

8. Zwischenbericht

**„Externe Evaluation
von JOBSTARTER CONNECT“**

Berlin, 14. Februar 2014

Im Auftrag des
Bundesinstituts für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Autoren und Autorinnen:
Dr. Stefan Ekert (Projektleitung)
Dr. Nikola Ornig
Dr. Tim Grebe
Dr. Anne-Kathrin Will

Unter Mitarbeit von:
Dipl.-Kauffrau Diana Petleva

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	1
1 Einleitung.....	4
2 Methodisches Vorgehen der Evaluation.....	5
2.1 Standardisierte Erhebungen	5
2.2 Qualitative Erhebungen.....	7
2.3 Auswertung Prozess- und Monitoringdaten	8
3 Implementierung der Ausbildungsbausteine und ihre Wirkungen aus Sicht der geförderten Modellprojekte: Ergebnisse der Befragung der Projektleitungen.....	10
3.1 Erfahrungen der geförderten Projekte in der Bausteinerprobung	10
3.2 Bewertung der einzelnen erprobten Ausbildungsbausteine	29
4 Die Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Lernorte: Ergebnisse der Befragungen von Betrieben, Berufsbildenden Schulen und Bildungsdienstleistern	39
4.1 Betriebe.....	39
4.2 Berufsbildende Schulen	45
4.3 Bildungsdienstleister	50
5 Erfahrungen und Bewertungen von Personen, die mit Ausbildungsbausteinen qualifiziert wurden: Ergebnisse der Befragungen der Teilnehmenden.....	54
5.1 Erfahrungen der Teilnehmenden mit der Bausteinqualifizierung	54
5.2 Übergänge in Ausbildung und Arbeit	66
6 Beispiele guter Praxis und Beispiele typischer Herausforderungen für die Modellprojekte: Vertiefende Ergebnisse aus den Fallstudien.....	71
7 Ergebnisse der Analyse der Prozess- und Monitoringdaten.....	79
8 Zusammenfassung und Zwischenfazit.....	89
9 Literatur und andere Quellen.....	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Umfang der Sensibilisierung, Information und Qualifizierung der Akteure an den Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)	12
Abbildung 2:	Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz bei <u>Bildungsdienstleistern</u> aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)	12
Abbildung 3:	Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz in <u>Betrieben</u> aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013).....	13
Abbildung 4:	Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz in <u>Berufsschulen</u> aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013).....	13
Abbildung 5:	Umfang der Umstellungen bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine beim Lernort des Projektträgers und weiteren Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)	14
Abbildung 6:	Weiterer Anpassungsbedarf bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine (Projektleitungsbefragung 2013)	14
Abbildung 7:	Vorgehen der Projekte bei der (Vorbereitung der) Kompetenzvermittlung (Projektleitungsbefragung 2013)	15
Abbildung 8:	Abweichungen gegenüber inhaltlichen und methodischen Vorgaben oder Vorschlägen bei der Qualifizierung an den Lernorten aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013).....	15
Abbildung 9:	Anteil der Teilnehmenden mit Ausbildungsreife zu Teilnahmebeginn nach Einschätzung der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)	17
Abbildung 10:	Problembereiche bei den Jugendlichen aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)	17
Abbildung 11:	Formen und Methoden der Kompetenzfeststellung (Projektleitungsbefragung 2013)	19
Abbildung 12:	An Kompetenzfeststellungen beteiligte Akteure und Dokumentation der Kompetenzen gegenüber Dritten (Projektleitungsbefragung 2013)	20
Abbildung 13:	Zusammenarbeit der Projekte mit IHK und HWK (Projektleitungsbefragung 2013)	24
Abbildung 14:	Einschätzungen der Projekte zur Nachhaltigkeit der Bausteinerprobung (Projektleitungsbefragung 2013).....	26
Abbildung 15:	Bewertung der Rahmenbedingungen für die Erprobung der Ausbildungsbausteine im Programm JOBSTARTER CONNECT (Projektleitungsbefragung 2013)	27
Abbildung 16:	Umstellung der Qualifizierungsprozesse in Betrieben für JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmende (Betriebsbefragung 2013).....	41
Abbildung 17:	Geplante Weiternutzung von Ausbildungsbausteinen durch Betriebe (Betriebsbefragung 2013).....	41
Abbildung 18:	Kompetenzeinschätzungen bzw. -feststellung unter Beteiligung der Betriebe (Betriebsbefragung 2013)	43
Abbildung 19:	Bedingungen der Betriebe für eine Übernahme mit zeitlicher Anerkennung absolvierter Ausbildungsbausteine (Betriebsbefragung 2013).....	44

Abbildung 20:	Bewertung der Informationen zur Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Berufsschulen (Lernortbefragung 2013)	46
Abbildung 21:	Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf die Qualität der Qualifizierung aus Sicht beteiligter berufsbildender Schulen (Lernortbefragung 2013)	48
Abbildung 22:	Bewertung der Informationen zur Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Bildungsdienstleister (Lernortbefragung 2013)	50
Abbildung 23:	Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf die Qualität der Qualifizierung aus Sicht beteiligter Bildungsdienstleister (Lernortbefragung 2013)	51
Abbildung 24:	Zufriedenheit mit dem Bildungs-/Qualifizierungsangebot (Teilnehmendenbefragung I und II 2013)	63
Abbildung 25:	Erworbene Ausbildungsbausteine (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013)	66
Abbildung 26:	Bedeutung der Bausteinzertifikate für die Teilnehmenden (Teilnehmendenbefragung I 2013)	66
Abbildung 27:	Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für Bewerbungen um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (Teilnehmendenbefragung II 2013)	68
Abbildung 28:	Arbeitsaufnahme mit bescheinigter Teilqualifikation aber ohne Berufsabschluss (Teilnehmendenbefragung II 2013)	70
Abbildung 29:	Teilnehmende nach Maßnahmen insgesamt seit Programmbeginn und aktuell (Prozess- und Monitoringdaten zum Stichtag 28.11.2013)	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Fragebogenerhebungen der Externen Evaluation 2013 im Überblick	6
Tabelle 2:	Übersicht zu abgeschlossenen Fallstudien und Durchführungsjahr	7
Tabelle 3:	Ausschöpfung der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Teilnehmenden.....	8
Tabelle 4:	Anwendungsfelder und Berufe, in denen Ausbildungsbausteine erprobt werden (Projektleitungsbefragung 2013).....	10
Tabelle 5:	Anmerkungen zu AbB für Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	31
Tabelle 6:	Anmerkungen zu AbB für Fachlagerist/-in.....	32
Tabelle 7:	Anmerkungen zu AbB für Verkäufer/-in und Kauffrau/-mann im Einzelhandel.....	35
Tabelle 8:	Anmerkungen zu AbB für KFZ-Mechatroniker/-in	37
Tabelle 9:	Anmerkungen zu AbB für Bauten- und Objektbeschichter/-in und Maler/-in und Lackierer/-in.....	38
Tabelle 10:	Signifikante Zusammenhänge zwischen Anpassungen bei der Qualifizierung und Effekten bei Jugendlichen aus Sicht der Betriebe (Betriebsbefragung 2013).....	43
Tabelle 11:	Struktur der JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden 2013 (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013).....	56
Tabelle 12:	Verschiedene Qualitätsaspekten der Qualifizierung aus Sicht der JOBSTARTER CONNECT Teilnehmenden (Teilnehmendenbefragung I 2013).....	59
Tabelle 13:	Durchschnittliche Zustimmungen zu einzelnen Qualifizierungseigenschaften von Teilnehmenden an berufsqualifizierenden Maßnahmen in JOBSTARTER CONNECT in der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie (Teilnehmendenbefragung I 2013 und BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie).....	62
Tabelle 14:	Bestandteile der Kompetenzfeststellungsverfahren und Bausteinprüfungen (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013).....	64
Tabelle 15:	Pläne und Bewerbungsaktivitäten auf einen Ausbildungsplatz im Sommer 2013 (Teilnehmendenbefragung II 2013)	69
Tabelle 16:	Pläne und Bewerbungsaktivitäten auf einen Arbeitsplatz im Sommer 2013 (Teilnehmendenbefragung II 2013)	70
Tabelle 17:	Schulabschlüsse der Teilnehmenden bei Maßnahmenbeginn (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013).....	81
Tabelle 18:	Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013)	85
Tabelle 19:	Übergänge in betriebliche Ausbildung mit zeitlicher Berücksichtigung der in den Ausbildungsbausteinen dokumentierten Kompetenzen (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013).....	87

Verzeichnis der Textboxen

Textbox 1:	Exemplarische Begründungen für Abweichungen von inhaltlichen oder methodischen Vorgaben/Empfehlungen an den Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)	16
Textbox 2:	Exemplarische Beschreibungen der Auswahl von Teilnehmenden (Projektleitungsbefragung 2013)	18
Textbox 3:	Positive Erfahrungen mit Kompetenzfeststellungen gemäß den Standards des Orientierungsrahmens (Projektleitungsbefragung 2013)	22
Textbox 4:	Negative Erfahrungen mit Kompetenzfeststellungen gemäß den Standards des Orientierungsrahmens (Projektleitungsbefragung 2013)	23
Textbox 5:	Positive Erfahrungen der Projekte mit der Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei Kammern (Projektleitungsbefragung 2013)	25
Textbox 6:	Positive Erfahrungen der Projekte mit der Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei Betrieben (Projektleitungsbefragung 2013).....	25
Textbox 7:	Anregungen der Projekte für zukünftige Erprobungsprogramme (Projektleitungsbefragung 2013)	28
Textbox 8:	Good-Practice-Beispiel Unterstützung kompetenzorientierter Qualifizierung an den Lernorten (Fallstudienauszug Projekt B05).....	72
Textbox 9:	Good-Practice-Beispiel Implementierung kompetenzorientierter Qualifizierung in verschiedenen Bildungsgängen (Fallstudienauszug Projekt B04)	74
Textbox 10:	Projektbeispiel schwierige Erschließung von potentiellen Zielgruppen (Fallstudienauszug Projekt B06)	75
Textbox 11:	Good-Practice-Beispiel Zusammenarbeit mit IHK bezüglich Kompetenzfeststellung und Zertifizierung der Ausbildungsbausteine (Fallstudienauszug Projekt B13)	76
Textbox 12:	Projektbeispiel Integration der Ausbildungsbausteine in ein bestehendes Baustein-System (Fallstudienauszug Projekt B07)	77
Textbox 13:	Good-Practice-Beispiel betriebliche Praktika im Rahmen der Ausbildungsbausteinqualifizierung (Fallstudienauszug Projekt B10).....	78

Management Summary

Nach wie vor findet im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT eine sehr breite Erprobung der Ausbildungsbausteine (AbB) in fast allen verfügbaren Berufen und in verschiedenen Maßnahmentypen statt. Aktuell sind laut Prozessdaten (Stichtag Ende November 2013) 666 Teilnehmende im Programm. Viele Projekte scheinen keine neuen Teilnehmenden mehr aufzunehmen, sondern nur noch laufende Qualifizierungen abzuschließen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Projekte weiterhin AbB in anderen Maßnahmen und Angeboten verwenden, die dortigen Teilnehmenden jedoch nicht mehr als JOBSTARTER-CONNECT-Teilnehmende verbuchen.

Drei Viertel der Teilnehmenden haben laut Prozessdaten keinen Schulabschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. Die Befragungsdaten lassen erkennen, dass sich darunter viele Personen mit einer individuellen Benachteiligung befinden. Die Umsetzung der Vorgaben aus den AbB durch die Projekte wird durch diese Teilnehmendencharakteristika weiterhin (und nach Ansicht einiger Projekte sogar in zunehmendem Maße) erschwert. Dies betrifft insbesondere die Anforderungen an selbständige Arbeit und die Umsetzung des Prinzips der vollständigen Handlung. Hier ist nach wie vor ein Zielkonflikt erkennbar zwischen der Erreichung von Personen mit Benachteiligung und der Voraussetzung einer gewissen Ausbildungsreife als Voraussetzung für die Bausteinqualifizierung.

Wie im Vorjahr zeigt sich auch in den diesjährigen Befragungen der Projektleitungen, dass Akzeptanz und Wissen bezüglich der AbB vor allem bei den Trägern der JOBSTARTER CONNECT-Projekte sowie bei weiteren beteiligten Bildungsdienstleistern gegeben sind. Defizite in Akzeptanz und Wissen – und demzufolge auch Abweichungen gegenüber den Vorgaben der AbB in der Qualifizierung – gibt es nach wie vor in besonderem Maße in den Lernorten Berufsschule und Betrieb. Eine Verzahnung der Qualifizierungsphasen und -prozesse an den verschiedenen Lernorten gelingt nicht vollständig. Auch deshalb erwarten die Projekte vor allem in den zu ihnen gehörenden Lernorten eine nachhaltige Nutzung der AbB. An anderen Lernorten sind die Erwartungen wesentlich verhaltener. Dieses Ergebnis findet sich spiegelbildlich auch in der Betriebsbefragung. Mehr als die Hälfte der Betriebe sind sich noch nicht sicher, ob sie weiter mit den AbB arbeiten werden, wenn das zugehörige JOBSTARTER CONNECT-Projekt beendet ist, eine kleine Gruppen (ca. jedes vierte Unternehmen) beabsichtigt jedoch weiter mit Ausbildungsbausteinen zu arbeiten.

Die verwendeten Methoden der Kompetenzfeststellung sind nach wie vor vielfältig; auffallend ist, dass in den meisten Projekten die Projektteams an den Kompetenzfeststellungen selbst beteiligt sind. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist dies problematisch, da die Projekte enden und deshalb Verfahren benötigt werden, die auch ohne Mitwirkung der Projektteams zukünftig funktionieren.

Die Bewertung der einzelnen Ausbildungsbausteine durch das Qualifizierungspersonal fällt sehr positiv aus. Mitunter gibt es bekanntermaßen Probleme mit der Länge der Bausteine. Auch aus der Analyse der Prozessdaten ergibt sich, dass längere Bausteine, insbesondere wenn sie regelmäßig den Anfang einer Qualifizierung abdecken, häufiger abgebrochen bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Davon abgesehen lassen sich keine grundsätzlichen Änderungsvorschläge bezüglich der Schneidung und der Inhalte der AbB identifizieren, sondern nur kleinere Optimierungsbedarfe an einzelnen Bausteinen.

Auch die Teilnehmenden selbst bewerten ihre Qualifizierung positiv. Im Vergleich zur BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie deuten die Angaben der Auszubildenden im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT darauf hin, dass ihre Ausbildung in einer Reihe von Qualitätsaspekten besser ist. Sie schätzen u. a. ihre Möglichkeiten zum selbständigen Arbeiten positiver ein und loben die regelmäßigen Rückmeldungen zum Stand ihrer Qualifizierung.

Werden die Projekte um ihr persönliches Fazit zu den Rahmenbedingungen der Erprobung gebeten, so äußern diese, dass sie sich mehr Anleitung und Vorgaben für die richtige Umsetzung einer Bausteinqualifizierung, mehr Hinweise zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Vorgaben für die Dokumentation von Kompetenzfeststellungen und erfolgreich absolvierten AbB gewünscht hätten. Dazu passt der Befund, dass die Umsetzungsstrategien der Projekte trotz Austausch und Transfer weiterhin heterogen sind. Es wurden für viele der Herausforderungen im Umgang mit den AbB erfolgreiche Lösungen erarbeitet, es gibt jedoch kein Projekt, das in jedem Handlungsfeld als „Best Practice“ zu betrachten wäre. Insbesondere deshalb ist eine systematische Aufbereitung der Projektergebnisse eine wichtige Aufgabe für die verbleibende Programmlaufzeit.

Ein wesentliches Kriterium für die Bewertung der AbB sind die Übergangserfolge der Teilnehmenden, insbesondere in Ausbildung. Hier gibt es geteilte Ansichten: Etwas weniger als die Hälfte der Projektleitungen meint, absolvierte AbB würden zu Vorteilen im Bewerbungsprozess führen, etwas mehr als die Hälfte sieht solche Anzeichen nicht. Ein ähnlich zweigeteilte Meinung zeigt sich auch in der Befragung der Teilnehmenden selbst: Hier gibt es insbesondere Indizien dafür, dass die AbB beim Übergang von der Berufsvorbereitung in die berufliche Ausbildung hilfreich sein könnten; beim Übergang in Arbeit scheinen sie weniger relevant zu sein.

Neben den Zertifikaten können sich Übergangschancen auch aufgrund der höheren Qualität einer Bausteinqualifizierung verbessern. Dafür gibt es Indizien: Die Mehrheit der befragten an Bausteinqualifizierungen beteiligten Betriebe sieht eine Steigerung der Zielorientierung bei den beteiligten Jugendlichen und/oder eine verbesserte Transparenz über den Stand des Wissens für die Jugendlichen selbst. Viele sehen auch eine verbesserte Selbstständigkeit und Motivation bei den Teilnehmenden gegenüber Teilnehmenden ähnlicher

Maßnahmen ohne Bausteinsystematik. Ähnliche Ansichten äußern auch zahlreiche Befragte aus den Berufsschulen.

Unter den an Bausteinqualifizierungen beteiligten Betrieben steigt nach eigener Angabe die Bereitschaft, absolvierte AbB zeitlich zu berücksichtigen. Dabei ist jedoch nach wie vor zu berücksichtigen, dass für die meisten Betriebe weitere Voraussetzungen gegeben sein müssen, z. B. gute Zeugnisse aus der Berufsschule, gute Mitarbeit in der Probezeit oder in einem Praktikum etc. Die Aussagen der Betriebe, die an Bausteinqualifizierungen beteiligt sind, können jedoch nicht als repräsentativ für die Chancen auf zeitliche Berücksichtigung im Anschluss an die Bausteinqualifizierung gelten. Dafür sind die Angaben aus den Prozess- und Monitoringdaten sowie den Befragungen ehemaliger Teilnehmender heranzuziehen. Aufgrund der im Vergleich zum Vorjahr höheren Datenqualität liegen nunmehr besser verwertbare Informationen zu den Übergängen und den zeitlichen Berücksichtigungen vor. Es zeichnet sich ab, dass bei etwa jedem fünften Übergang in Ausbildung eine zeitliche Berücksichtigung der erworbenen AbB erfolgt. Allerdings finden sich unter diesen Übergängen viele BaE-Teilnehmende, die ihre Ausbildung „lediglich“ in einem Betrieb fortsetzen und dort „Anrechnungen“ auch ohne Ausbildungsbausteine die Regel sind. Erfreulicherweise kommt bei EQ-Teilnehmenden die zeitliche Berücksichtigung weiterhin relativ häufig vor. Allerdings sind die Fallzahlen für die Berechnung der Quote gering. Eine klare Aussage dazu, ob Berücksichtigungen aufgrund von AbB häufiger stattfinden als im Anschluss von vergleichbaren Qualifizierungen ohne Bausteinsystematik, ist nicht möglich.

Die Gefahr, dass Personen mit absolvierten AbB nicht mehr die Erlangung eines Berufsabschlusses in den Vordergrund stellen, sondern sich mit den bestandenen AbB auf dem Arbeitsmarkt verdingen, scheint äußerst gering. Weder entspricht dies den Zielen der meisten Teilnehmenden noch scheint dies in der Realität in größerem Umfang zu passieren, wie Ergebnisse aus der Teilnehmendenbefragung sowie der Prozessdatenanalyse zeigen. Bestätigt wird dies zudem auch durch Befunde aus der Betriebsbefragung – auch die Betriebe lassen wenig Bereitschaft erkennen, Personen ohne Berufsabschluss, aber mit absolvierten AbB zu beschäftigen – und nahezu keiner der befragten Betriebe plant sich selbst aus der „Vollausbildung“ zurückzuziehen, um künftig nur noch einzelne Bausteine zu qualifizieren.

1 Einleitung

Der achte Zwischenbericht der Externen Evaluation von JOBSTARTER CONNECT fasst die Ergebnisse der Datenerhebungen und Analysen des Jahres 2013 zusammen. Es werden die Perspektiven unterschiedlicher Akteure im Programm abgebildet. Der Bericht stützt sich dabei zum einen auf Datenerhebungen der INTERVAL GmbH, die sowohl quantitativ als auch qualitativ erfolgten. Zum anderen werden die Prozess- und Monitoringdaten der Programmstelle JOBSTARTER CONNECT ausgewertet. Zu Vergleichszwecken werden ferner externe Daten des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“¹ hinzugezogen.

Der vorliegende Bericht enthält neben der Einleitung in Abschnitt 1 weitere sechs Abschnitte. Im zweiten Abschnitt werden die Datenerhebungen und -basen dargestellt. Darüber hinaus wird das Vorgehen bei der Abfrage der Prozess- und Monitoringdaten beschrieben.

Der dritte Abschnitt widmet sich der Perspektive der geförderten Modellprojekte auf die Implementierung der Ausbildungsbausteine. Hier werden Fragen nach Umsetzungsproblemen, Änderungsbedarfen, Zielgruppenerreichung sowie der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern erörtert. Im vierten Abschnitt werden die Erfahrungen der drei beteiligten Lernorte Betriebe, berufsbildende Schulen und Bildungsträger mit den Bausteinqualifizierungen erörtert.

Der fünfte Abschnitt stellt die Ergebnisse der Befragungen von Teilnehmenden dar. Im Mittelpunkt stehen ihre Erfahrungen mit der Umsetzung von Bausteinqualifizierungen. Um belastbare Hinweise auf die Qualität der Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsprozesse in den JOBSTARTER CONNECT-Projekten zu erlangen, wurden Angaben der Teilnehmendenbefragungen mit Daten der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie zu ausgewählten Qualitätsaspekten ebenfalls in diesem Abschnitt verglichen.

Mit Beispielen guter Praxis beschäftigt sich der sechste Abschnitt und im siebenten Abschnitt werden die Ergebnisse der Prozess- und Monitoringdatenauswertung dargestellt.

Der Bericht endet mit einem Fazit im achten Abschnitt. In diesem Fazit werden die Erkenntnisse der verschiedenen Erhebungs- und Analysemodule zusammengefasst und vorläufige Schlussfolgerungen gezogen.

¹ Krewerth et al. (2011).

2 Methodisches Vorgehen der Evaluation

Das methodische Vorgehen der externen Evaluation von JOBSTARTER CONNECT umfasst vielfältige quantitative und qualitative Erhebungen und Auswertungen, die im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

2.1 Standardisierte Erhebungen

Wie im 7. Zwischenbericht vom Juni 2013 und im 8. Sachstandsbericht vom September 2013 dargestellt, wurden die zentralen Akteursgruppen der Erprobung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT ab März teils erstmals und teils wiederholt standardisiert mittels Fragebogenerhebungen befragt.

Dazu zählte:

- die Projektleitungsbefragung der noch laufenden sowie der 2013 abgeschlossenen Projekte der ersten und zweiten Förderrunde,
- die Betriebsbefragung,
- die Befragung weiterer Lernorte: Berufsschulen und Bildungsdienstleister,
- zwei Befragungen von Teilnehmenden der Projekte.

Die folgende Tabelle zeigt die einzelnen Erhebungsinhalte, den jeweiligen Befragungszeitraum und den endgültigen Rücklauf (zum Stichtag 14. November 2013) im Überblick. Die Ergebnisse der Erhebungen werden in den folgenden Kapiteln des vorliegenden Berichts ausführlich dargestellt.

Tabelle 1: Fragebogenerhebungen der Externen Evaluation 2013 im Überblick

Akteure	Inhalte	Feldzeit	Stichprobe (Stichtag 14.11.2013)	
			brutto (Versand)	netto (Rücklauf)
Projektleitungsbefragung (Projekte der ersten und zweiten Förderrunde)	Maßnahmen und Berufe der Erprobung, Teilnehmengewinnung und -struktur, Implementierung und Akzeptanz der AbB an den beteiligten Lernorten, Kompetenzfeststellung und -dokumentation, Akzeptanz der AbB bei „aufnehmenden“ Akteuren und Kammern, Nachhaltigkeit, Programmbewertung, Rückmeldungen zu den einzelnen AbB	27. Mai bis 15. Juli 2013, verlängert bis: 9. September 2013	2013 abgeschlossene Projekte: 11 laufende Projekte: 21 (lt. Datenbank am 31. Mai 2013)	7 21
Betriebsbefragung	Größe und Ausbildungsverhalten Betrieb, Beteiligung an JC, Kooperation mit JC-Projekt, Umstellungen durch und Effekte der Qualifizierung mit AbB, Beteiligung Kompetenzfeststellung, Nachhaltigkeit Einsatz der AbB, Bedingungen für zeitliche Berücksichtigung der Bausteinqualifizierung bei Übergängen	15. Juni bis 30. Juli 2013, verlängert bis: 7. August 2013	279 (zusätzlich haben 3 Projekte den FB in elektronischer Form bestellt und weitergegeben) aus 21 von 21 laufenden Projekten (lt. Auskunft der Projekte bis zum 20. Juni 2013)	76 aus 17 Projekten
Befragung weiterer Lernorte (Berufsschulen, Bildungsdienstleister)	Art der Institution, Form der Kooperation mit JC, Umstellungen durch und Effekte der Qualifizierung mit AbB, Beteiligung Kompetenzfeststellung, Nachhaltigkeit Einsatz der AbB, Bedeutung AbB für Teilnehmende	15. Juni bis 30. Juli 2013, verlängert bis: 14. August 2013	123 (zusätzlich haben 3 Projekte den FB in elektronischer Form bestellt und weitergegeben) aus 21 von 21 laufenden Projekten (lt. Auskunft der Projekte bis zum 20. Juni 2013)	58 aus 17 Projekten
Teilnehmende – erste Befragung	Maßnahme, Beruf und Dauer der Qualifizierung, betrieblicher Anteil, Beschreibung/Bewertung der Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, Bedeutung AbB-Bescheinigungen, soziodemographische Merkmale	14. März bis 15. April 2013, verlängert bis: 30. Mai 2013	1149 aus allen 32 laufenden Projekten (lt. Datenbank am 18.03.2013)	676 aus 32 Projekten
Teilnehmende – zweite Befragung	Maßnahme, Beruf und Dauer der Qualifizierung, betrieblicher Anteil, Kompetenzfeststellung, Bewerbung um Ausbildungs- und Arbeitsplatz, Bedeutung AbB-Bescheinigungen, Verkürzung Ausbildung, Pläne für Herbst 2013, soziodemographische Merkmale	27. Mai bis 30. August 2013, verlängert bis: 1. Oktober 2013	640 aus 20 von 21 laufenden Projekten (lt. Datenbank zum Versanddatum, individuell nach Projekt)	361 aus 17 Projekten

2.2 Qualitative Erhebungen

Fallstudien bei Projekten

Im Rahmen der Externen Evaluation wurden 2013 sechs Projekte mittels eines Fallstudienansatzes vertiefend untersucht: Bei ein- bis zweitägigen Vor-Ort-Besuchen wurden Interviews mit zentralen Akteuren und Projektbeteiligten geführt und die Ergebnisse anschließend ausgewertet und in Fallstudienbeschreibungen dokumentiert. Für den vorliegenden Zwischenbericht wurden – in Ergänzung der Querauswertung der Fallstudien aus den Jahren 2010, 2011 und 2012 – die Fallstudien des letzten Jahres noch einmal gemeinsam zu ausgewählten Themen ausgewertet.

Für die Darstellung der Ergebnissaue bzw. von Auszügen aus den Fallstudiendokumentationen wurden, wie im Vorjahr, die Fallstudien anonymisiert. Projekte der ersten Förderrunde haben die Codes A01 bis A27, Projekte der zweiten Förderrunde die Codes B01 bis B14.

Tabelle 2: Übersicht zu abgeschlossenen Fallstudien und Durchführungsjahr

Durchführungsjahr	Projekte	Gesamt
2010	A03, A04, A06, A15, A18	6
2011	A01, A02, A07, A11, A13, A17, A21, A22, A25, A27	10
2012	A08, A09, A10, A12, A14, A16, A20, A26, B01, B03, B08, B09, B12, B14	14
2013	B04, B05, B06, B07, B10, B13	6

Leitfadengestützte Telefoninterviews mit Teilnehmenden

Um die Perspektive der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT auf die Bausteinqualifizierung zu vertiefen, wurden über die standardisierten Befragungen hinaus qualitative Interviews mit (ehemaligen) Teilnehmenden geführt. Es wurden so viele Interviews geführt bis eine „theoretische Sättigung“² eingetreten ist, das heißt, in den Interviews keine neuen Informationen mehr hinzukamen. Im November und Dezember 2013 wurden insgesamt 26 leitfadengestützte, telefonische Interviews mit Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT geführt. Die Telefonnummern wurden am Ende der beiden standardisierten Teilnehmenden-Befragungen im Frühjahr und Sommer erhoben. Insgesamt wurden von 142 Teilnehmenden Telefonnummern angegeben. Von ihnen stellten sich aber 13 Nummern als ungültig heraus, 2 Befragte lehnten die Teilnahme an der telefonischen Befragung ab. Es wurden mehrere Anrufversuche an unterschiedlichen Wochentagen und zu unterschiedlichen Uhrzeiten getätigt. Trotzdem konnten viele (ehemalige) Teilnehmende an JOBSTARTER CONNECT nicht erreicht werden (vgl. Tabelle 3).

² Vgl. Strauss, Anselm / Corbin, Juliet (1996). Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung.

Tabelle 3: Ausschöpfung der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Teilnehmenden

Nutzung Telefonnummern	n
Telefonnummern insgesamt	142
nicht verwendet	23
Nummer ungültig	13
nicht erreicht	57
Nachricht hinterlassen	21
Teilnahme verweigert	2
Interview geführt	26

Im Vorfeld der Befragung wurde ein teilstandardisierter Gesprächsleitfaden entwickelt. Er enthielt Fragen

- zur Art der JOBSTARTER CONNECT Maßnahme (Berufsvorbereitung, Ausbildung oder Nachqualifizierung und Beruf(e)),
- zum derzeitigen Verbleib der (ehemaligen) Teilnehmenden,
- dem Kontakt zu Projektmitarbeitenden in JOBSTARTER CONNECT,
- dem Wissen über Ausbildungsbausteine,
- die Kompetenzfeststellung am Ende der AbB,
- die Zertifizierung erfolgreich abgeschlossener AbB,
- dem Nutzen der AbB in den Augen der Teilnehmenden,
- den Plänen der Teilnehmenden in den kommenden 2 Jahren.

Die Interviews dauerten ca. 15 Minuten. Im Anschluss an das jeweils geführte Gespräch, wurden die Ergebnisse durch die Interviewer in Interviewprotokollen ausführlich dokumentiert. Die Interviewprotokolle wurden zusammenfassend ausgewertet und ergänzen bzw. vertiefen die Ergebnisse der beiden standardisierten Teilnehmendenbefragungen.

2.3 Auswertung Prozess- und Monitoringdaten

Für diesen Bericht wurden nochmals die Prozess- und Monitoringdaten der Programmstelle ausgewertet. Größere Änderungen an der Datenstruktur ergaben sich gegenüber dem letzten Bericht nicht, so dass der Großteil der Auswertungen ähnlich wie im Jahr zuvor durchgeführt wurde und somit zwischen den Jahren miteinander vergleichbare Ergebnisse vorliegen. In einigen Fällen (innerhalb des Monitorings) wurden jedoch die Daten der Vorjahre korrigiert, so dass sich (marginale) Änderungen ergeben.

Für die Auswertung wurde am Stichtag 28. November 2013 nach Rücksprache mit dem BIBB ein Auszug aus der Datenbank mit Projektstammdaten und teilnehmerbezogenen Prozess- und Monitoringdaten abgerufen.

In der Monitoringdatenbank wird für jeden einzelnen begonnenen oder absolvierten Ausbildungsbaustein ein Datensatz geführt, der auch Projekt- und Teilnehmendengaben enthält. Dadurch ist eine Verknüpfung verschiedener Einzeldatensätze zu einer Person und die Analyse von individuellen Qualifizierungsverläufen möglich.

Die Daten wurden mit dem Programm STATA ausgewertet. Es wurden Berechnungen zur Teilnehmendenstruktur sowie zu den Übergängen der Teilnehmenden nach Abschluss ihrer Bausteinqualifizierung durchgeführt.

Wie später noch genauer dargestellt wird, hat sich die Datenqualität deutlich verbessert, was validere Aussagen als in den Vorjahren zulässt. Auch wenn in einigen Maßnahmetypen nach wie vor ein hoher Anteil unbekannter Verbleibe bestehen bleibt, lassen sich in anderen Maßnahmetypen (z. B. BaE) nun wesentlich plausible Schlussfolgerungen ziehen. Auch die im letzten Bericht beschriebenen Inkonsistenzen innerhalb einzelner Datensätze wurden vielfach aufgelöst, so dass nun von einer insgesamt guten Datenqualität gesprochen werden kann.

3 Implementierung der Ausbildungsbausteine und ihre Wirkungen aus Sicht der geförderten Modellprojekte: Ergebnisse der Befragung der Projektleitungen

Datenbasis: An der Befragung beteiligten sich 28 Projekte, davon 17 Projekte der ersten Förderrunde und elf der zweiten Förderrunde. Aus einem Verbundprojekt gingen zwei Fragebögen ein (je nach Fragestellung wurden beide oder nur einer davon berücksichtigt).

3.1 Erfahrungen der geförderten Projekte in der Bausteinerprobung

Im folgenden Abschnitt geht es um die Tätigkeitsfelder und Erfahrungen der Projekte in JOBSTARTER CONNECT. Wo möglich werden die Daten mit den Ergebnissen früherer Befragungen verglichen, um ggf. vorhandene Entwicklungstrends zu identifizieren.

Anwendungsbereiche der Ausbildungsbausteine

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, in welchen Berufen und Maßnahmen die Projekte 2013 Ausbildungsbausteine erprobten. Insgesamt sind die Zahlen etwas kleiner als im Vorjahr, da einige Projekte ihre Arbeit bereits beendet haben. Weiterhin gibt es im Jahr 2013 jedoch Erprobungen in allen Berufen (außer Chemikant/-in) und in der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung, der Nachqualifizierung und projektspezifischen Maßnahmenformen („Anderes“). Die Bausteine von Berufe, die in relativ vielen Projekten erprobt werden, sind weiterhin die jeweils jene aus zwei- und dreijährigen Berufen aus dem Einzelhandel, dem Maler- und Lackiererbereich und den Lagerberufen.

Tabelle 4: Anwendungsfelder und Berufe, in denen Ausbildungsbausteine erprobt werden (Projektleitungsbefragung 2013)

	Berufsvorbereitung			Berufsausbildung			NQ	Anderes
	Schul BV	EQ	Andere BV	BaE integr.	BaE koop.	Betriebsnah u.a.		
Anlagemechaniker/-in SHK	2	1	1	3	0	2	1	1
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	0	0	2	1
Elektroniker/-in FR Energie- u. Gebäudetechnik	1	1	1	1	0	3	3	0
FK Lagerlogistik	3	6	4	4	2	3	4	0
Fachlagerist/-in	4	3	3	6	2	5	3	0
Fachverkäufer/-in Lebensmittelhandwerk	0	4	2	1	2	3	3	0
Industriemechaniker/-in	5	2	4	1	1	1	1	0
Kauffrau/-mann Spedition u. Logistikleistungen	1	1	1	0	0	0	1	0
Kauffrau/-mann Einzelhandel	5	3	4	3	2	4	5	0
Verkäufer/-in	4	4	4	8	4	5	4	1
KFZ Mechatroniker/- in	2	2	2	1	0	3	0	1
Maler/-in und Lackierer/-in	3	4	4	7	1	3	5	2
Bauten- und Objektbeschichter/-in	3	2	3	8	1	4	3	1

Bei der Hälfte der Projekte, die dazu eine Angabe gemacht haben, findet die Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen überwiegend (8 Projekte) oder ausschließlich (4 Projekte) beim Projektträger des JOBSTARTERT CONNECT-Projekts statt. Bei der anderen Hälfte ist das nicht (11 Projekte) oder nur in geringem Umfang (1 Projekt) der Fall. Der Anteil von Lernorten, die erst im Verlauf des Projekts einbezogen wurden (z. B. Betriebe, Berufsschulen) ist zwar geringer als im Vorjahr, in knapp der Hälfte der Projekte sind aber derartige Lernorte beteiligt (ausschließlich: 8 Projekte, überwiegend: 4 Projekte, in geringem Umfang: 12 Projekte, nicht: 3 Projekte).

Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung

Die Ausbildungsbausteine sind mit dem Anspruch einer kompetenz- und handlungsorientierten Qualifizierung verbunden. Je nach „früherer“ Methodik und Didaktik der Qualifizierung an den jeweiligen Lernorten sind bei der Implementierung somit Anpassungen oder Umstellungen nötig. Auf jeden Fall bringen die Ausbildungsbausteine eine neue Struktur in die Qualifizierung und führen mitunter zu größeren curricularen Neuerungen. Aufgabe der JOBSTARTERT CONNECT-Projektteams war es, die Akteure an den beteiligten Lernorten über die verschiedenen Aspekte der Ausbildungsbausteine zu informieren, sie für Kompetenz- und Handlungsorientierung zu sensibilisieren und ggf. auch zu qualifizieren, um die genannten Ansprüche konsequent umsetzen zu können. Wie in den Vorjahren ist die Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der Akteure am Lernort Bildungsdienstleister am vergleichsweise intensivsten und bei Akteuren in Betrieben am geringsten. Im Vergleich mit den Befragungen 2011 und 2012 zeigen sich bei den Angaben der Projektleitungen 2013 recht konstante Werte und keine statistisch signifikanten Unterschiede.

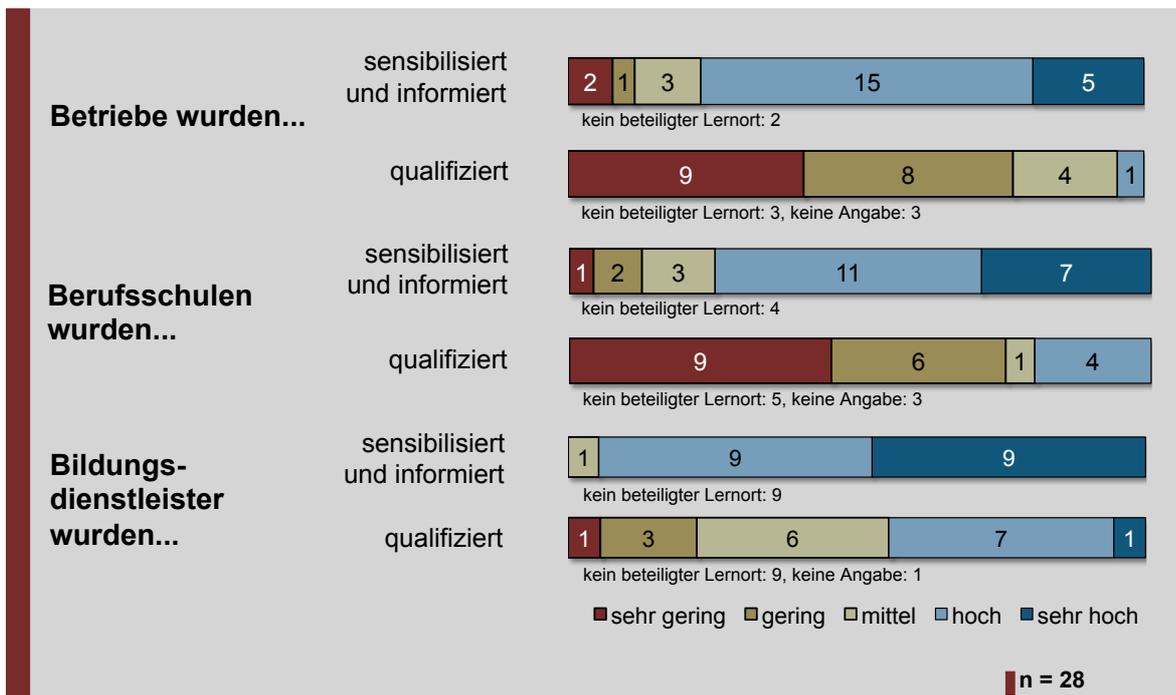


Abbildung 1: Umfang der Sensibilisierung, Information und Qualifizierung der Akteure an den Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)

Ähnlich verhält es sich mit den Einschätzungen der Projektleitungen zum Stand des Wissens über Ausbildungsbausteine und der Akzeptanz dafür, die Qualifizierungsprozesse auf Ausbildungsbausteine umzustellen: Beide Aspekte sind bei Bildungsdienstleistern am stärksten ausgeprägt. Sowohl bei Leitungen als auch bei den Lehrkräften der involvierten Bildungsträgern zeigen sich nach Einschätzung der Projektleitungen leichte Trends zu mehr Wissen und höherer Akzeptanz gegenüber den Vorjahren (die Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant).

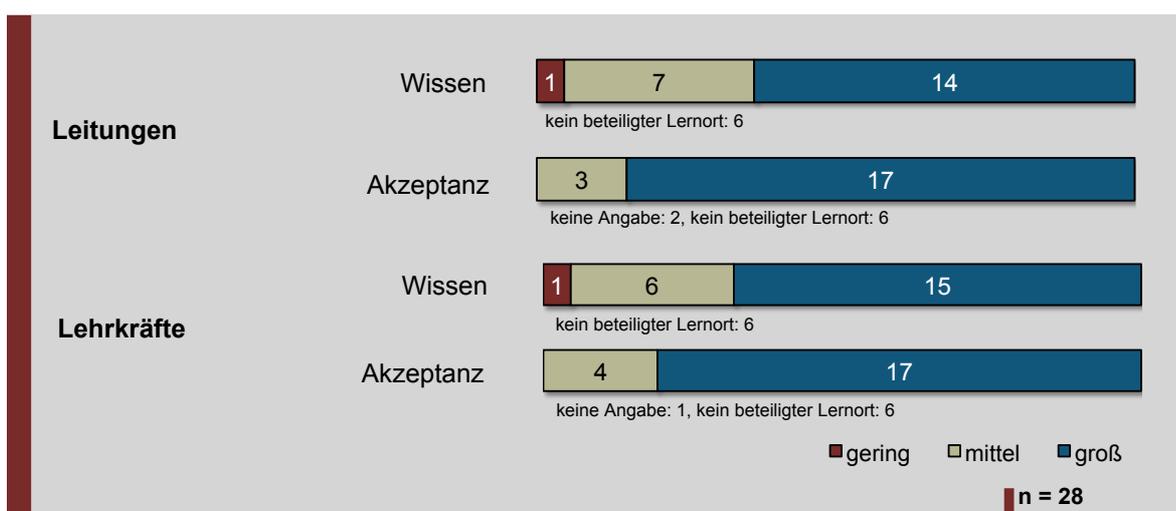


Abbildung 2: Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz bei Bildungsdienstleistern aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

Bei den Betrieben werden Wissen über und Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen überwiegend als „mittel“ eingeschätzt. Hierbei zeigen sich keine Veränderungen zu 2012 und

2011, was auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass i. d. R. immer wieder neue Betriebe in die Bausteinqualifizierung einbezogen werden.

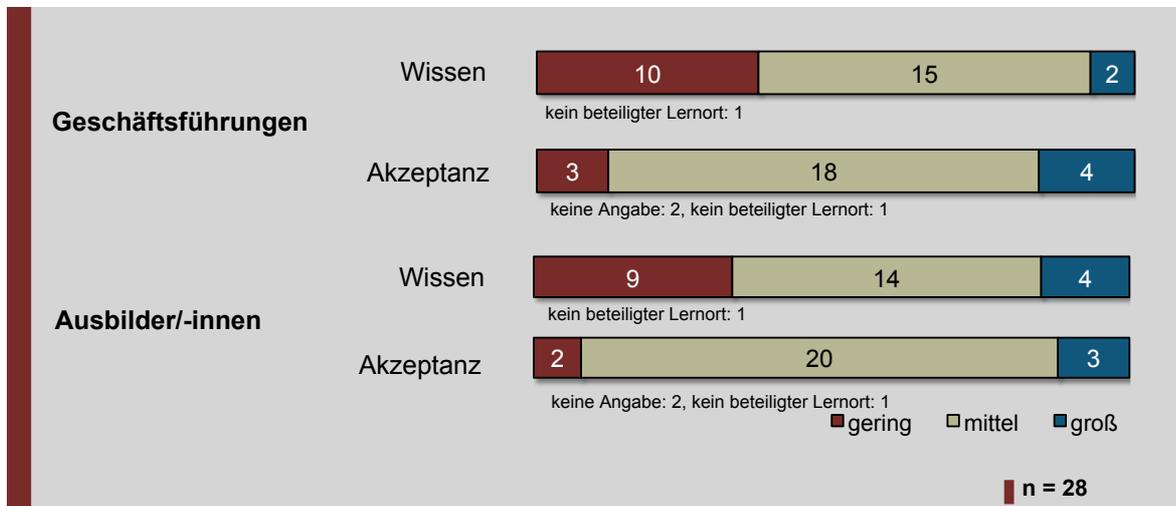


Abbildung 3: Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz in Betrieben aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

Bei den beteiligten Berufsschulen gibt es nach Einschätzung der Projektleitungen offenbar weiterhin drei – zumindest bei Schulleitungen und Lehrkräften – annähernd gleich große Gruppen: jene, die sich mit den Ausbildungsbausteinen intensiver beschäftigen und diese auch akzeptieren, jene die sich mittelmäßig intensiv damit auseinandersetzen und jene Gruppe, die kaum oder gar kein Wissen über Ausbildungsbausteine haben und diese ablehnen (bzw. nicht akzeptieren).

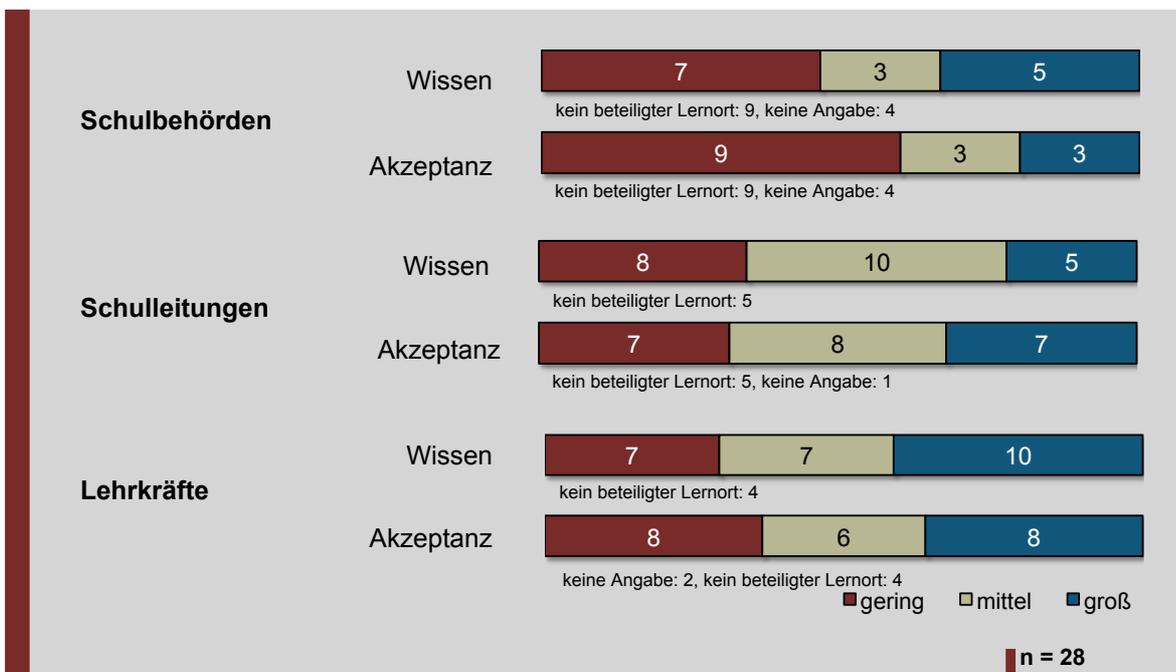


Abbildung 4: Wissen über Ausbildungsbausteine und ihre Akzeptanz in Berufsschulen aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

In welchem Umfang Umstellungen bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine in bestehende Maßnahmen bzw. Qualifizierungsformen vorgenommen wurden, zeigt die folgende Abbildung. Unterschieden wird dabei zwischen methodisch-didaktischen Anpassungen und inhaltlichen oder curricularen Änderungen sowie zwischen Umstellungen in der Institution des Projektträgers und solchen bei anderen beteiligten Lernorten. Beim zweiten Punkt zeigt sich, dass es den Projekten durchaus gelungen ist, auch außerhalb ihrer eigenen Institutionen Umstellungen von Maßnahmen/Bildungsgängen auf Ausbildungsbausteine anzuregen bzw. durchzusetzen:

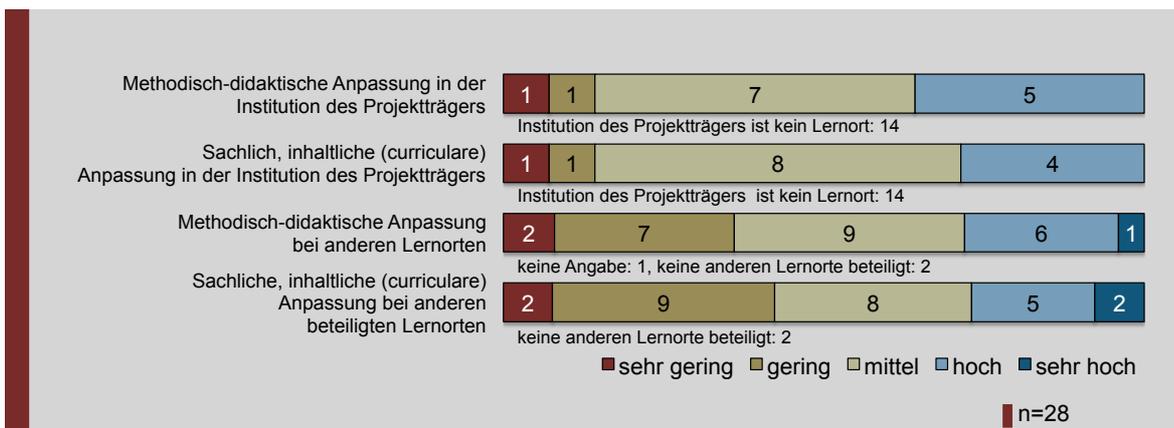


Abbildung 5: Umfang der Umstellungen bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine beim Lernort des Projektträgers und weiteren Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)

Die Angaben zu den bisher erfolgten Umstellungen ähneln den Angaben der Vorjahre sehr. Einziger leichter Unterschied: Die Projekte schätzen den weiteren Anpassungsbedarf um die angestrebte Form der Umsetzung der Ausbildungsbausteine in zukünftigen Qualifizierungsdurchgängen zu erreichen, als etwas geringer ein als sie dies in den Vorjahren taten (Die Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant).

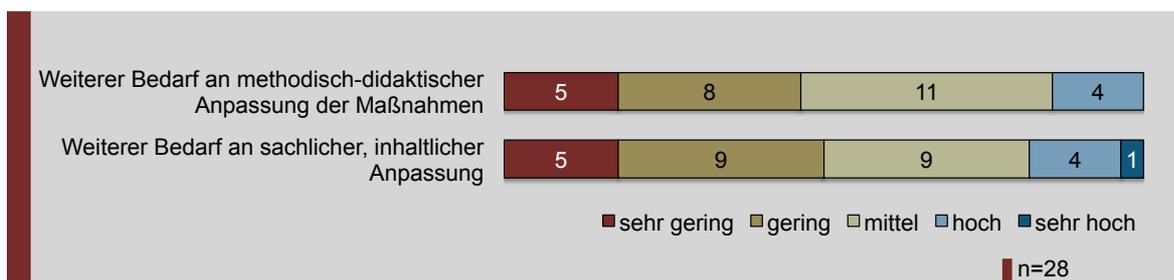


Abbildung 6: Weiterer Anpassungsbedarf bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine (Projektleitungsbefragung 2013)

Wie sind die Projekte über die Sensibilisierung, Information und Qualifizierung der Akteure an den Lernorten (siehe oben) hinaus vorgegangen, um die Vermittlung der in den Ausbildungsbausteinen beschriebenen Kompetenzen zu unterstützen? Wie in den Vorjahren geben fast alle Projekte an, dass die in den Ausbildungsbaustein-Dokumenten angeführten Kompetenzbeschreibungen näher und detaillierter aus- und Curricula sowie Lehr- und Lernaufgaben daraufhin erarbeitet wurden:

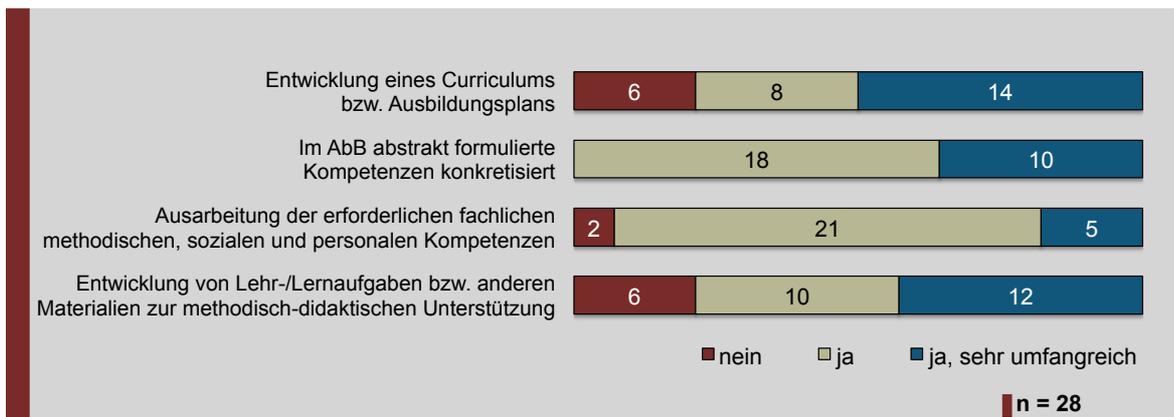


Abbildung 7: Vorgehen der Projekte bei der (Vorbereitung der) Kompetenzvermittlung (Projektleitungsbefragung 2013)

Nach Einschätzung der Projektleitungen gelingt die Umsetzung der Qualifizierung an den Lernorten mehrheitlich wie geplant. Dennoch zeigen sich weiterhin bei beteiligten Betrieben und Berufsschulen auch Abweichungen wenn sie „Anderes“ lehren/qualifizieren und bzw. oder „anders“ lehren/qualifizieren als es dem Konzept der Ausbildungsbausteine entspricht. Im Vergleich der Angaben der Projektleitungen nehmen die Abweichungen von den Vorgaben gegenüber den Vorjahren nicht ab, finden demnach also in gleicher Häufigkeit statt wie bisher.

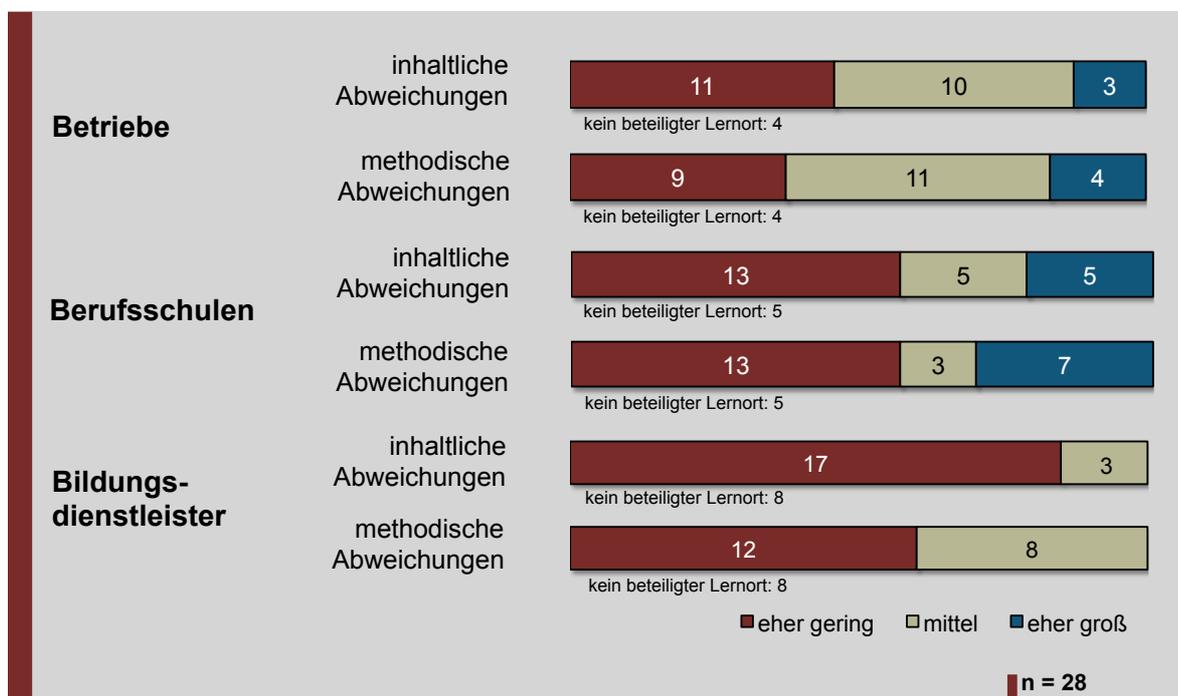


Abbildung 8: Abweichungen gegenüber inhaltlichen und methodischen Vorgaben oder Vorschlägen bei der Qualifizierung an den Lernorten aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

Die Ursachen dafür sind überwiegend institutionell-struktureller Art und darauf zurückzuführen, dass eine Integration der Ordnungsmittel Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, wie sie den Ausbildungsbausteinen zu Grunde liegt, (noch) nicht umgesetzt wird.

Sie liegen aber z. T. auch im individuellen Verhalten von Lehrkräften oder Ausbildern begründet, wie die folgenden ausgewählten Erläuterungen der Projektleitungen illustrieren:

„Hinsichtlich der AbB-Qualifizierung in unserem eigenen Berufskolleg im Rahmen der Berufsgrundschuljahre kommt es bei methodischen Empfehlungen zu eher geringen Abweichungen. Sollte es hier Abweichungen geben, dann allenfalls dadurch, dass Lehrende kurzzeitig oder "versehentlich" wieder in ihre alte Methodik/Didaktik zurück fallen. Durch eine stetige Sensibilisierung und eine konstante Kommunikation mit dem Lehrpersonal ist es uns aber mittlerweile weitestgehend gelungen, diese „Rückfälle“ deutlich zu minimieren. Anders als noch in den Vorjahren arbeitet mittlerweile auch das städt. Berufskolleg immer mehr anhand des Prinzips der vollständigen Handlung. Eine sehr positive Entwicklung aus unserer Sicht.“

„Aktuelle betriebliche Erfordernisse bedingten teilweise Umstellungen im Ablauf der Qualifizierung; von der bisherigen Praxis abweichende Ausbildungsmethoden wurden z. T. von den Ausbildern nicht realisiert. Am Lernort Berufsschule wurde von den Lehrkräften nach dem vorgegebenen Curriculum der Ausbildungslernfelder vorgegangen, dabei kam es zu Abweichungen, da nicht nur die Inhalte der erprobten Ausbildungsbausteine vermittelt wurden.“

„Betriebe müssen auf Produktionsabläufe und -zeiten Rücksicht nehmen und die Berufsschulen auf die Lernfelder.“

„Betriebe sind oft mit Zielgruppe in Erprobung überfordert; Berufsschulen sehr schwerfällig.“

„Die beruflichen Schulen bestimmen ihre Abläufe sehr autonom, und nach Regionen sehr unterschiedlich, z. B. Blockunterricht oder an einzelnen Wochentagen usw. Die TN aus (unserem Projekt) sind meistens „Gasthörer“, daher passt die Schule ihr Vorgehen selten unseren Bausteinbedürfnissen an. Dies gelingt nur bei ganzen Klassen aus TN, z.B. in der NQ (...). Für TN mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten gibt es faktisch keine besonderen Hilfen oder Methoden in den Beruflichen Schulen.“

„In den großen Filialbetrieben ist die Umsetzung der Ausbildungsbausteine etwas schwieriger, da es oftmals ein bestehendes internes Ausbildungskonzept mit eigenen Handlungsempfehlungen, Aufgaben und internen Schulungen gibt. Hier muss die Bausteinqualifizierung in das bestehende System integriert werden. Anders ist es in unabhängigen Betrieben. Diese richten die Ausbildung nach der Qualifizierung über Ausbildungsbausteine aus oder stellen sie um.“

Textbox 1: Exemplarische Begründungen für Abweichungen von inhaltlichen oder methodischen Vorgaben/Empfehlungen an den Lernorten (Projektleitungsbefragung 2013)

Zielgruppenerreichung und -eignung

Die Zugangswege der Teilnehmenden in die Bausteinqualifizierung sind weiterhin vielfältig:

- 19 Projekte geben an, dass sich ausbildungsbaustein-interessierte potenzielle Qualifizierungsteilnehmer selbständig bei ihrem Projekt melden,
- 17 suchen Teilnehmende in anderen Maßnahmen (z. B. eines Bildungsdienstleisters oder einer berufsbildenden Schule) und
- 16 Projekte erhalten Teilnehmende durch Zuweisungen der Agentur für Arbeit und/oder des Jobcenters.
- In 15 Projekten erfolgt die Gewinnung von Teilnehmenden auch über andere Wege, mehrmals genannt werden die Akquise direkt in Betrieben, die Zusammenar-

beit mit den Kammern, Zusammenarbeit mit anderen geförderten Programmen und Öffentlichkeitsarbeit über Medien sowie bei Messen und Veranstaltungen.

Zu welchem Anteil die Teilnehmenden zu Beginn ihrer Qualifizierung die sogenannte „Ausbildungsreife“ besitzen im Sinne des Kriterienkataloges, der sich auf schulische Basiskenntnisse, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens etc. bezieht, unterscheidet sich zwischen den Projekten deutlich. Sechs Projekte geben an, dass weniger als ein Viertel ihrer Teilnehmenden ausbildungsreif waren, während am anderen Ende der Skala fünf Projekte angeben, dass bei mehr als drei Vierteln ihrer Teilnehmenden die Ausbildungsreife gegeben war:

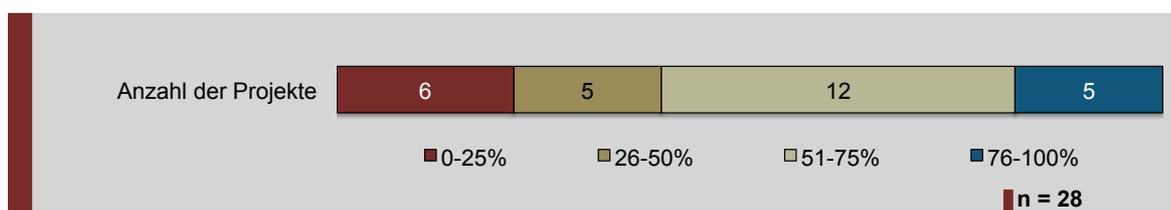


Abbildung 9: Anteil der Teilnehmenden mit Ausbildungsreife zu Teilnahmebeginn nach Einschätzung der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

Bei der Schätzung der Anteile zeigen sich ebenso wie bei der Beschreibung der Bereiche, in denen die Projekte bei ihren Teilnehmenden Probleme sehen, keine Veränderungen gegenüber den Angaben aus 2012 und 2011.

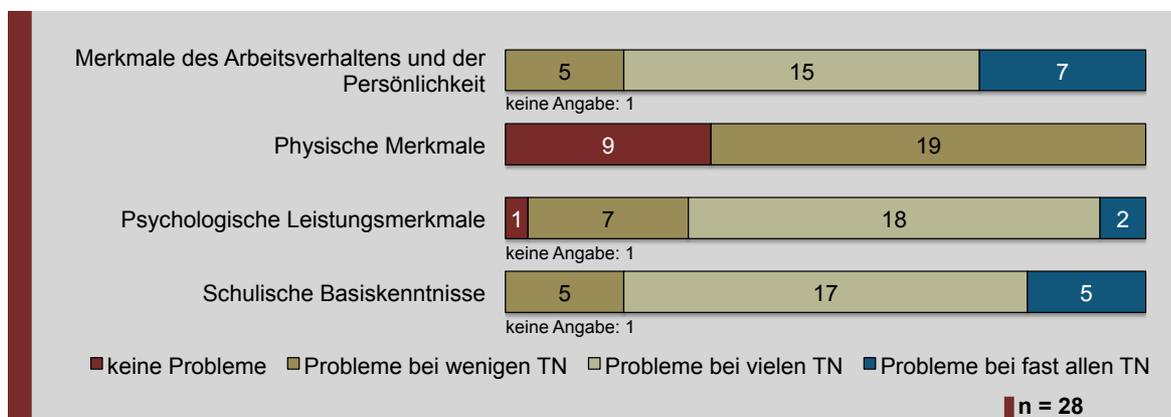


Abbildung 10: Problembereiche bei den Jugendlichen aus Sicht der Projekte (Projektleitungsbefragung 2013)

Auch wenn die o. g. Werte konstant sind, vermuten (bzw. verspüren) die Projekte mehrheitlich dennoch, dass sich die Struktur der Teilnehmenden in den Maßnahmen, in denen sie Ausbildungsbausteine erproben, in den zurückliegenden Jahren verändert hat: 15 Projekte bekunden der Anteil der nicht ausbildungsreifen Teilnehmenden habe zugenommen, elf meinen er blieb unverändert (zwei Projekte machen dazu keine Angabe).

13 Projekte sagen zudem, die Defizite der nicht ausbildungsreifen Teilnehmenden haben zugenommen, 13 sehen dabei keine Veränderungen (zweimal keine Angabe).

Da es bei mehreren Maßnahmen durch die Ausbildungsbausteine zu einer (stärkeren) Ausrichtung der Qualifizierung auf ein bestimmtes Berufsbild kommt, kann auch der ggf. vorhandene Berufswunsch der Teilnehmenden ein Faktor für das Gelingen bzw. Misslingen der Qualifizierung sein. Die Mehrheit der Projekte gibt an, dass ihre Teilnehmenden zu Beginn der Qualifizierung einen gefestigten Berufswunsch hatten: Bei zehn Projekten waren es mehr als drei Viertel der Teilnehmenden und bei weiteren neun Projekten mehr als die Hälfte. Vier Projekte schätzen, dass 26 bis 50 % ihrer Teilnehmenden einen gefestigten Berufswunsch hatten und fünf Projekte schätzen den Anteil unter 25 %. Im Rahmen der Bausteinqualifizierung kann dem Wunsch meist entsprochen werden: vier Projekte gehen davon aus, dass bei allen ihren Teilnehmenden mit gefestigtem Berufswunsch auch eine dazu passende Bausteinqualifizierung machen. 16 Projekte sehen dies beim Großteil und fünf etwa bei der Hälfte der Teilnehmenden verwirklicht. Zwei Projekte bekunden hingegen, dass dies nur bei wenigen ihrer Teilnehmer der Fall ist.

Zehn Projektleitungen geben an, dass es in ihren Projekten Vergleichsangebote zu den umgestellten Bildungsgängen/Qualifizierungen gibt (z. B. nicht auf AbB umgestellte BvB, nicht auf AbB umgestellte Parallelklassen im gleichen Berufsfeld bei schulischen Angeboten). 18 Projekte geben an, keinen direkten Vergleich zu haben. In Projekten mit Vergleichsangeboten wird zum Teil mithilfe von Eingangskompetenzfeststellungen (zum Teil standardisiert, zum Teil sehr offen) oder von den Teilnehmenden selbst nach Vorstellung des Projektes entschieden, ob sie in die „Projektklassen“, „Projektgruppen“ bzw. in die Bausteinqualifizierung aufgenommen werden (wollen) oder nicht. Zum Prozess der Selektion schreiben die Projekte z. B. Folgendes:

„Für BvB: Nach einer anfänglichen Eignungsanalyse und aufgrund von Einschätzungen des Qualifizierungspersonals werden nur diejenigen BvB-TN in das Projekt aufgenommen, bei denen die Ausbildungsreife sowie die fachpraktische und -theoretische Leistungsfähigkeit eindeutig gegeben ist um im Vorfeld Misserfolge für Teilnehmende zu vermeiden.“

„In der NQ wurden verschiedenen Arten von Kompetenzfeststellungen durchgeführt (Selbst- und Fremdaussagen), die in die Bildungsplanung einfließen und zu Grunde lagen. Im Anwendungsbereich I mussten wir wegen Mangel an Jugendlichen (fast) alle nehmen, die erreichbar waren (Berufsfachschulen, EQ, später auch BaE) um eine nennenswerte Zahl an Erprobungen durchführen zu können.“

„In unserer Institution gibt es parallel Teilnehmer in der BVB, welche nicht über AbB qualifiziert werden. Die Entscheidung über die Qualifizierungsteilnahme traf zum einen der Teilnehmer selbst oder im Vorfeld der Bildungsbegleiter + Ausbilder. Gründe für eine Nicht-Teilnahme sind hauptsächlich in der BVB, die noch nicht vorhandene berufliche Orientierung sowie die fehlende Berufsreife oder einfach keine Lust aus Sicht des Teilnehmers. Bei unserem Kooperationspartner in der BaE entscheidet allein der Teilnehmer nach der Projektvorstellung, ob er teilnehmen möchte oder nicht. Das Ausbildungspersonal hält sich aus dieser Entscheidung raus.“

Textbox 2: Exemplarische Beschreibungen der Auswahl von Teilnehmenden (Projektleitungsbefragung 2013)

I. d. R. werden eher Teilnehmende ausgewählt, die verhältnismäßig (also im Vergleich zu den „typischen“ Teilnehmenden der jeweiligen Maßnahme) gute Voraussetzungen mitbringen.

Kompetenzfeststellungsverfahren

Alle befragten JOBSTARTER CONNECT-Projekte wenden zumindest eine Form der Kompetenzfeststellung an (siehe die folgende Abbildung). Eine leichte Zunahme ist gegenüber den Vorjahren bei den stichtagsbezogenen Verfahren am Ende des Ausbildungsbausteins zu verzeichnen. Ferner gibt es eine leichte Abnahme von begleitenden Verfahren mithilfe festgelegter Instrumente oder Kriterien (die Unterschiede sind wiederum nicht statistisch signifikant). Die angewendeten Methoden sind weiterhin sehr vielfältig, fast alle Projekte wenden sowohl Arbeitsaufgaben als auch mündliche und schriftliche Testformen an:



Abbildung 11: Formen und Methoden der Kompetenzfeststellung (Projektleitungsbefragung 2013)

Andere „Methoden“, die beschrieben wurden, sind die Bearbeitung realer Arbeitsaufträge („Bausteinüberprüfungen vor Ort nach Orientierungsrahmen und/oder ZWH-Vorgaben auf der Baustelle des Unternehmens“) und die Einbeziehung der üblichen schulischen Klausuren (diese werden, so ein Projekt, „zum Teil als schriftliche Kompetenzfeststellung gewertet“).

Die Bewertung erfolgt in 17 Projekten als Gesamtbewertung aller im jeweiligen Ausbildungsbaustein beschriebenen Kompetenzen. 16 Projekte gewichten zudem die in den Ausbildungsbausteinen beschriebenen Kompetenzen, indem sie zum Beispiel unbedingt erforderliche und eher nachrangige Kompetenzbereiche festlegen. Ebenso 16 Projekte nehmen eine qualitative Abstufung der erworbenen Kompetenzen vor, indem sie etwa zwischen „teilweise erreichten“ und „voll erreichten“ Kompetenzen unterscheiden.

Bei fast allen Formen der Kompetenzfeststellung ist weiterhin (wie 2011 und 2012) das JOBSTARTER CONNECT-Projektpersonal beteiligt, in vielen Fällen aber auch Akteure der Lernorte Bildungsdienstleister, Betrieb und Berufsschule. Weitere genannte Akteure sind „Mitglieder aus Prüfungsausschüssen“ von Kammern und „Mitarbeiter der Innung“ des betreffenden Handwerks sowie Berufsschulen, die nicht zugleich Lernorte sind.

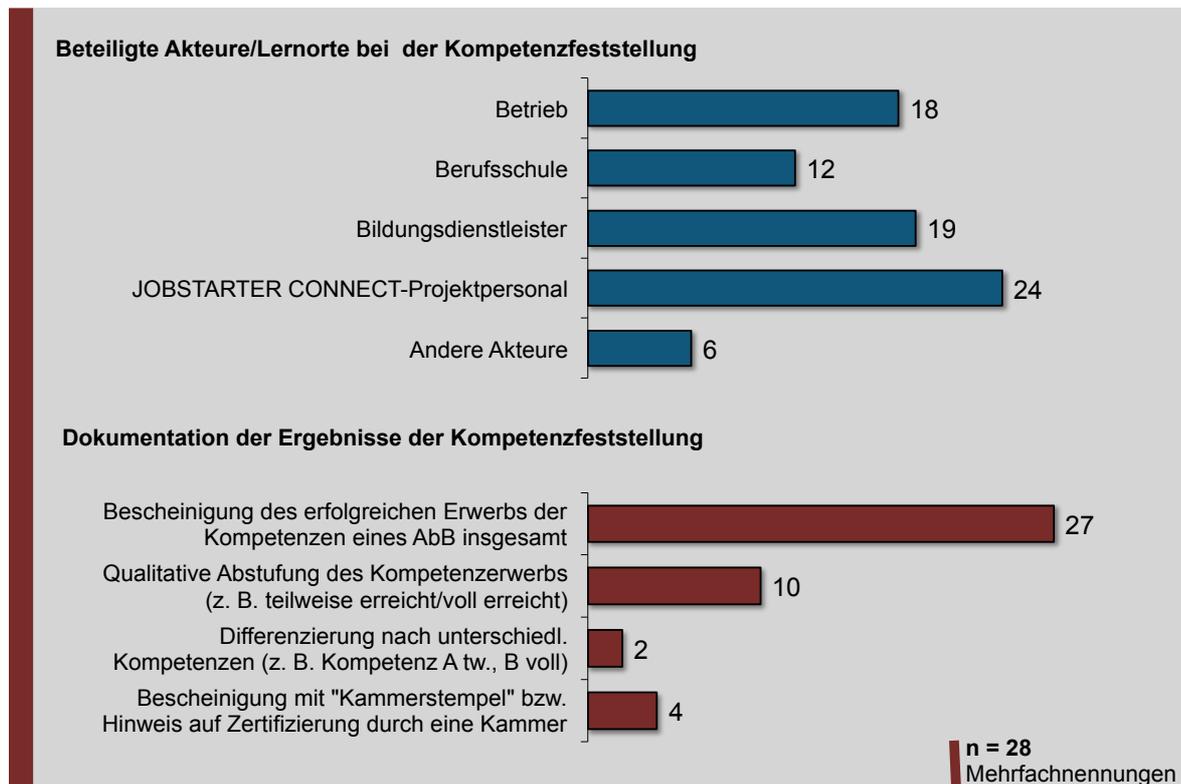


Abbildung 12: An Kompetenzfeststellungen beteiligte Akteure und Dokumentation der Kompetenzen gegenüber Dritten (Projektleitungsbefragung 2013)

Bis auf ein Projekt, das die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung ausschließlich differenziert darstellt (in Form einer qualitativen Abstufung des Kompetenzerwerbs) bescheinigen alle Projekte nur den erfolgreichen Erwerb eines Ausbildungsbausteins insgesamt. In diesen Projekten werden weitere Differenzierungen additiv zur Gesamtbescheinigung der Kompetenzen vorgenommen.

21 Projekte führen Kompetenzfeststellungen eigenem Bekunden nach gemäß den im Orientierungsrahmen des „Frankfurter Kreises“ und des „Nordverbundes“ formulierten Standards durch. Sieben Projekte setzen die Standards bewusst nicht um.

Die Erfahrungen der Projekte mit dem Orientierungsrahmen sowie in berufsspezifischen Arbeitsgruppen entwickelten Beispielen für Kompetenzfeststellungen sind, z. B. hinsichtlich Umfang, Anspruchsniveau, Einbeziehung der verschiedenen Akteure und Akzeptanz bei Teilnehmenden, überwiegend sehr positiv, wie die folgenden Beschreibungen zeigen:

„Akzeptanz der TN ist sehr hoch, sie arbeiten auf ein Ziel hin. Die Kompetenzfeststellung ist sehr umfangreich und erfordert zeitliche Aufwendungen. Die Betriebe formulieren, dass dies eher mittels zusätzlichem Personal (z.B. CONNECT-Mitarbeitern) zu bewältigen sei, ansonsten sei der Aufwand nicht immer leistbar. Die Betriebe selbst wurden in die Erstellung der Kompetenzfeststellungsverfahren mit einbezogen, so dass diese auch handlungsbezogen und praxisorientiert durchgeführt werden.“

„Da der Orientierungsrahmen wesentlich auf den Anregungen (unseres Projekts) beruht, entspricht die Konzeption und Durchführung unseren Anforderungen hinsichtlich Umfang, Anspruch und Einbeziehung der verschiedenen Akteure. Die Akzeptanz der Teilnehmer ist relativ hoch, da sie die Kompetenzfeststellung als zentralen Bestandteil der Ausbildung und als wichtige Rückmeldung über ihren Kompetenzstand werten.“

„Da wir den OR im Nordverbund mit entwickelt haben, entsprechen Umfang, Anspruchsniveau und die Einbeziehung der verschiedener Akteure auch unserem ‚best practice‘. Die Akzeptanz ist vor allem bei den Betrieben hoch, da sie hierdurch eine höhere Entscheidungssicherheit bei der nachfolgenden „Umwandlung“ der Projektteilnehmer in Azubis erlangen.“

„Da wir selber an der Entwicklung des Orientierungsrahmens mitgewirkt haben und außerdem diesbzgl. die Koordination der entsprechenden Arbeitsgruppe Maler/Lackierer und (...) AG Verkauf (...) übernommen haben und daneben an der AG Industriemechaniker aktiv mitwirken, sind unsere bisherigen Erfahrungen mit den KFS gemäß den im Orientierungsrahmen formulierten Standards entsprechend positiv. Die KFS sind fundiert und strukturiert und eine angestrebte Bundeseinheitlichkeit ist nach wie vor wünschenswert im Sinne der Etablierung/Implementierung der AbB. Rückmeldungen seitens des Qualifizierungspersonals (Ausbilder/Lehrer) sind hinsichtlich der Durchführbarkeit und des Anspruchsniveaus durchweg positiv. Auch die Teilnehmenden äußern sich positiv über die ‚Prüfungssituation‘, da sie darin oftmals die Möglichkeit sehen, den erfolgreichen Erwerb der geforderten Kompetenzen zu beweisen.“

„Die Kompetenzfeststellung wurde in einem Betrieb für den ersten Ausbildungsbaustein im Beruf des Fachlageristen durchgeführt und hatte einen zeitlichen Umfang von zwei Stunden. Die beteiligten Personen waren der Teilnehmer, der Ausbilder und eine Projektmitarbeiterin. Die Kompetenzfeststellung bestand aus einer schriftlichen Prüfung und einer simulierten Arbeitsaufgabe. Beide Aufgaben wurden nach dem Modell der ‚Vollständigen Handlung‘ erstellt und beinhalten alle Kompetenzen des ersten Ausbildungsbausteins. Im Anschluss nahm der Teilnehmer eine Bewertung seiner Leistung vor, die dann gemeinsam mit dem Ausbilder besprochen wurde. Teilnehmer und Ausbilder sind nach dem Bewertungsprinzip der Kammern auf eine ähnliche Punktzahl gekommen. Sowohl der Teilnehmer als auch der Ausbilder haben das Kompetenzfeststellungsverfahren als Mehrwert gesehen. Der Betrieb möchte die Aufgaben auch weiterhin für seine Auszubildenden nutzen und sich an der Erarbeitung der Kompetenzfeststellungsverfahren für den zweiten und dritten Ausbildungsbaustein beteiligen.“

„Im Projekt wurden von Beginn an am Ende jedes AbB Kompetenzfeststellungen (KF) durchgeführt. Die TN erhielten eine differenzierte Bescheinigung, aus der die erworbenen Kompetenzen in qualitativen Abstufungen aufgeführt werden. Die KF selbst wurde mit jedem Betrieb abgestimmt. Für alle KF trifft zu, dass sie nicht mehr als 3 Zeitstunden dauerten und das Niveau einer Testsituation hatten. Inhaltlich wurden Praxis und Theorie sowohl in Form eines Auftrags als auch in Form eines Fachgesprächs „geprüft“, wobei die Praxis mit der Theorie verzahnt wurde. Die Akteure waren das jeweilige Ausbildungspersonal des Betriebs, das jeweilige Projektpersonal (Qualifizierungsbegleitung) und in Einzelfällen Personal, das gleichzeitig als ehrenamtliches Mitglied in einem Prüfungsausschuss (Einzelhandel und Lager/Logistik) tätig ist. In die Ergebnisse flossen auch Erkenntnisse aus der begleitenden KF mit ein, die von der Qualifizierungsbegleitung kontinuierlich während der Umsetzung des AB durchgeführt wurde (individuelle Förderplanung mit entsprechenden Zielvereinbarungen).“

„Kompetenzfeststellungen werden in den Praktikumsbetrieben als ‚betriebliche Aufgabe‘ mit nachfolgendem Fachgespräch mit mindestens zwei Prüfenden (Betrieblicher Ausbilder/-in, Projektmitarbeiter/-in) durchgeführt. Der zeitliche Aufwand beträgt ca. 1,5 Std. - 2 Std. Um die Akzeptanz der TN zu erhalten, werden die Vorteile für die TN nachvollziehbar dargestellt, dass Verfahren erläutert und begründet.“

„Wir arbeiteten im Nordverbund mit, auch in der AG Lagerlogistik. Das Herausarbeiten einer einheitlichen, die einzelnen Besonderheiten in der Arbeitsweise der Akteure berücksichtigenden Kompetenzfeststellung dauerte seine Zeit. Wir haben daher erst in zwei großen deutschen Betrieben praktische Erfahrungen gesammelt. Die Betriebe waren am Anfang nicht auf eine Kompetenzfeststellung (KF) eingestellt, weil wir sie noch nicht unter dieser Bedingung akquiriert hatten. Allerdings haben die von uns regelmäßig durchgeführten Begleitkompetenzfeststellungen die Betriebe in die Richtung gelenkt, so dass sie am Ende auch zusätzlich noch bereit waren, eine schriftliche und mündliche Kompetenzfeststellung, sowie ein Fachgespräch durchzuführen. Den Betrieben war es sehr wichtig, dass die KF an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst und die Kenntnisse der Jugendlichen berücksichtigt werden. Die gemeinsame Erstellung war mit sehr viel Zeitaufwand für beide Parteien verbunden. Erwähnenswert ist auch, dass die Betriebe die Verantwortung und Führung (dem Projekt) überlassen haben. Die Kompetenzfeststellung hat insgesamt ein positives Licht auf die erprobten Ausbildungsbausteine geworfen. Vor allem für die Jugendlichen war die Vorbereitung auf die Kompetenzfeststellung und die Zertifizierung am Ende ein Zeichen der Akzeptanz ihrer langen Qualifizierungsmaßnahme. Für die Beteiligten waren die ganzen Phasen der KF eine Bestätigung der Professionalität der Arbeit.“

„Wir (...) befürworten die im Orientierungsrahmen formulierten Rahmenbedingungen für Kompetenzfeststellungen und arbeiten selbst aktiv in der AG Maler/Lackierer (...) mit. Neben den stichtagsbezogenen Kompetenzfeststellungen befürworten wir zusätzlich eine prozessbegleitende Kompetenzfeststellung (z.B. in Form der ‚Kompetenzampel‘), die im Schuljahr 2012/13 im Bereich Metalltechnik/Anlagenmechaniker/-in SHK intensiv erprobt wurde. Der Bereich Kraftfahrzeugtechnik wird im kommenden Schuljahr nachfolgen. Der Umfang der Kompetenzfeststellungen (Vorbereitung als auch Durchführung) wurde von allen beteiligten Lehrkräften in den 4 Projekt-Bildungsgängen kritisch beurteilt - der zeitliche Umfang ist bei rd. 20 Schüler/-innen pro Klasse vergleichsweise groß. Im Bereich Metalltechnik/Anlagenmechaniker/-in SHK (...) wurde die Teilnahme an den Kompetenzfeststellungen daher, wie schon im vergangenen Jahr, von den Berufswünschen der Schüler abhängig gemacht und auf diejenigen beschränkt, die nach Abschluss des Bildungsganges tatsächlich in das gewählte Berufsfeld gehen möchten (was auch der Zielstellung der Ausbildungsbausteine entspricht). Durch die geringere Teilnehmerzahl reduzierte sich hier der zeitliche Aufwand. Im (zweiten beteiligten) Berufskolleg bestand durchgängig eine hohe Übereinstimmung zwischen Berufswunsch und gewähltem Berufsfeld, so dass hier alle Schüler/-innen der Bildungsgänge an den Kompetenzfeststellungen teilgenommen haben. Gelobt wurden hingegen die Durchführung einer Kompetenzfeststellung an sich und das Ergebnis, das daraus resultierte. Alle an den Kompetenzfeststellung beteiligten Lehrkräfte äußerten sich abschließend positiv und möchten eine Kompetenzfeststellung zum Abschluss des Ausbildungsbausteines auch nach Abschluss des Projektes beibehalten. Gelobt wurde die praxisorientierte Umsetzung und der Tatbestand, sich selbst und den Schüler/-innen die erworbenen Kompetenzen mit Hilfe der Aufgabenstellungen zu verdeutlichen. Das Anspruchsniveau entspricht den Inhalten des jeweiligen Ausbildungsbausteines und steht daher in unmittelbarem Zusammenhang mit den vermittelten Unterrichtsinhalten. Die Schüler/-innen selbst haben die Kompetenzfeststellung weitgehend positiv empfunden (...).“

Textbox 3: Positive Erfahrungen mit Kompetenzfeststellungen gemäß den Standards des Orientierungsrahmens (Projektleitungsbefragung 2013)

Ein Projekt berichtet von Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser Standards:

„Erfahrungen liegen vor für Maler und Lackierer und Anlagenmechaniker und Fachverkauf Lebensmittelhandwerk. Umsetzung im betrieblichen Alltag ist schwierig, passende Baustellen (-aufgaben) zu finden, die möglichst ALLE Kompetenzen abbilden ist faktisch unmöglich. Das funktioniert dann nur unter Einbeziehung von Prüfungssituationen, die in den Gewerbe-Akademien für bestimmte Kompetenzen nachgestellt werden. Der Umfang der Prüfungsdokumentation und -bewertung ist oft zu hoch. Wenn der Aufwand von Bausteinüberprüfungen in die Nähe von Zwischenprüfungen kommt, machen die Unternehmen nicht mehr mit. Außerdem entfernt sich der Orientierungsrahmen mit den ausdifferenzierten Punktesystemen zu stark von der "kann/kann nicht" Bewertung der Handlungskompetenzen, die den Inhabern und Praktikern in den Unternehmen ausreichend erscheinen. Zum Teil sind die vorgeschlagenen Prüfungsaufgaben nicht auf vergleichbarem Niveau, ein Spiegelschrank oder eine Wärmepumpe zu montieren (SHK 3) bzw. plus den elektrischen Anschluss zu machen, ist kaum zu vergleichen.“

Textbox 4: Negative Erfahrungen mit Kompetenzfeststellungen gemäß den Standards des Orientierungsrahmens (Projektleitungsbefragung 2013)

Akzeptanz der Ausbildungsbausteine und ihre zeitliche Berücksichtigung

In einzelnen Projekten wirken auch, wie oben erwähnt, Vertreter/-innen der Kammern an der Feststellung von Kompetenzen mit. Zudem sind Kammern oder kammernahe Institutionen an der Trägerschaft einiger JOBSTARTER CONNECT-Projekte beteiligt. Ein Großteil der Projekte hat zur jeweiligen Kammer Kontakt aufgebaut und Absprachen getroffen, wie Ausbildungsbausteine beim Übergang in Ausbildung oder beim Zugang zu Externenprüfungen berücksichtigt werden können. Den Angaben der Projekte zufolge sind Akteure bei IHK und HWK i. d. R. sehr offen für die Berücksichtigung der Bausteinqualifizierung im Rahmen von Einzelfallprüfungen und etwa in einem Viertel der Projekte besteht auch Offenheit für darüber hinausgehende Lösungen zur Berücksichtigung der Bausteinqualifizierung. Dabei zeigen sich keine Trends oder Veränderungen im Vergleich zu den Aussagen in den Befragungen der Vorjahre.

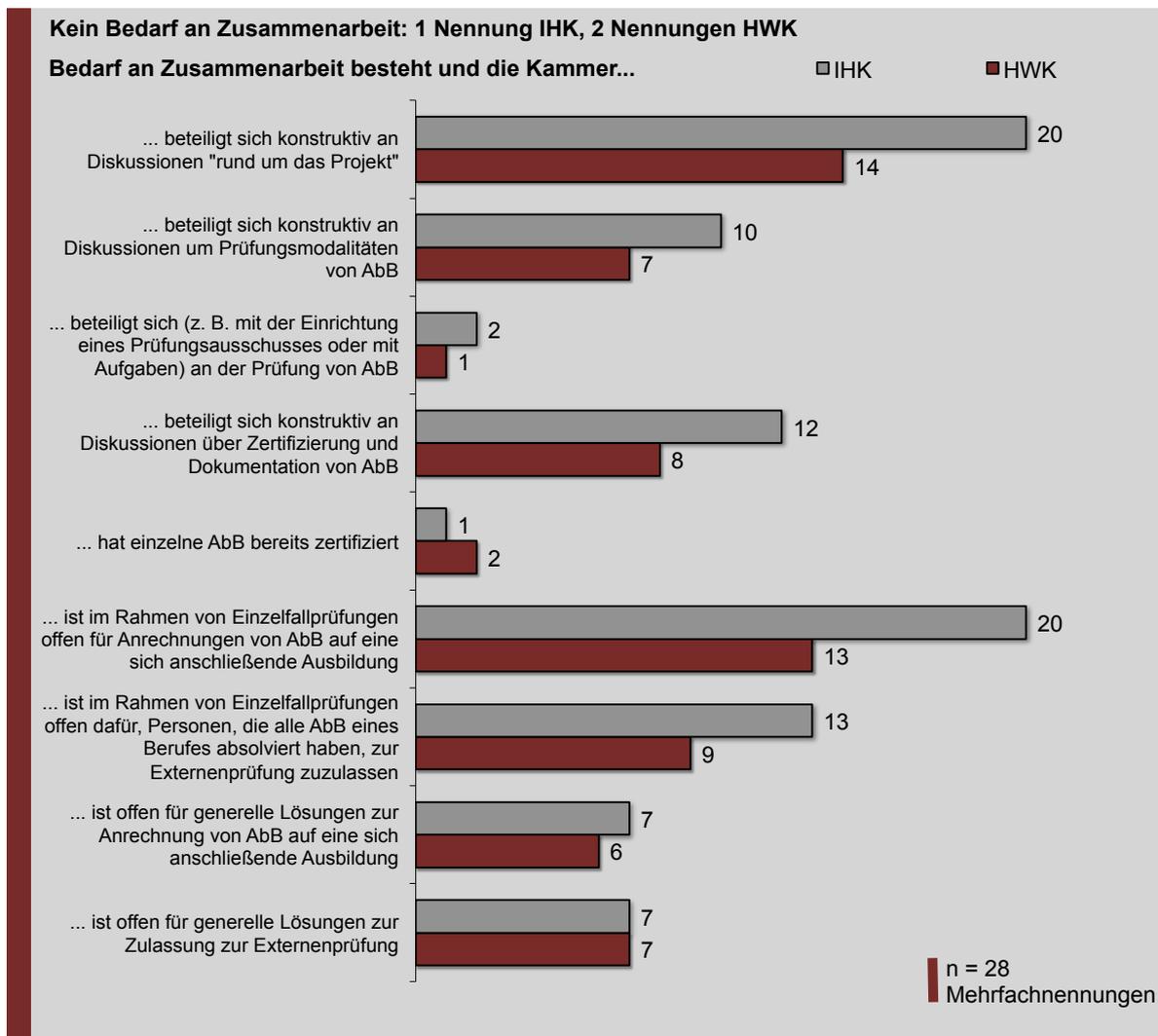


Abbildung 13: Zusammenarbeit der Projekte mit IHK und HWK (Projektleitungsbefragung 2013)

Einige Projekte konnten mit der regionalen IHK oder HWK Vereinbarungen treffen, in denen Kriterien für die zeitliche Berücksichtigung festgehalten wurden. So beschreiben Projekte die erfolgreiche Zusammenarbeit – einmal mit einer IHK und einmal mit einer HWK – folgendermaßen:

„Insbesondere die IHK hat das Projekt von Beginn an konstruktiv und kritisch begleitet. (...) In den Fällen, in denen Teilnehmende an AB das komplette 1. Ausbildungsjahr mittels Ausbildungsbausteinen durchlaufen haben, wurden die TN in den 2-jährigen Berufen 1. zur Zwischenprüfung zugelassen und 2. von den Betrieben in das 2. Ausb.-Jahr übernommen, weil die IHK die Inhalte des 1. Jahres voll anrechnet. Eine Anmeldung zur Externenprüfung war nicht erforderlich (obwohl im Konzept vorgesehen), weil die Betriebe 1. das Anmeldeverfahren und 2. die Prüfungsgebühren übernahmen.“

„Vor einer/zum Beginn einer Qualifizierung nach BIBB-Ausbildungsbausteinen wurde mit der Abteilung Aus- und Weiterbildung der HWK bereits geklärt, welche Nachweise und Unterlagen einer Bausteinbescheinigung, die den Kammerstempel tragen soll, als Basis dienen könnte und unterlegt werden kann. Diese detaillierte berufsspezifischen und maßnahmespezifischen Absprachen mit der HWK führte bei Einhaltung dieser Kriterien durch (das Projekt) zu einer Anerkennung der Bausteinnaechweise und dem Versehen mit Kammerstempel ohne erneute Diskussion oder Infragestellung. Vertreter der Kammer (Ausbildungsberater) und Innungen (Obermeister) beteiligten sich in der Regel dann auch an der (festlichen) Übergabe der Bausteinbescheinigungen an die Teilnehmenden.“

Textbox 5: Positive Erfahrungen der Projekte mit der Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei Kammern (Projektleitungsbefragung 2013)

Die Frage der zeitlichen Berücksichtigung der Bausteinqualifizierung bei Übergängen in Ausbildung ist auch ganz wesentlich von der Haltung der „aufnehmenden“ Akteure, insbesondere den Betrieben, bestimmt (siehe dazu auch Kapitel 4.1). Zwölf Projektleitungen sehen Hinweise darauf, dass Jugendliche, die sich mit Ausbildungsbausteinen bei Dritten (anderen Betrieben oder Bildungsdienstleistern) bewerben, aufgrund absolvierter Ausbildungsbausteine einen Vorteil gegenüber Jugendlichen aus gleichen oder ähnlichen Maßnahmen ohne Ausbildungsbausteine haben. 16 Projekten haben keine derartigen Beobachtungen gemacht. Indikatoren für einen Vorteil der Jugendlichen aus JOBSTARTER CONNECT sehen die Projekte in den Übergangserfolgen ihrer Teilnehmenden und in Rückmeldungen von Betrieben (allgemeines Feedback, Rückmeldungen aus Bewerbungsgesprächen und Interesse der Betriebe, weitere Teilnehmende mit Ausbildungsbausteinen zu qualifizieren). Exemplarische Erfahrungen der Projekte sind in Textbox 6 wiedergegeben:

„Alle Jugendlichen mit nachgewiesenen Bausteinkenntnissen wurden ohne zusätzliche Überprüfungen durch die (auch fremden) Unternehmen in die folgende Ausbildung übernommen (2.LJ). Bei nichtbestandener Bausteinüberprüfung wurde aber durch die Betriebe auch sofort entschieden, die Ausbildung im ersten Lehrjahr beginnen zu lassen. Die Aussage der Bausteinüberprüfungen wurde damit hoch bewertet.“

„Betriebe, die Teilnehmer aus BFS-Klassen mit absolvierten AbB in Ausbildung übernahmen stellten grundlegend erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten fest. Die Teilnehmer waren auf prüfungähnliche Situationen vorbereitet.“

„Schülerinnen und Schüler (...) wurden in den Praktika ausdrücklich für ihre bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen gelobt. Mehrere Schüler/-innen haben durch das Betriebspraktikum einen Ausbildungsplatz erhalten - indirekt auch durch die Vermittlung von Ausbildungsbausteinen. Eine zahlenmäßige Erfassung ist jedoch nicht möglich.“

Textbox 6: Positive Erfahrungen der Projekte mit der Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei Betrieben (Projektleitungsbefragung 2013)

Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Implementierung

Die befragten Projekte der ersten Förderrunde befinden sich 2013 im letzten Erprobungsjahr. Auch die befragten Projekte der zweiten Förderrunde sind in der zweiten Hälfte ihrer Laufzeit. Deshalb gewinnen Überlegungen zur Nachhaltigkeit der Implementierung bzw. der Sicherung von Nachhaltigkeit an Bedeutung. Acht befragte Projektleitungen geben allerdings an, dass von ihnen noch nicht eingeschätzt werden kann, was von der Bausteinerprobung über das Ende ihres JOBSTARTER CONNECT-Projektes weiterhin bestehen bleiben wird (darunter auch Projekte der ersten Förderrunde). Weitere Projekte machen zu einzelnen Aspekten keine Angaben. Die anderen Projektleitungen gehen insbesondere davon aus, dass Materialien, die im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT entwickelt wurden, weiter Anwendung finden werden. Die Struktur der Ausbildungsbausteine wird ihrer Einschätzung nach weiterhin für Angebote des Projektträgers Bedeutung haben. Die Qualifizierung an anderen Lernorten wird den Prognosen der Projektleitungen nach in deutlich geringerem Ausmaß zukünftig nach Ausbildungsbausteinen strukturiert sein:

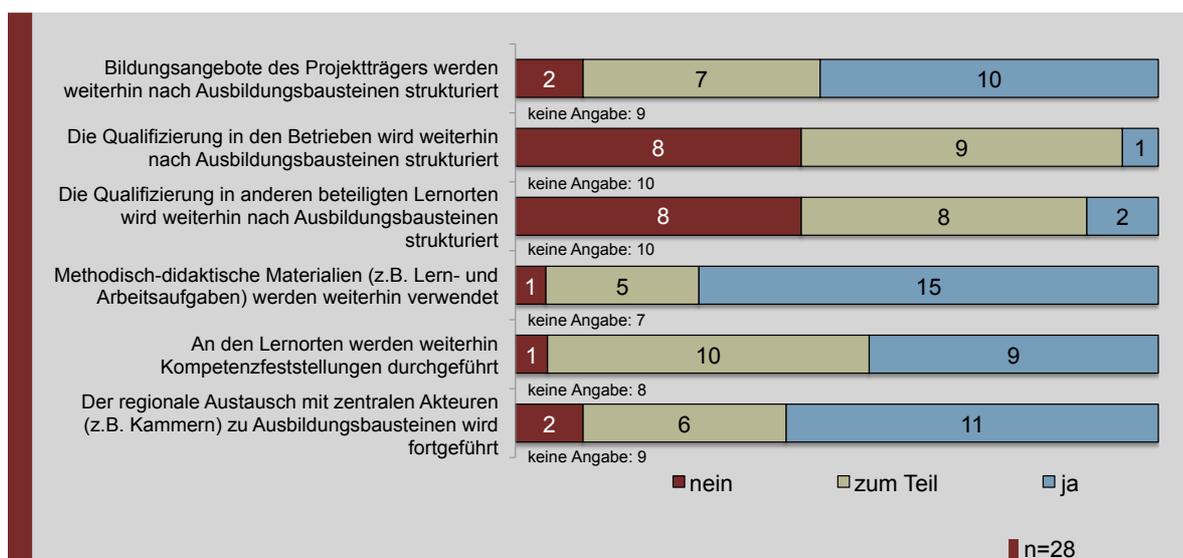


Abbildung 14: Einschätzungen der Projekte zur Nachhaltigkeit der Bausteinerprobung (Projektleitungsbefragung 2013)

Fazit der Projekte zu den Rahmenbedingungen für die Erprobung

Abschließend wurde eine Rückmeldung der Projektleitungen zu den Rahmenbedingungen der Erprobung der Ausbildungsbausteine im Rahmen des Programmes eingeholt und erfragt, welche Bedingungen wünschenswert gewesen wären: Sie hätten sich mehr Anleitung für die „richtige“ Umsetzung einer Bausteinqualifizierung gewünscht, Hinweise dazu, wie Lern- und Arbeitsaufgaben entwickelt werden sollen, Vorgaben für die Dokumentation von Kompetenzfeststellung und von Ausbildungsbausteinen und mehr organisierten Austausch zwischen den Projekten.

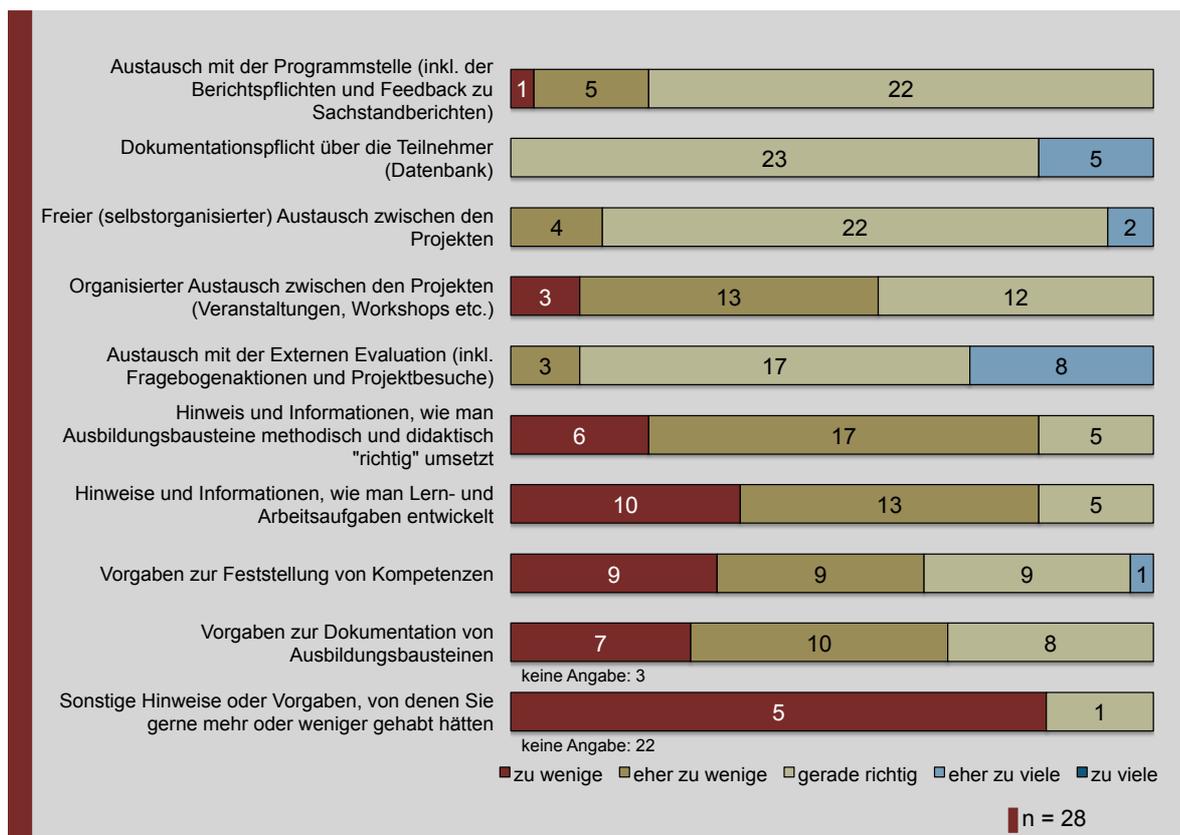


Abbildung 15: Bewertung der Rahmenbedingungen für die Erprobung der Ausbildungsbausteine im Programm JOBSTARTER CONNECT (Projektleitungsbefragung 2013)

Unter sonstigen Hinweisen und Vorgaben, von denen Projekte gerne mehr gehabt hätten, wird mehrfach der Wunsch nach einer Verständigung über die Thematik „*Kompetenzorientierung*“ aller beteiligten Akteure zu Programm- bzw. Projektstart (z. B. im Rahmen einer Fortbildung, eines Fachaustausches) geäußert. Außerdem werden Vorgaben dazu gewünscht, wie das Lernfeldkonzept und der Ansatz der Ausbildungsbausteine vereinbart werden sollten (hierfür werden im Vorfeld mehr Absprachen mit den Akteuren des Berufsbildungssystems als Bedingung gesehen). Ebenso gewünscht wird mehr Austausch zur Bausteinerprobung nach Anwendungsbereichen (nicht nur nach Berufsgruppen).

Anregungen oder Verbesserungsvorschläge der Projektleitungen für die Gestaltung *zukünftiger* Erprobungsprogramme beziehen sich im Wesentlichen auf:

- eine Stärkung des Austausches der einzelnen Modellprojekte im Rahmen der Programmstruktur,
- eine Intensivierung von überregionaler (!) Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit (z. B. durch stärkere Einbeziehung zentraler Akteure des Berufsbildungssystems) auf Programmebene,
- mehr programminterne Kommunikation über weitere Entwicklungen und Perspektiven des Erprobten (im konkreten Fall: der Ausbildungsbausteine),

- eine Ausweitung bzw. größere Dimensionierung des Programmes, einerseits zeitlich (mehr Erprobungsdurchgänge), andererseits bzgl. des Erprobungsgegenstandes (z. B. Ausbildungsbausteine für mehrere Berufe),
- mehr Vorgaben durch das Programm bzw. bundesweite Standards zu zentralen Aspekten der Erprobung (z. B. bei den Ausbildungsbausteinen Richtlinien für die Kompetenzfeststellung) von Programmbeginn an.

Die Aussagen der Projekte betreffen i. d. R. mehrere genannte Aspekte, wie die ausgewählten Zitate zeigen:

„Der Informationsaustausch mit den Projekten sollte intensiviert werden. Es müssen zentral stärker Probleme und gemeinsame Lösungsansätze herausgearbeitet und kommuniziert werden.“

„Der Ansatz, die AbB konkret in bestehenden Maßnahmen zu erproben, hat sich bewährt, da es die ‚Praxistauglichkeit‘ prüft. Gleichzeitig bedeutet dies für die bestehenden Maßnahmen z.T. hohe Anpassungsnotwendigkeiten, die Zeit und Ressourcen benötigen, da sie die verschiedenen Akteure/Institutionen abstimmen müssen. Daher wäre zu überlegen, ob nicht mehrere Durchgänge sinnvoll wären. Hierdurch könnten sowohl die Bereitschaft der Beteiligung sowie die nachhaltige Implementierung verbessert werden. Von Seiten der beteiligten Lernorte wurde eine Rückmeldung gewünscht, ob und was sich an den AbB ändert. Sollten die Ergebnisse der Erprobungsprogramme eine Übernahme und damit Ausweitung in Regelprogramme empfehlen, sollte vor Programmende die weitere Ausweitung und die Fortsetzung des Programms geklärt sein. Hierdurch könnte auf bestehenden Erfahrungen aufgebaut und eine nachhaltige Implementierung erfolgen.“

„Es ist für den Erfolg von AbB elementar wichtig, die großen Player wie IHK und Agentur für Arbeit/Jobcenter überregional für die Kooperation mit den Projekten vor Ort zu gewinnen.“

„Klarere Vorgaben, z. B. bezgl. der Kompetenzfeststellung, intensive Begleitung der Umstellung, Einbeziehung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, wesentlich erweiterte Öffentlichkeitsarbeit, Verbindlichkeit der Mitwirkung übergeordneter Stellen, keine Beschränkung auf Randbereiche der beruflichen Bildung.“

„Konkrete Vorgaben zur Umsetzung von Beginn an, z.B. von Kompetenzfeststellungen.“

„Ohne einen vorgegebenen Standard zur Bescheinigung sind weder die einzelnen Projektergebnisse vergleichbar, noch gibt es die Chance, Bausteine tatsächlich als projektübergreifende ‚Marke‘ zu etablieren. Insofern handelt es sich in den ersten beiden Erprobungsrunden eher um ‚Vorstudien‘. Erprobt werden kann zur Zeit die Umsetzbarkeit der Bausteine in den Lernorten. Für eine Bewertung der Wirksamkeit der Bausteine jenseits der Lernorte, also des eigentlichen Ziels (Service für Betriebe, Übergangsquoten, Anrechnungsfälle) sind die Ergebnisse der Projekte ohne projektübergreifenden Standard zufällig, und somit auch intransparent, - ganz abgesehen von den Marketingchancen, die mit einem bundesweiten Standard gegeben wären.“

„Rückmeldung der Ergebnisse in Arbeitskreisen/Verbünde an alle Akteure auch an die, die keine Möglichkeit haben sich aktiv den Verbänden (Frankfurter Kreis, Nordverbund) anzuschließen. Frühzeitig einheitliche Standards schaffen, um bundesweit einheitlichere Umsetzung zu ermöglichen.“

Textbox 7: Anregungen der Projekte für zukünftige Erprobungsprogramme (Projektleibungsbefragung 2013)

3.2 Bewertung der einzelnen erprobten Ausbildungsbausteine

Die Projektleitungen wurden in ihrer abschließenden Befragung auch gebeten, zu jedem Ausbildungsbaustein, der in ihrem Projekt erprobt wurde, eine kurze Bewertung bestimmter Aspekte seiner Schneidung und „Konstruktion“ vorzunehmen. Bei Bedarf sollten Rücksprachen mit den an der Erprobung beteiligten Lernorten zur Beantwortung der Fragen gehalten werden.

Insgesamt wurden 234 Bewertungen abgegeben, wobei sich der Großteil wie gewünscht auf einen Ausbildungsbaustein bezieht. Ein Teil der Projekte hat jedoch auch Angaben für mehrere Bausteine oder Ausbildungsberufe gesammelt gemacht (z. B. für den zwei- und dreijährigen Beruf auch wenn die AbB in den beiden Berufen nicht gänzlich identisch sind). Aus diesem Grund wird in der folgenden Darstellung eingangs immer erläutert, wie viele Projekte Aussagen getroffen haben, wie viele Angaben sich daraus ergeben und ob sich die Bewertung auf einen oder mehrere AbB bezieht. Die Darstellung ist deshalb vergleichsweise komplex, aber nur so kann man die Angaben der Projekte zu ihren Erfahrungen mit den Ausbildungsbausteinen transparent abbilden.

Bevor die berufs- und bausteinspezifische Auswertung der Projektangaben dargestellt wird kann auf eine insgesamt sehr positive Bewertung der erprobten Ausbildungsbausteine hingewiesen werden:

- Auf 60,3 % der Einträge (die sich, wie oben dargestellt, zum Teil auf einen und zum Teil auf mehrere AbB beziehen) entfällt die Bewertung „*der Ausbildungsbaustein ist rundum gelungen*“, d. h. die Projekte „*haben keine Verbesserungsvorschläge*“.
- In 39,7 % der Einträge werden Ausbildungsbausteine als nicht „rundum gelungen“ bewertet. Die betrachteten Ausbildungsbausteine sind
 - zu 13,7 % „zu lang“ und zu 1,3 % „zu kurz“,
 - zu 12,0 % unpassend „den typischen Arbeitsprozessen“.
 - 3,4 % sagen, die „Inhalte des AbB sind für die vorgesehene Dauer zu umfangreich“,
 - 4,7 % geben an, die „Umsetzung der AbB-Inhalte in konkrete Arbeitsaufgaben fällt schwer“.
 - 3,4 % meinen, der Ausbildungsbaustein ist „mit vorhandenen personellen und sachlichen Ressourcen nicht umsetzbar“ und
 - 4,3 % sagen, der Ausbildungsbaustein „ist für unsere Zielgruppen zu anspruchsvoll“.

Im Folgenden werden die einzelnen Angaben für die Berufe und ihre Ausbildungsbausteine systematisch dargestellt.

Beruf: Anlagenmechaniker/-in SHK

Für den Beruf Anlagenmechaniker/-in SHK wurden aus acht Projekten insgesamt 14 Angaben gemacht, 12 davon bewerten die Ausbildungsbausteine als rundum gelungen. Ein Projekt gibt für die AbB Nr. 1 bis 7 an, dass die Umsetzung der AbB-Inhalte in konkrete Arbeitsaufgaben schwer fällt, ein anderes Projekt gibt an, dass der AbB Nr. 4 zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der Maßnahme BaE integrativ) ist.

In den offenen Angaben wird darauf hingewiesen, dass eine Überprüfung der Kompetenzen von AbB Nr. 3 „*schwierig umzusetzen*“ und nur „*im Labor*“ möglich ist („*Elektroanschlüsse sind rechtlich nur durch Fachkraft auf Baustelle möglich*“).

Beruf: Elektroniker/-in für Betriebstechnik

Für den Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik wurden nur von drei Projekten insgesamt drei Angaben gemacht:

- von einem Projekt werden alle AbB Nr. 1 bis 6 als rundum gelungen bewertet,
- von einem Projekt werden die AbB Nr. 1, 2 und 4 als rundum gelungen bewertet,
- von einem Projekt wird der AbB Nr. 1 bemängelt: er passe nicht zu typischen Arbeitsprozessen, Inhalte seien für vorgesehene Dauer zu umfangreich, für die Zielgruppe zu anspruchsvoll (in der schulischen Berufsvorbereitung).

Beruf: Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik

Für den Beruf Elektroniker/-in für Energie und Gebäudetechnik wurden aus sieben Projekten insgesamt 18 Angaben gemacht:

- Dabei entfällt genau die Hälfte der Angaben auf eine rein positive Bewertung der Ausbildungsbausteine.
- Ein Projekt bewertet pauschal die AbB Nr. 1 bis 6 als rundum gelungen, ein Projekt die AbB Nr. 1 und 2 und ein Projekt einzeln die AbB Nr. 2, 3, 4, 5 und 6.
- Kritisiert wird von anderen Projekten der AbB Nr. 1, er sei zu lang (der Erfahrung von vier Projekten nach), passe nicht zu typischen Arbeitsprozessen (zwei Projekte), sei zu umfangreich und mit vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar (jeweils ein Projekt).

Es gibt folgende Änderungsvorschläge für die AbB in diesem Beruf:

Tabelle 5: Anmerkungen zu AbB für Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik

AbB	Anmerkung
1	„Aufteilen in kleinere Bausteine“ „Vorschlag: 2 AbB à 6 Mon. davon 1. AbB Grundlagen LF 1+2 sowie 1-2 Innungskurse; 2 AbB LF 3+4 sowie G-E TEM 3/03: Informationstechn. Systeme“
3	„Damit die Inhalte mit den überbetriebl. Lehrgängen, Berufsschulunterricht u. der Ausbildung abgestimmt erfolgen kann, müsste der Inhalt: Antriebssysteme und Kompensationsanlagen in den 4 AbB (nach GP1 Voraussetzung Drehstrom). Inhalt wird erst im 3. Ausbildungsjahr unterrichtet. Insges. muss der AbB mit GP1 verknüpft werden. Berücksichtigung der Vermittlungszeit, damit Kompetenzfeststellung (KF) als Prüfungsvorbereitung genutzt werden kann.“
4	„Antriebssysteme und Kompensationsanlagen in den 4 AbB (nach GP1 Voraussetzung Drehstrom), Inhalt wird erst im 3. Ausbildungsjahr unterrichtet, einfügen. Der Inhalt ‚Errichten und Prüfen von Systemen der Gebäudekommunikation‘ sollte in den 5. AbB verschoben werden, da sonst der 4. AbB zu umfangreich wird.“

Berufe: Fachlagerist/-in und Fachkraft für Lagerlogistik

Für den zweijährigen Ausbildungsberuf Fachlagerist/-in wurden aus elf Projekten insgesamt 27 Angaben zu Ausbildungsbausteinen gemacht und für den dreijährigen Beruf Fachkraft (FK) für Lagerlogistik wurden aus elf Projekten insgesamt 24 Angaben gemacht. Weitere fünf Projekte machten insgesamt neun Angaben, die sich auf Ausbildungsbausteine in beiden Berufe beziehen. Diese wurden in der Auswertung zweimal, d. h. für jeden Beruf berücksichtigt.

Im **Beruf Fachlagerist/-in** entfallen 86,1 % der Angaben auf eine rein positive Bewertung:

- AbB Nr. 1 wird von sieben Projekten als rundum gelungen gesehen. Er wird zudem von einem Projekt als zu lang, von einem Projekt als nicht zu Arbeitsprozessen passend und als zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der schulischen Berufsvorbereitung und EQ) bewertet.
- AbB Nr. 2 wird von sieben Projekten als rundum gelungen bewertet,
- AbB Nr. 3 wird von sechs Projekten ausschließlich positiv bewertet,
- AbB Nr. 4 und 5 werden von jeweils drei Projekten nur positiv bewertet.

Pauschale positive Bewertungen entfallen zudem von jeweils einem Projekt auf AbB Nr. 1 bis 5, Nr. 1 bis 7, Nr. 1 und 2 sowie Nr. 1, 2 und 4.

Tabelle 6: Anmerkungen zu AbB für Fachlagerist/-in

AbB	Anmerkung
1	<p>„Eigenständiges Handeln kann innerhalb dieses frühen Stadiums der Ausbildung nur selten innerhalb eines Unternehmens umgesetzt werden, da nur das Fachpersonal entsprechende Unterlagen abzeichnen und somit freigeben kann.“</p> <p>„Einige Betriebe handeln mit hochpreisigen Waren. Sie wollen keine AbB-TN im Wareneingang beschäftigen.“</p>
2, 4	<p>„Im Rahmen der schulischen BV waren die AbB nur bedingt geeignet. Zwar wurde der Unterricht an Ausbildungsinhalte ausgerichtet, aber die Schule hat im Durchschnitt 37 KW. Dies führt dazu, dass oftmals nicht ein ganzer AbB vermittelt werden kann.“</p>
3	<p>„Der AbB Kommissionierung (= AbB Nr. 4, Anm. INTERVAL) wird von einigen Betrieben bevorzugt, die AbB-Absolventen nicht im Wareneingang beschäftigen möchten, weil dort hochwertige Waren abgefertigt werden.“</p>

Im Beruf **FK für Lagerlogistik** entfallen 72,7 % auf eine rein positive Bewertung der AbB:

- AbB Nr. 1 wird von sechs Projekten als rundum gelungen. Zwei Projekte sind jedoch der Meinung, er sei zu lang, jeweils einem Projekt zufolge passe er nicht zu Arbeitsprozessen und sei zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der schulischen Berufsvorbereitung).
- AbB Nr. 2 wird von vier Projekten als rundum gelungen bewertet, ein Projekt beklagt die Umsetzung der Inhalte in konkrete Arbeitsaufgaben falle schwer und ein Projekt sieht ihn als zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der schulischen Berufsvorbereitung).
- AbB Nr. 3 wird von vier Projekten ausschließlich positiv bewertet, ein Projekt merkt kritisch an, er sei „zu theoretisch“.
- AbB Nr. 4 und 5 werden von jeweils einem Projekt nur positiv bewertet und
- AbB Nr. 6 von zwei Projekten.

Pauschale positive Bewertungen entfallen zudem von jeweils einem Projekt auf AbB Nr. 1 bis 7, Nr. 1 und 2, Nr. 1, 2, 4 und 6 sowie auf Nr. 4 bis 6.

Der AbB Nr. 7 passe der Erfahrung eines Projekts nach nicht zu typischen Arbeitsprozessen und sei schwer mit konkreten Arbeitsaufgaben umzusetzen.

Die offenen Anmerkungen der Projekte zu den AbB sind identisch mit den Kommentaren im Beruf Fachlagerist/-in.

Beruf: Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk

Zum Ausbildungsberuf Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk liegen aus sieben Projekten insgesamt 14 Angaben vor, davon 71,4 % ausschließlich positive.

- AbB Nr. 1 wird von zwei Projekten als rundum gelungen bewertet. Ein Projekt gibt an, dass er nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe, ein Projekt bemängelt: *„Die Tätigkeit Kommissionieren wird in Filialen kaum umgesetzt, eher in der Zentrale. Backstube und Verkaufsstelle befinden sich oft an unterschiedlichen Orten“*.
- AbB Nr. 2 wird ebenfalls von zwei Projekten als gänzlich gelungen bewertet. Ein Projekt ist der Ansicht er sei zu kurz, ein Projekt berichtet: *„Inhalte werden teilweise in zeitlicher Abfolge vor den Inhalten des AbB Nr. 1 vermittelt. Veredelung der Produkte oft nicht möglich, da Produkte entweder fertig geliefert werden oder Backstube und Verkauf an unterschiedlichen Orten sind.“*
- AbB Nr. 3 wird ebenfalls von zwei Projekten als komplett gelungen bewertet,
- AbB Nr. 4.1 und AbB Nr. 5 ebenso.

Drei Projekte bewerten jeweils AbB Nr. 1 und 2 gemeinsam als gänzlich gelungen, ein weiteres Projekt die AbB Nr. 1 bis 7 pauschal ausschließlich positiv. Ein Projekt gibt dahingegen an, dass bei den AbB Nr. 1 bis 7 die Umsetzung der AbB-Inhalte in konkrete Arbeitsaufgaben und *„die betriebliche Umsetzung der Arbeitsaufgaben in den vorgegebenen Zeiträumen“* schwer falle.

Beruf: Industriemechaniker/-in

Für den Beruf Industriemechaniker/-in liegen aus acht Projekten insgesamt 17 Bewertungen vor, 70,6 % davon sind ausschließlich positiv.

- AbB Nr. 1 wird von fünf Projekten als rundum gelungen bewertet. Ein Projekt gibt an, dass er zu kurz sei, nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe, zu anspruchsvoll für die Zielgruppe sei (in der schulischen Berufsvorbereitung) und *„aus typischen Arbeitsprozessen mit AbB Nr. 2 verbunden werden sollte“*.
- AbB Nr. 2 wird von vier Projekten als gänzlich gelungen bewertet. Wie bei AbB Nr. 1 gibt ein Projekt an, dass er zu kurz sei, nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe, zu anspruchsvoll für die Zielgruppe sei (in der schulischen Berufsvorbereitung) und mit AbB 1 verknüpft werden sollte. Ein Projekt meint die Umsetzung in konkrete Arbeitsaufgaben falle schwer und ein weiteres schreibt, der AbB 2 *„könnte innerhalb von ca. 12 Wochen vermittelt werden“* (statt mit einer Richtdauer von 13 Wochen, Anm. INTERVAL).
- AbB Nr. 3 findet eine rein positive Bewertung durch zwei Projekte. Ein Projekt gibt an, dass er mit den vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar sei (da *„benötigte*

Dreh/Fräsmaschinen nicht in benötigter Zahl vorhanden [sind, Anm. INTERVAL] um Unterweisung durchzuführen“).

Ein Projekt bewertet zudem die AbB Nr. 1 bis 8 insgesamt als rundum gelungen. Dagegen kritisiert ein anderes Projekt, dass die AbB Nr. 1 und 2 nicht zu typischen Arbeitsprozessen passen.

Beruf: Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung

Für den Beruf Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung haben vier Projekte insgesamt sechs Angaben gemacht, davon zwei Drittel ausschließlich positive.

Die rundum positive Bewertung entfällt einmal auf AbB Nr. 1, sowie zweimal auf die AbB Nr. 1 und 2 zusammen und einmal pauschal für die AbB Nr. 1, 3 und 5.

Zudem wird an den Bausteinen Nr. 1, 2 und 4 jeweils einmal bemängelt, dass sie nicht zu typischen Arbeitsprozessen passen. Ein Projekt schlägt vor, bestimmte Themen aus dem vierten in den zweiten AbB vorzuziehen: *„Zahlungsverkehr, Preisgestaltung und Buchhaltung muss in den AbB Nr. 2 mit einfließen. Wird erst im AbB 4 behandelt“.*

Berufe: Verkäufer/-in und Kauffrau/-mann im Einzelhandel

Zu den Ausbildungsbausteinen im zweijährigen Beruf Verkäufer/-in haben neun Projekte insgesamt zwölf Angaben gemacht, zu denen des dreijährigen Berufs Kauffrau/-mann im Einzelhandel haben neun Projekte insgesamt neun Angaben gemacht. Sieben Projekte bezogen ihre Angaben auf die Bausteine beider Berufe, insgesamt liegen von ihnen 19 Einträge vor, die für die Auswertung berücksichtigt wurden.

Bausteine zum Beruf Verkäufer/-in werden nur zu 32,3 % ausschließlich positiv bewertet. Im Beruf Kauffrau/-mann im Einzelhandel sind die erprobten Ausbildungsbausteine der Erfahrung der Projekte nach zu 39,3 % (und somit etwas mehr) rundum gelungen. Da die AbB 1 bis 3 beider Berufe gleich sind, wurden sie gemeinsam ausgewertet:

- Der AbB Nr. 1 wird 16 Mal als zu lang, einmal als zu umfangreich für die vorgesehene Dauer, einmal als mit vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar und einmal als zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der schulischen Berufsvorbereitung und EQ) bewertet.
- Der AbB Nr. 2 wird dreimal als gelungen, dreimal als zu lang und einmal als mit vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar bewertet.
- Der AbB Nr. 3 bzw. alle Wahlbausteine in AbB Nr. 3 werden von drei Projekten ausschließlich positiv bewertet und AbB Nr. 3.2 von einem Projekt als zu lang.

Zum Beruf Kauffrau/-mann im Einzelhandel:

- Der AbB Nr. 4 ist aus Sicht von drei Projekten rundum gelungen.

Weitere positive Bewertungen beziehen sich übergreifend auf AbB

Nr. 1, 2 und 3.2,

Nr. 1, 2, 3.2, 4, 5, 5.5 und 5.7,

Nr. 2, 3.1, 3.2 und 3.3 sowie

Nr. 2, 3.2, 4 und 5.1.

Übergreifende Kritik bezieht sich einmal auf die AbB Nr. 1 bis 3 sowie einmal auf die AbB Nr. 1 bis 5 als zu lang und zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der schulischen und anderen Berufsvorbereitung sowie der BaE integrativ und kooperativ).

Tabelle 7: Anmerkungen zu AbB für Verkäufer/-in und Kauffrau/-mann im Einzelhandel

AbB	Anmerkung
1	<p>„Bedingt durch unseren Ansatz die AbB innerhalb einer Einstiegsqualifizierung durchzuführen, ist die Dauer dieses Bausteins zu lang. Oftmals beenden die TN den Baustein erst im Laufe des ersten Ausbildungsjahres. Das im Zuge der Arbeit der AG Verkauf entwickelten Rasters für ein Kompetenzfeststellungsverfahren trägt diesem Umstand Rechnung, in dem es den Baustein in drei Schwerpunkte gliedert, die separat voneinander geprüft und bescheinigt werden können. Es ist wünschenswert, aus diesen Schwerpunkten AbB zu kreieren“</p> <p>„Der AbB sollte nochmals geteilt werden“</p> <p>„Im Einzelfall Kompetenzbeschreibung nicht frei von Komik: ‚Sie erklären den Kunden die Funktionen des Einzelhandels...‘“</p> <p>„Schneidung des Bausteins sinnvoll, Kassentätigkeit nicht in jedem Handelsbetrieb im ersten Jahr möglich“</p> <p>„Vorschlag, den AbB in 4 neue AbB zu teilen“</p> <p>„Vorschläge für eine Zweiteilung liegen der Programmstelle bereits seit 2011 vor!“</p>
3.1, 3.4	<p>„Anspruch der Wahlbausteine 3.1 oder 3.4 teilweise weit entfernt von betrieblicher Praxis in der Ausbildung. Besonderer Hinweis zu Baustein 3.1-3.4 auf S. 11 in der Einleitung zu den Bausteinen irritierend, dito für 5.1-5.8“</p>
3.2	<p>„Der Wahlbaustein ist von der Zeitvorgabe her zu lang, da die Abschlussprüfungen rechtzeitig stattfinden und man die eigentliche Zeit nicht ausschöpft. Man muss auch sagen zu lang, da es sich im Großen und Ganzen um Wiederholungen handelt, welche auch in kürzerer Zeit absolviert werden können.“</p>
3 (3.1-3.4)	<p>„Der Wahlbaustein 3 (a, b, c oder d) dauert 13 Wochen und kann laut Vorgabe der Programmstelle beim BiBB parallel zum ABb2 durchgeführt werden. Die IHK hat diese Struktur nicht akzeptiert und darauf bestanden, den Wahlbaustein <u>im Anschluss an AbB 2</u> durchzuführen. Da die 2-jährige Berufsausbildung zur Verkäuferin/zum Verkäufer in der Regel bereits nach 22 Monaten mit der Abschlussprüfung endet, konnte der Wahlbaustein 3 nicht komplett durchgeführt werden, obwohl die TN mit Bestehen der Abschlussprüfung die komplette Berufsausbildung absolviert hatten. Änderungsvorschlag: AbB1 in 3 AbB aufteilen und Inhalte der Wahlbausteine in die AbB integrieren; d.h.: die Struktur der AbB sollte berücksichtigen, dass 2-jährige Berufe formal 24 Monate dauern, aber i.d.R. nach 22 Monaten mit Bestehen der Abschlussprüfung enden.“</p> <p>„Die Struktur ist geeignet, da die Wahlbausteine den von der prüfenden Kammer hinsichtlich der Externenprüfung vorgegebenen Wahlprüfungsfächern entspricht.“</p> <p>„Wahlbausteine werden seitens des Ausbildungspersonals für gut befunden. Keine Änderungs- bzw. Verbesserungsvorschläge!“</p>

AbB	Anmerkung
5.1-5.8*	<p><i>„Die Ausbildungsbausteine im 3. LJ sind hier generell problematisch insbesondere für den Lernort Betrieb. Dies liegt aber weniger an den Bausteinen als an der Ausbildungsordnung, die hier für die meisten der betrieblichen Praxisfälle wenig wirklichkeitsnah, d.h. tendenziell zu ambitioniert zu sein scheint. Die Praxis der Ausbildungsbausteine macht solche ohnehin bestehenden Missverhältnisse nur transparent. (Mit besonderen Zielgruppen hat das nichts zu tun.) Allerdings ist auch die Schneidung im dritten Jahr nicht unproblematisch. Tatsächlich müssen viermal in diesem Jahr Bausteine bescheinigt werden: einmal Baustein vier und dreimal einer von acht Wahlbausteinen aus Baustein fünf. Dies erscheint für das letzte Jahr, zumal kurz vor der Prüfung deutlich überinstrumentiert. Die Aussagen auf Seite 11 des von BIBB herausgegebenen offiziellen Ausbildungsbaustein-textes für KIE/VK für die notwendige Verknüpfung von AB 2 und AB 3 sowie AB 4 und AB 5 ist zudem eher irritierend: Gilt das nicht für alle Bausteine? - oder umgekehrt: heißt das, dass die Wahlbausteine gar nicht als eigenständige Bausteine anzusehen sind? Nimmt man die Kritik am überdimensionierten ersten Baustein mit der Kritik an den Bausteinen im letzten Jahr zusammen, bleibt als Fazit eigentlich nur, dass die Bausteine im Einzelhandel insgesamt noch einmal überprüft werden müssten.“</i></p> <p><i>„Inhaltlich sind die Wahlbausteine zur Spezialisierung gut geeignet. Die zeitliche Strukturierung passt mit den Prüfungsabläufen in (Ort, Anm. INTERVAL) nicht. Die Ausbildung in den Wahlbausteinen beträgt 6 Monate. Meistens sind die praktischen Prüfungen, deren Schwerpunkt ja die Wahlbausteine sind, Anfang Juli, es fehlen oftmals bis 7 Wochen Ausbildungszeit. Für den KiEH ist das bei 3 Wahlbausteinen schon ein zeitliches Problem.“</i></p>
	*Nur im Beruf Kauffrau/-mann im Einzelhandel

Beruf: KFZ-Mechatroniker/-in

Für den Beruf KFZ-Mechatroniker/-in liegen aus acht Projekten 14 Bewertungen von AbB vor, davon sind 85,7 % positiv.

Vier Projekte sehen den AbB Nr. 1 rundum gelungen, jeweils ein Projekt die AbB Nr. 2, 3 und 6 und zwei weitere Projekte den AbB Nr. 7. Jeweils ein Projekt bewertet AbB Nr. 1 bis 5, Nr. 1 bis 7 und Nr. 2 bis 6 als gänzlich gut.

Ein Projekt bewertet die AbB Nr. 1 und 2 als zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der BaE integrativ). Einem Projekt zufolge sind in allen AbB Nr. 1 bis 7 die Inhalte für die vorgesehene Dauer zu umfangreich.

Tabelle 8: Anmerkungen zu AbB für KFZ-Mechatroniker/-in

AbB	Anmerkung
1	<i>„Besonders positiv ist der 1. AbB, da er einen einfachen, praxisnahen Weg in die Ausbildung bietet.“</i>
1-7	<i>„Die betriebliche Umsetzung der Arbeitsaufgaben in den vorgegebenen Zeiträumen fällt schwer.“</i>
3	<i>„Inhalte des AbB2 sind teilweise Voraussetzung für die Vermittlung des AbB 3; die Reihenfolge 1, 2, 3 ist empfehlenswert.“</i>
6-7	<i>„Die Reihenfolge von AbB 6 und 7 ist ungünstig für die Prüfungsvorbereitung – Wir empfehlen hier zu tauschen.“</i>
7	<i>„Beim Zuschnitt der AbB sollte berücksichtigt werden, dass die Gesellenprüfung i. d. R. deutlich vor Ablauf der offiziellen Ausbildungszeit stattfindet. Eine KF eines AbB nach der Gesellenprüfung ist nicht zu vermitteln.“</i>
k. A.	<i>„Den KFZ-Bausteinen ist mit der Neuordnung 2013 im Prinzip die rechtliche Grundlage entzogen. Nach Aussage der Fachleute aus unserem Projekt aber müssen sie auch mit der Neuordnung inhaltlich kaum verändert, eher nur ergänzt werden. Sie könnten sich dann weiter bewähren.“</i>

Berufe: Bauten- und Objektbeschichter/-in und Maler/-in und Lackierer/-in

Für Ausbildungsbausteine im zweijährigen Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in wurden von drei Projekten neun Angaben gemacht, für den dreijährigen Beruf Maler/-in und Lackierer/-in von zehn Projekten 18 Angaben. Sieben Projekte bezogen ihre – insgesamt 18 – Angaben durchgehend auf die Ausbildungsbausteine beider Berufe.

Im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in lauten 40,7 % der Bewertungen „AbB rundum gelungen“. Im Beruf Maler/-in und Lackierer/-in wurde zu 41,7 % eine Angabe mit rein positiver Bewertung von AbB gemacht. Da die AbB Nr. 1 bis 4 für beide Berufe identisch sind wurden die Angaben dazu gemeinsam ausgewertet.

- Auf AbB Nr. 1 entfallen vier positive Bewertungen, zwei Projekte sagen er sei zu lang, fünf machten die Erfahrung, dass er nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe, einmal wird er als zu umfangreich bemängelt und ein Projekt hält ihn für zu anspruchsvoll für die Zielgruppe (in der Nachqualifizierung).
- Der AbB Nr. 2 wird von vier Projekten als rundum gelungen gesehen, eines kritisiert ihn als zu lang, fünf geben an, dass er nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe, zwei Projekte geben an, dass die Umsetzung der Inhalte in konkrete Arbeitsaufgaben schwer falle und eines, dass der AbB mit den vorhandenen personellen und sachlichen Ressourcen nicht umsetzbar sei.
- Nur eine rein positive Bewertung von AbB Nr. 3 steht folgender Kritik entgegen: der AbB passe nicht zu typischen Arbeitsprozessen, so ein Projekt, er sei in der Umsetzung in Arbeitsaufgaben schwierig, bekunden drei Projekte.

- Zwei Projekte geben an, der AbB Nr. 4 ist rundum gelungen. Jeweils eines gibt an, dass er nicht zu typischen Arbeitsprozessen passe oder mit vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar sei.

Für die AbB im dritten Ausbildungsjahr des Berufs Maler/-in und Lackierer/-in liegen folgende Angaben vor:

- Auch AbB Nr. 5 wird einmal als rundum gelungen und ein Projekt machte die Erfahrung, dass die Umsetzung in konkrete Arbeitsaufgaben schwer fällt und zwei, dass er mit vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar ist.
- Ein Projekt gibt an, dass AbB Nr. 6 gänzlich gelungen ist,

Jeweils ein Projekt hält die AbB Nr. 1 bis 4, die AbB Nr. 1 und 2, die AbB Nr. 1 bis 6 bzw. die AbB Nr. 1, 2, 4 und 6 bzw, Nr. 1, 2, 5 und 6 für „rundum gut“.

Zudem wurden folgende Erfahrungen dokumentiert:

Tabelle 9: Anmerkungen zu AbB für Bauten- und Objektbeschichter/-in und Maler/-in und Lackierer/-in

AbB	Anmerkung
1, 2	<p>„AbB1 ‚Arbeitsplätze einrichten und Oberflächen vorbereiten‘ ist zeitlich zu umfassend für die zu vermittelnden Kompetenzen bzw. inhaltlich zu einseitig (lt. Rückmeldung von Lehrpersonal beteiligter Lernorte); Empfehlenswert ist die Kombination von AbB 1 und 2“</p> <p>„AbB 1 und AbB 2 sind inhaltlich nicht logisch trennbar und sollten zusammengefasst werden!“</p> <p>„Inhalte der AbBs 1 und 2 lassen sich nicht immer sauber trennen (Untergründe vorbereiten/Untergründe bearbeiten)“</p> <p>„Definition Kundenauftrag nicht einheitlich, kann somit missverstanden werden (Berufsschule – Betrieb unterschiedl. Def.). Im 1. Ausbildungsjahr sind Kundenkontakte in der Praxis nicht üblich, Inhalt zu hoch angesetzt“</p>
3	„Thema des AbB ist weder in der dualen Ausbildung noch bei Kammerprüfung relevant!“
5*	<p>„AbB 5 ist sehr theorielastig“</p> <p>„Wegen Materialkosten in Gänze schwierig zu überprüfen“</p>
1	„AbB sind zu lang, es wird immer ein Mix aus allen vermittelt“
	* AbB 5 betrifft nur den Beruf Maler/-in und Lackierer/-in

Insgesamt werden damit die Ausbildungsbausteine in fast allen Berufen sehr positiv bewertet. Die meiste Kritik wird in den Verkaufsberufen geäußert und hier insbesondere am langen ersten Ausbildungsbaustein und den Hinweisen zu den Wahlbausteinen. Aber auch die Ausbildungsbausteine in den Berufen Bauten- und Objektbeschichter/-in und Maler/-in und Lackierer/-in sollten nach Ansicht einiger Projekte optimiert werden.

4 Die Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Lernorte: Ergebnisse der Befragungen von Betrieben, Berufsbildenden Schulen und Bildungsdienstleistern

Die Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen erfolgt – je nach Maßnahme bzw. Anwendungsbereich in unterschiedlichen Anteilen – an den Lernorten Betrieb, Berufsbildende Schule und/oder Bildungsdienstleister. In einzelnen Projekten sind auch weitere Einrichtungen wie z. B. Produktionsschulen beteiligt.

Für die Befragung der Akteure an den genannten Lernorten wurden die JOBSTARTER CONNECT-Projektteams gebeten, die Fragebögen der Externen Evaluation an die Institutionen, die an der Qualifizierung von Teilnehmenden in ihrem jeweiligen Projekt beteiligt sind, weiterzuleiten.

- Der Rücklauf bei der Betriebsbefragung 2013 beträgt 76 Fragebögen aus 17 Projekten (wobei die Zahl der Fragebögen pro Projekt von 1 bis 15 reicht). Zudem stehen für vergleichende Auswertungen die Daten der Betriebsbefragungen aus den Jahren 2012 und 2011 zur Verfügung.
- Der Rücklauf der Befragung weiterer Lernorte, die 2013 erstmals erfolgte, betrug 58 Fragebögen aus 17 Projekten (hier reicht die Zahl der Fragebögen pro Projekt von 1 bis 13), wovon zwei Fragebögen in der Auswertung nicht berücksichtigt werden konnten.³ 34 Fragebögen stammen aus berufsbildenden Schulen, 19 von Bildungsdienstleistern, ein Fragebogen aus einer Produktionsschule und zwei Fragebögen aus anderen Institutionen.

4.1 Umsetzung von Ausbildungsbausteinen und damit gesammelte Erfahrungen am Lernort Betrieb

Befragte Akteure und ihre Anwendungsbereiche der Ausbildungsbausteine

Mehr als vier Fünftel der Bausteinqualifizierungen erfolgen unter Beteiligung des Lernortes Betrieb (siehe dazu auch Kapitel 7). An der Befragung der an der Erprobung der Ausbildungsbausteine beteiligten Betriebe (n = 76) im Jahr 2013 haben wie in den Vorjahren sowohl solche Betriebe, die kürzere Praktika anbieten als auch solche, die längere betriebliche Qualifizierungen durchführen, teilgenommen. Es sind darunter Kleinbetriebe mit ein bis zwei Beschäftigten (Auszubildende und Praktikanten hierin nicht mitgezählt) wie auch große Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitenden. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl liegt bei 221 Personen, der Median bei 14 Beschäftigten. Fast alle Betriebe (94,7 %) sind Ausbildungsbetriebe. Sie verfügen durchschnittlich über 17 Jahre Ausbildungserfah-

³ Sie waren nicht ausgefüllt sondern enthielten nur den Vermerk „An unserer Schule beteiligen wir uns nicht an dem Projekt“.

rung (der Median liegt bei 15 Jahren) und sie haben aktuell durchschnittlich neun Auszubildende (der Median liegt bei zwei Auszubildenden).

Der Umfang der Erfahrung mit der Bausteinqualifizierung ist sehr unterschiedlich. So reicht die Zahl der durch die befragten Betriebe im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT qualifizierten Jugendlichen oder Erwachsenen von einer bis zu 26 Personen. Am häufigsten waren die Betriebe in Qualifizierungen im Beruf Verkäufer/-in (26,3 %) und Fachlagerist/-in (10,5 %) eingebunden.

Die Funktion(en) der befragten Personen sind primär: Ausbilder/-in (73,7 %) und/oder Geschäftsführung (46,1 %). Weitere genannte Funktionen (14,5 %) sind Filial-, Abteilungs- oder Marktleitung oder Personalentwicklung.

Implementierung von Ausbildungsbausteinen – Fokus auf Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung

Die Kooperation der Betriebe mit den JOBSTARTER CONNECT-Projekten umfasste einen Informations- und Erfahrungsaustausch unterschiedlicher Art und Intensität: 82,9 % der befragten Betriebe haben „eine genaue mündliche Erläuterung des Prinzips der Ausbildungsbausteine“ erhalten und mit 80,3 % fast ebenso viele auch schriftliche „Unterlagen über die Inhalte der Ausbildungsbausteine“ bekommen. Bei mehr als der Hälfte gab es auch eine kontinuierliche persönliche Präsenz von „Kümmerern“ oder Qualifizierungsbegleitern: 59,2 % der befragten Betriebe bekunden, *„Projektmitarbeiter sind während der betrieblichen Qualifizierung regelmäßig (mind. 1x/Monat) im Betrieb“*. 56,5 % der Befragten sagen, sie haben *„genaue Hinweise bekommen, welche Inhalte wir wann vermitteln sollen“* und 36,8 % wurden *„Unterlagen mit Beispielen oder konkreten Lern- und Arbeitsaufgaben“* zur Verfügung gestellt. Jeweils 2,6 % machten zu den genannten Aspekten keine Angabe.

Für die Mehrheit der befragten Betriebe (88,2 %) waren die Informationen, die sie vom JOBSTARTER CONNECT-Projekt zur Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen erhalten haben, der eigenen Bedürfnissen nach hinreichend. 2,6 % geben an, sie waren nicht ausreichend – ohne zu spezifizieren, was gefehlt hat. 9,2 % machen bei der Frage keine Angabe.

In rund der Hälfte der Betriebe kam es den Aussagen der Befragten nach zu Umstellungen des Qualifizierungsprozesses für JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmende gegenüber früheren Praktika oder Ausbildungen ähnlicher Art und Länge:

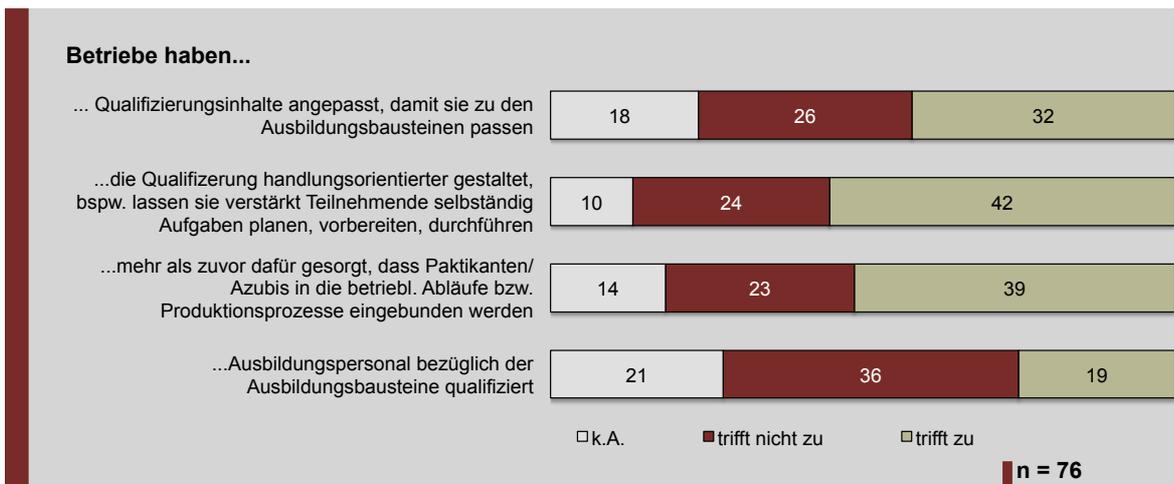


Abbildung 16: Umstellung der Qualifizierungsprozesse in Betrieben für JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmende (Betriebsbefragung 2013)

Aus den Befragungsergebnissen lassen sich keine Tendenzen ableiten, welche Betriebe (z. B. eher größere oder kleinere) eher Anpassungen vorgenommen haben.

In welchem Umfang es zu einer nachhaltigen Anwendung der Ausbildungsbausteine in der Gesamtheit der erreichten Betriebe kommen wird, ist aus den Angaben der Betriebe nicht eindeutig zu beantworten. Mehr als die Hälfte (52,6 %) geben an, sie werden „vielleicht“ weiterhin mit Ausbildungsbausteinen in der Qualifizierung oder Ausbildung arbeiten, ein gutes Viertel (26,3 %) hat es hingegen fest vor:

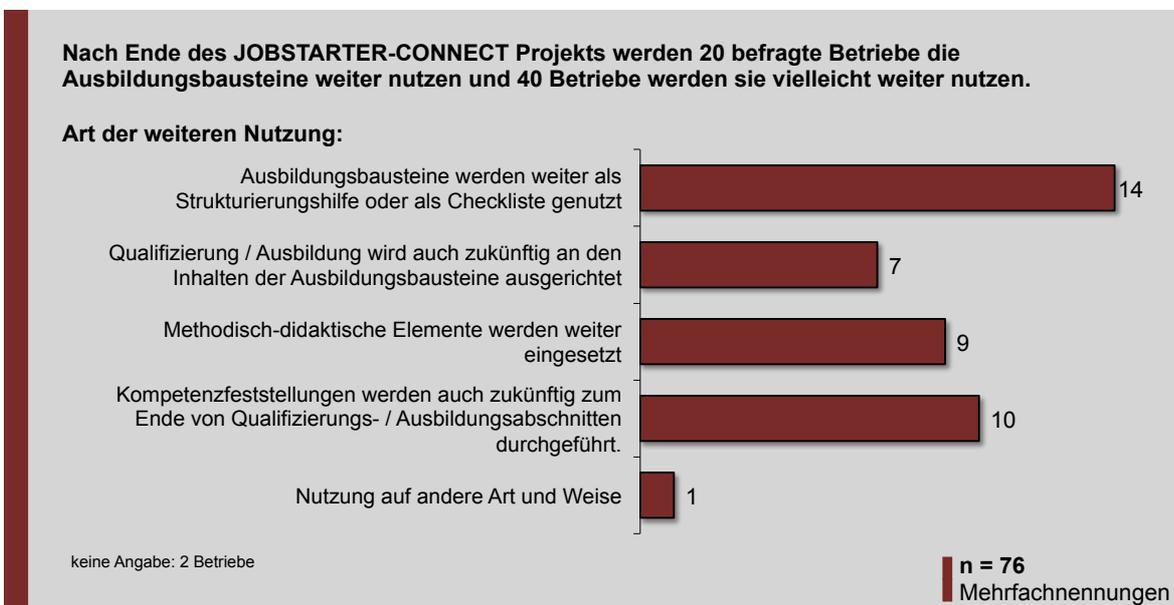


Abbildung 17: Geplante Weiternutzung von Ausbildungsbausteinen durch Betriebe (Betriebsbefragung 2013)

Betriebe, die angeben die Qualifizierung mithilfe der Ausbildungsbausteine handlungsorientierter zu gestalten als zuvor (siehe oben), haben eher als andere vor, die Ausbildungsbausteine nachhaltig zu nutzen.⁴ Als Strukturhilfe weiter genutzt werden die Ausbildungsbausteine insbesondere von Betrieben, die Qualifizierungsinhalte angepasst haben und die Praktikanten oder Auszubildenden verstärkt als zuvor in betriebliche Abläufe einbinden.⁵

Es zeigen sich bzgl. der Absicht zur nachhaltigen Nutzung keine statistisch signifikanten Unterschiede zur Befragung im Vorjahr, d. h. 2012 waren es ähnlich viele Betriebe, die auch über das Projektende hinaus mit Ausbildungsbausteinen qualifizieren bzw. ausbilden wollten. Dieses Ergebnis ist im Zusammenhang mit der Tatsache zu sehen, dass die JOBSTARTER-CONNECT Projekte immer wieder neue Unternehmen akquirieren und einbinden.

Zielgruppenerreichung und -eignung

Häufiger als Befragte an anderen Lernorten (siehe die folgenden Kapitel) sehen die Befragten aus Betrieben Effekte bei den Jugendlichen, die sie kausal in Zusammenhang mit den Ausbildungsbausteinen bringen. Von allen befragten Betrieben (n = 76) bekunden ...

- 56,6 % *„die Jugendlichen sind zielorientierter, sie wissen, was sie noch lernen müssen“* (trifft nicht zu: 31,6 %, keine Angabe 11,8 %),
- 53,9 % *„die Jugendlichen sind besser darüber informiert, was sie schon können“* (trifft nicht zu: 34,2 %, keine Angabe: 11,8 %),
- 46,1 % *„die Jugendlichen arbeiten/agieren selbständiger“* (trifft nicht zu: 48,7 %, keine Angabe: 11,8 %) und
- 39,5 % *„die Jugendlichen sind motivierter“* (trifft nicht zu: 46,1 %, keine Angabe 7,9 %).

Betriebe, die angeben, dass sie ihren Qualifizierungsprozess für JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmende umgestellt haben, sehen – nachvollziehbarer Weise – eher positive Effekte bei den Jugendlichen als solche, die keine Veränderungen vorgenommen haben (was die Angaben zu wahrgenommenen Effekten plausibel macht). Der stärkste Zusammenhang zeigt sich zwischen einer stärkeren Einbindung der Praktikanten oder Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe bzw. Produktionsprozesse und einer stärkeren Zielorientierung, einer höheren Motivation, besserer Informiertheit über ihr Können und erhöhten Selbständigkeit der Jugendlichen, wie die folgende Abbildung zu allen statistisch signifikanten Korrelationen (nach Pearson) zeigt:

⁴ Korrelation nach Pearson 0,468** (Die Korrelation ist auf einem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.)

⁵ Korrelation nach Pearson jeweils 0,555* (Die Korrelation ist auf einem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.)

Tabelle 10: Signifikante Zusammenhänge zwischen Anpassungen bei der Qualifizierung und Effekten bei Jugendlichen aus Sicht der Betriebe (Betriebsbefragung 2013)

Die Jugendlichen...	sind zielorientierter	sind besser informiert	sind motivierter	arbeiten selbständiger
Qualifizierungsinhalte angepasst	0,324*	0,326*	0,318*	0,351**
Qualifizierung handlungsorientierter gestaltet als zuvor	0,370**		0,403**	0,302*
Stärkere Einbindung in betriebliche Abläufe	0,425**	0,369**	0,399**	0,304*
Qualifizierung des Ausbildungspersonals			0,379**	

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.
 ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Beteiligung an Kompetenzfeststellungsverfahren

69,7 % der befragten Betriebe geben an, dass sie im Rahmen der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen bzw. im Anschluss daran auch die erworbenen Kompetenzen der Jugendlichen eingeschätzt oder bewertet haben. Bei 27,6 % fand dies nicht statt, 2,6 % machen zu dieser Frage keine Angabe.

Am häufigsten finden dabei, wie die folgende Abbildung zeigt, begleitende Beobachtungen statt, die sich *nicht* an festgelegten Kriterien orientieren.

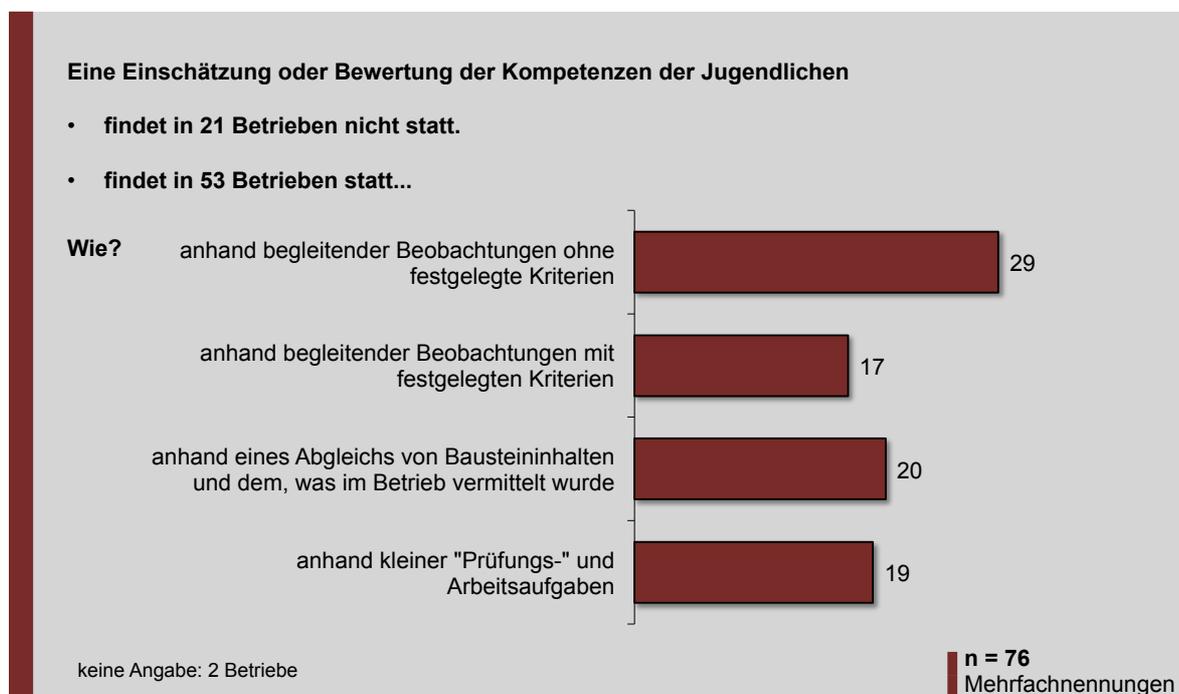


Abbildung 18: Kompetenzeinschätzungen bzw. -feststellung unter Beteiligung der Betriebe (Betriebsbefragung 2013)

Der einzige Trend gegenüber dem Vorjahr ist diesbezüglich, dass mehr Betriebe Kompetenzen der Jugendlichen ohne festgelegte Kriterien beobachten.⁶

Bedeutung der Ausbildungsbausteine für eine zeitliche Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen

Die grundsätzliche Bereitschaft der befragten Betriebe, einen Teilnehmenden, der einen oder mehrere Ausbildungsbaustein(e) absolviert hat, in eine Ausbildung zu übernehmen und sich bei der Kammer für eine zeitliche Anerkennung seiner Vorkenntnisse („Einstieg ins 2. Lehrjahr“) einzusetzen, ist weiterhin sehr hoch. Für 76,3 % der Betriebe kommt dies in Frage, wenn verschiedene Bedingungen erfüllt sind, wie die folgende Abbildung zeigt:

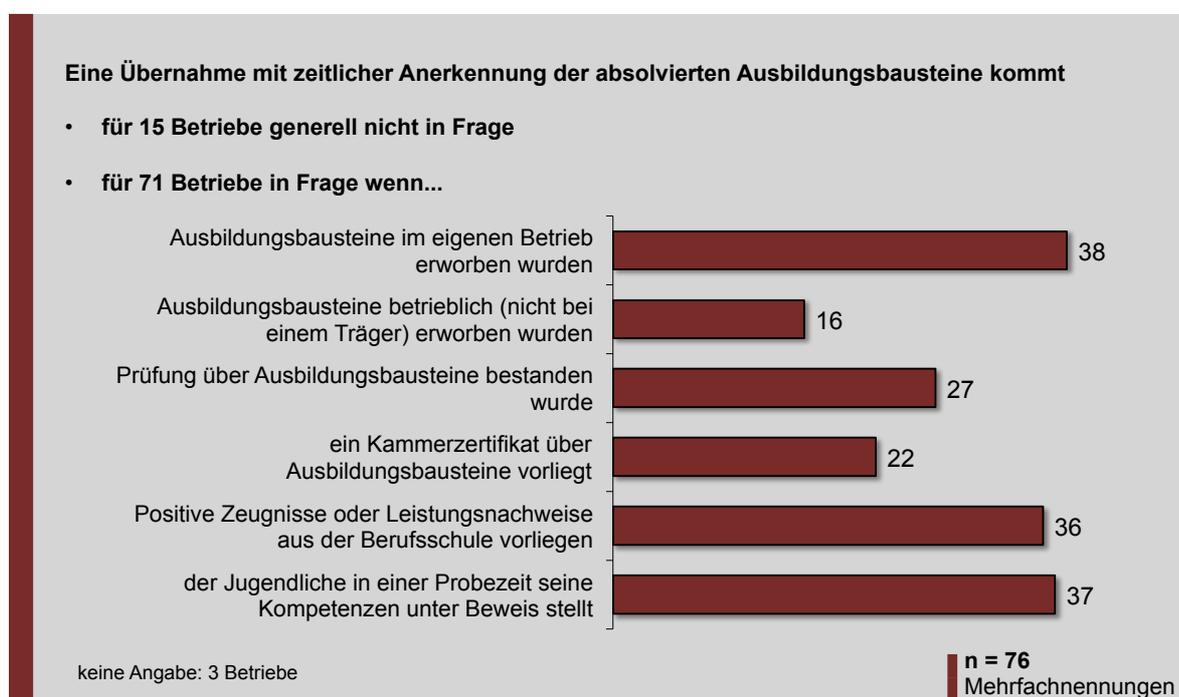


Abbildung 19: Bedingungen der Betriebe für eine Übernahme mit zeitlicher Anerkennung absolvierten Ausbildungsbausteine (Betriebsbefragung 2013)

Gegenüber den Befragungsergebnissen von 2011 und 2012 zeigt sich ein deutlicher, statistisch signifikanter Unterschied bezüglich der Bedeutung des Kammerzertifikates über Ausbildungsbausteine: 2013 geben signifikant mehr Betriebe an, dass eine Übernahme mit Anrechnung in Frage kommt, wenn ein Kammerzertifikat vorliegt.⁷ Auch bei der Akzeptanz von im eigenen Betrieb erworbenen Ausbildungsbausteinen gibt es einen signifikanten positiven Trend, wobei dieser weniger relevant ist.⁸

⁶ Mittelwert 2012: 0,359 und Mittelwert 2013: 0,547, ANOVA-Vergleich Signifikanz 0,042.

⁷ Mittelwert 2011: 0,149, Mittelwert 2012: 0,125 und Mittelwert 2013: 0,372, ANOVA-Vergleich Signifikanz 0,001.

⁸ Mittelwert 2011: 0,412, Mittelwert 2012: 0,556 und Mittelwert 2013: 0,644, ANOVA-Vergleich Signifikanz 0,019.

Die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem Jugendlichen, der nur einen oder mehrere Ausbildungsbaustein(e) absolviert hat, schließen rund zwei Drittel (63,2 %) der befragten Betriebe kategorisch aus. Die Einstellung von Absolventen einzelner Bausteine als Ungelernte oder Teilqualifizierte kommt für 25,0 % jedoch in Betracht, wenn als Bedingungen betrieblicher Bedarf und/oder die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der jeweiligen Person vorhanden sind. 11,8 % der Befragten machen dazu keine Angabe.

Auch eine Reduzierung des Angebots an Ausbildungsplätzen zugunsten der Qualifizierung von Jugendlichen mit ausgewählten Ausbildungsbausteinen lehnt die große Mehrheit der Betriebe ab: 84,2 % geben an, dies kommt für sie generell nicht in Frage. Für 6,6 % ist dies jedoch denkbar, insbesondere wenn die Vergütung für die Jugendlichen geringer wäre als bei einer Ausbildung und (!) wenn es geeignete Kandidaten für eine Ausbildung gäbe. 9,2 % machen zur Frage der Reduzierung von Ausbildungsplätzen keine Angabe.

Beide Ergebnisse, das zur „Attraktivität von Angelernten Arbeitskräften mit einem oder zwei Bausteinbescheinigungen“ und dass zur „(Nicht-)Reduktion der Ausbildungsbereitschaft“ und des „(Nicht-)Umstiegs auf Qualifizierung nur einzelner Bausteine“ geben keinen Anlass zu der Vermutung, dass der betriebliche Einsatz von Ausbildungsbausteinen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe negativ beeinflussen würde oder gar, dass damit das Ende der dualen Ausbildung einher ginge.

4.2 Umsetzung von Ausbildungsbausteinen und damit gesammelte Erfahrungen am Lernort Berufsbildende Schule

Befragte Akteure und ihre Anwendungsbereiche der Ausbildungsbausteine

Unter den Befragten an Berufsbildenden Schulen (n = 34) sind zum großen Teil Lehrkräfte (64,7 %) und Abteilungs- oder Bereichsleitungen (23,5 %). Ein kleinerer Teil hat die Schulleitung inne (8,8 %), eine Person machte zu ihrer Funktion keine Angabe (2,9 %).

Die Mehrheit der Schulen, in denen die Befragten tätig sind, profitiert nicht finanziell von Fördermitteln aus JOBSTARTER CONNECT (64,7 %). Bei 17,6 % werden Personalstellen bzw. Stellenanteile aus Fördermitteln bezahlt, bei 5,9% erhält die Institution finanzielle Mittel vom BIBB bzw. von dem geförderten JOBSTARTER CONNECT-Projekt. 11,8 % geben an, darüber nicht Bescheid zu wissen.

Bei der Hälfte der Befragten aus Berufsschulen werden Teilnehmende in einer schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme (BVJ, BG etc.) qualifiziert. Bei jeweils 14,7 % im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung, im Rahmen einer kooperativen BaE oder im Rahmen einer betriebsnahen oder anderen Ausbildung. 20,6 % nennen andere Qualifizierungsformen, (die jedoch nicht zugeordnet werden können). Die Qualifizierungsdauer der Teilnehmenden reicht – in Abhängigkeit der Maßnahme – von 16 Wochen bis zu 3 Jahre. Die Zahl der von den Schulen der Befragten qualifizierten Teilnehmenden reicht von zwei bis 70 Perso-

nen. Die Befragten haben vor allem Erfahrungen mit der Qualifizierung von JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden in den Bereichen Einzelhandel (neun Befragte), Anlagenmechanik SHK (fünf Befragte) und Lagerlogistik (vier Befragte).

Implementierung von Ausbildungsbausteinen – Fokus auf Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung

Aufgabe der JOBSTARTER CONNECT-Projekte war es in der Regel, die Akteure an den Berufsschulen mit den Grundlagen der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen vertraut zu machen. Die Befragten meinen überwiegend, dass sie hierfür hinreichend informiert bzw. unterstützt wurden, wobei es insbesondere bei Materialien zur Qualifizierung und Kompetenzbewertung teilweise noch mehr Unterstützungsbedarf gegeben hätte.

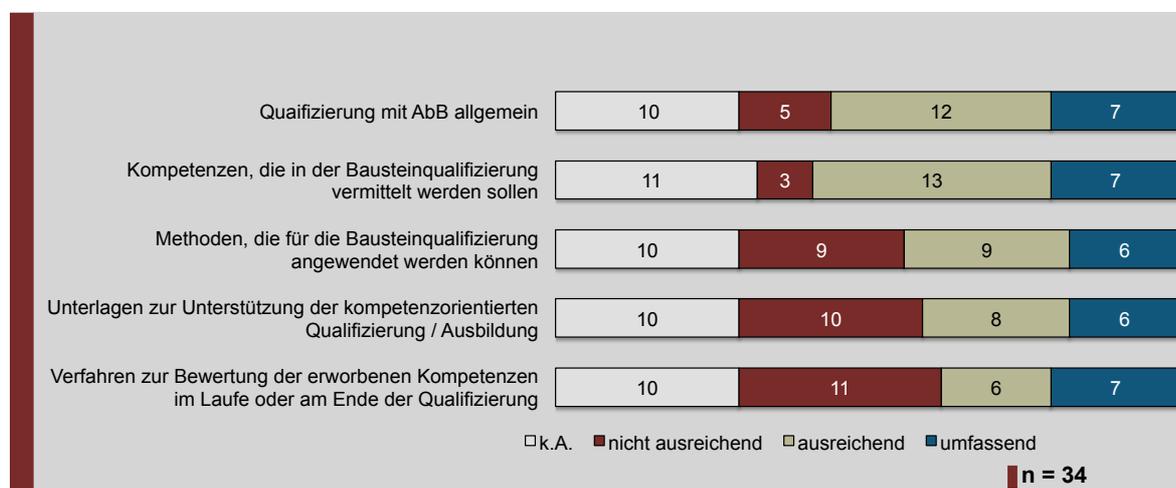


Abbildung 20: Bewertung der Informationen zur Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Berufsschulen (Lernortbefragung 2013)

Die Qualifizierung der Teilnehmenden aus JOBSTARTER CONNECT findet in unterschiedlichem Ausmaß nach der Struktur und den Prinzipien der Ausbildungsbausteine statt. Es lassen sich drei Gruppen unterscheiden:

1. Lernorte mit curricularen Umstellungen: Bei gut einem Drittel (35,3 %) wurden einige oder alle Qualifizierungsangebote der Institution in Zusammenhang mit dem Projekt auf Ausbildungsbausteine umgestellt.
2. Lernorte mit Berücksichtigung der Bausteininhalte: Bei knapp einem Viertel (23,5 %) werden Inhalte der jeweiligen Ausbildungsbausteine vermittelt, aber die Qualifizierung nicht konzeptionell oder methodisch-didaktisch umgestellt.
3. Lernorte ohne Anpassungen oder Berücksichtigung inhaltlicher oder curricularer Art: Gut ein Viertel der beruflichen Schulen (26,5 %) gibt an, dass eine andere Struktur bzw. ein anderes Curriculum verwendet wird. – Genannt werden: Qualifizierungsbausteine, ein schuleigener Plan bzw. die didaktische Jahresplanung der Schule oder der Rahmenlehrplan für die „normalen“ Fachklassen.

In der ersten Gruppe, die von Umstellungen berichtet (n = 12), sind vor allem Befragte (zehn Personen), die Teilnehmende der schulischen Berufsvorbereitung mit Ausbildungsbausteinen qualifizieren, und nur jeweils ein Fall, in dem die Anpassung der Qualifizierung (auch) für die EQ, BaE kooperativ oder eine betriebsnahe Ausbildung erfolgte.

Wenn der Qualifizierungsprozess für die JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden gegenüber früheren Qualifizierungen bzw. Ausbildungen ähnlicher Art und Länge umgestellt wurde (n = 12), dann folgendermaßen:

- Jeweils 83,3 % bekunden, es wurden „Qualifizierungsinhalte angepasst, damit sie zu den Ausbildungsbausteinen passen“ und
- es wurde „die Qualifizierung handlungsorientierter gestaltet, bspw. lassen wir die Teilnehmenden selbständig Aufgaben planen, vorbereiten und durchführen“.
- Die Hälfte gibt an „Ausbildungspersonal/Lehrpersonal bezüglich der Ausbildungsbausteine qualifiziert“ zu haben und
- ein Viertel äußert, in der Schule werde „mehr als zuvor dafür gesorgt, dass Teilnehmende berufstypische Prozesse kennen lernen“.

Der Aufwand für die Umstellung der Qualifizierung nach Ausbildungsbausteinen wird sehr unterschiedlich bewertet. Ein Viertel sieht keinen wesentlichen Umstellungsaufwand und ein Drittel etwas Aufwand, der jedoch ohne zusätzliches Personal oder umfangreiche Mehrarbeit bewältigt wurde. Die restlichen Befragten (41,7 %) mit Umstellungserfahrung berichten von einem erheblichen Aufwand, der nur mit zusätzlichem Kosten-/Personaleinsatz oder Überstunden bewältigt werden konnte. Bei allen betraf dies die Erarbeitung neuer Lernmaterialien und -aufgaben bzw. neuer Curricula und die Qualifizierung des Personals.

Überwiegend wird die Umstellung – wenn sie den Erfolg hat – den Einschätzungen der Befragten nach nachhaltige Effekte haben: Die Hälfte dieser Befragten gibt an, dass ihre Schule auch nach Ende des JOBSTARTER CONNECT-Projekts mit Ausbildungsbausteinen in der Qualifizierung arbeiten wird. Gleichermaßen sollen die Ausbildungsbausteine weiter als „Strukturierungshilfe“ genutzt werden, die Qualifizierung weiter an ihren Inhalten ausgerichtet werden, methodisch-didaktische Elemente weiter genutzt werden und auch zukünftig Kompetenzfeststellungen zum Ende von Qualifizierungsabschnitten (Bausteinen) durchgeführt werden. Ein Drittel der Befragten meint, es wird „vielleicht“ der Fall sein, dass sie Ausbildungsbausteine weiter nutzen. Die restlichen 16,7 % gehen davon aus, dass sie nicht weiter mit Ausbildungsbausteinen arbeiten werden.

In der zweiten Gruppe, bei der „nur“ die Inhalte der Ausbildungsbausteine vermittelt werden, ohne dass methodisch-didaktische Umstellungen erfolgten (n = 8), gibt es nur bei einer berufsbildenden Schule Pläne, zukünftig weiter mit den Ausbildungsbausteinen zu arbeiten.

In ihrer Gesamtbewertung dazu, ob Ausbildungsbausteine insgesamt gesehen hinderlich oder förderlich sind, um eine gute Qualifizierung sicherzustellen, sind sich die Befragten nicht einig.

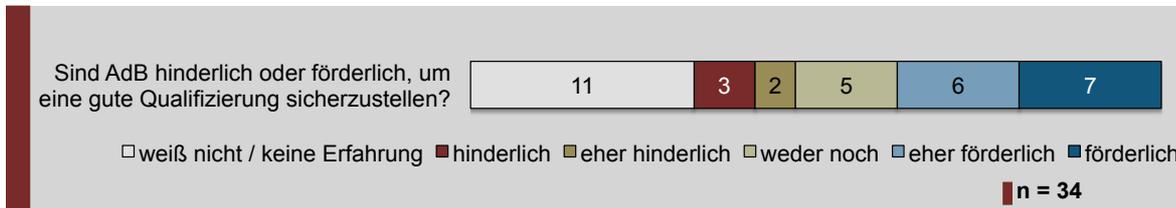


Abbildung 21: Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf die Qualität der Qualifizierung aus Sicht beteiligter berufsbildender Schulen (Lernortbefragung 2013)

Trotz der geringen Fallzahlen zeigt sich der deutliche Trend, dass Befragte, an deren Schulen Qualifizierungsangebote umgestellt wurden, (n = 12) die Ausbildungsbausteine deutlich besser bewerten als Befragte, an deren Schulen keine (nennenswerten) Anpassungen vorgenommen wurden: Fünf halten die Ausbildungsbausteine für förderlich, drei für eher förderlich und drei weitere sehen weder positive noch negative Einflüsse. Nur ein Befragter sieht die Ausbildungsbausteine als eher hinderlich an.

Zielgruppenerreichung und -eignung

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Einschätzung dazu, ob bzw. welche Effekte bei den teilnehmenden Jugendlichen wahrgenommen wurden, die die Befragten mit den Ausbildungsbausteinen in Zusammenhang sehen. Es gibt unterschiedliche Einschätzungen, wobei wiederum Befragte, an deren Institutionen die Ausbildungsbausteine zu curricularen bzw. methodisch-didaktischen Veränderungen führten, deutlich positivere Effekte sehen. Von allen Befragten (n = 34) äußern ...

- 44,1 % „die Jugendlichen sind besser darüber informiert, was sie schon können“,
- 35,5 % „die Jugendlichen sind zielorientierter, sie wissen, was sie noch lernen müssen“,
- 41,2 % „die Jugendlichen sind motivierter“,
- 35,3 % „die Jugendlichen arbeiten/agieren selbständiger“.

Jeweils 20,6 % gaben keine Einschätzung ab, die restlichen Prozente entfallen auf die Kategorie „trifft nicht zu“.

Einzelne Befragte nennen weitere, positive Effekte: „Lernort Betrieb kann mit fachlichen Anteilen besser erschlossen werden“ (Abteilungs- bzw. Bereichsleiter/-in), „Stolz auf Ergebnisse“ bei den Jugendlichen (Lehrer/-in). Andere beschreiben kritische Aspekte: „Motivation nur durch Übernahme in einen Betrieb zu erreichen bzw. Geld“ (Schulleiter/-in) und „wegen Überforderung völliges Abschalten“ der Jugendlichen (Lehrer/-in).

Beteiligung an Kompetenzfeststellungsverfahren

Die Hälfte der Befragten an berufsbildenden Schulen gibt an (50 % von n = 34, d. h. 17 Fälle), an Kompetenzfeststellungen beteiligt gewesen zu sein, auf deren Basis über die Zertifizierung bzw. Bescheinigung eines Ausbildungsbausteins entschieden wurde. Unter den Beteiligten sind primär Lehrkräfte und nur in wenigen Fällen Schul- oder Bereichsleitungen.

Am häufigsten wurden bei diesen Kompetenzfeststellungen kleine „Prüfungs-“ oder Arbeitsaufgaben durchgeführt (13 Fälle) und/oder die Feststellung erfolgte anhand eines Abgleichs von Bausteininhalten und dem, was vermittelt wurde, z. B. mithilfe eines Rasters/Formulars (9 Fälle). Zudem gab es begleitende Beobachtungen mit festgelegten Kriterien (7 Fälle) oder ohne festgelegte Kriterien (3 Fälle). Eine Person gibt an, an der von der „Arbeitsgruppe Verkauf“ entwickelten Kompetenzfeststellung nach den Standards des Orientierungsrahmens beteiligt gewesen zu sein.

Weniger als die Hälfte der Befragten (44,1 % von n=34, d. h. 15 Fälle) bekundet, dass ihre Berufsbildende Schule an der Bescheinigung von erfolgreich absolvierten Ausbildungsbausteinen („Bausteinzertifikat“, „Zeugnis“ o.ä.) wesentlich beteiligt ist. Wenn dies der Fall ist, wird meist die Institution als Qualifizierungsort ausgewiesen (bei 12 Befragten) oder ein/e Vertreter/-in der Institution unterzeichnet die Bescheinigung (bei 9 Befragten).

Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für Übergänge und Anrechnungen

Die Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für die Jugendlichen und ihren weiteren beruflichen Weg wird insgesamt als nicht sehr groß gesehen. Befragte, deren Institutionen die Qualifizierung an die Ausbildungsbausteine angepasst haben, sehen die Bedeutung aber positiver als die anderen Befragten. Am ehesten verbessern die Bausteinbescheinigungen nach Einschätzung der Befragten die Chancen der Jugendlichen bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz (davon gehen 15 von 34 Befragte/n aus) sowie die Selbsteinschätzung der Jugendlichen, indem sie transparenter machen, was diese schon können (Zustimmung von 13 Befragten). Rund ein Drittel der Befragten sieht auch verbesserte Chancen für eine zeitliche Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auf eine Ausbildung (11 Befragte stimmen hierbei zu) oder bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz (Zustimmung von 9 Befragten). Nur sehr wenige meinen, die Bausteinbescheinigungen (der eine „Überprüfung“ voranging) würden auch die Prüfungsangst von Jugendlichen vor der Kammerprüfung mindern (5 Befragte). Sechs Befragte sehen gar keine Bedeutung und drei geben an, dazu (noch) keine Einschätzung abgeben zu können.

4.3 Umsetzung von Ausbildungsbausteinen und damit gesammelte Erfahrungen am Lernort Bildungsdienstleister

Befragte Akteure und ihre Anwendungsbereiche der Ausbildungsbausteine

Unter den Befragten bei Bildungsdienstleistern (n = 19) sind fast ausschließlich Ausbilder und Ausbilderinnen (89,5 %), eine Person hat die Geschäftsführung inne (5,3 %) und eine Person machte zu ihrer Funktion keine Angabe (5,3 %). Unter den Institutionen der Befragten sind Bildungsdienstleister, bei denen Personalstellen aus JOBSTARTER-CONNECT Mitteln gefördert werden (31,6 %), die finanzielle Mittel vom BIBB bzw. vom Projekt erhalten (36,8 %) als auch solche, die nicht finanziell von den Fördermitteln profitieren (26,3 %). Eine Person konnte dazu keine Angaben machen (5,3 %).

Die befragten Bildungsdienstleister sind an der Erprobung von Ausbildungsbausteinen in der Nachqualifizierung (31,6 %), in der integrativen BaE (26,5 %), in der betriebsnahen Ausbildung (10,5 %) und in der kooperativen BaE (5,3 %) beteiligt. Auch andere Qualifizierungsmaßnahmen werden genannt (26,5 %), darunter mehrmals „Qualifizierung Übergang in Arbeit bzw. Ausbildung“ und einmal „Berufsberatung“. Die Zahl bislang qualifizierter Teilnehmender reicht von einer Person bis zu 73, die Dauer von acht Wochen bis zu drei Jahren. Am häufigsten haben Befragte Erfahrung in der Bausteinqualifizierung in den Bereichen Einzelhandel (acht Befragte) und Lager (vier Befragte).

Implementierung von Ausbildungsbausteinen – Fokus auf Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung

Die Befragten bei Bildungsdienstleistern fühlten sich von den JOBSTARTER CONNECT-Projektteams mehrheitlich in ausreichendem Maße zur Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen informiert. Mehr Informationsbedarf hätte bzgl. Qualifizierungsmethoden und Kompetenzfeststellungsverfahren bestanden, auch der Wunsch nach mehr unterstützenden Materialien wird geäußert:

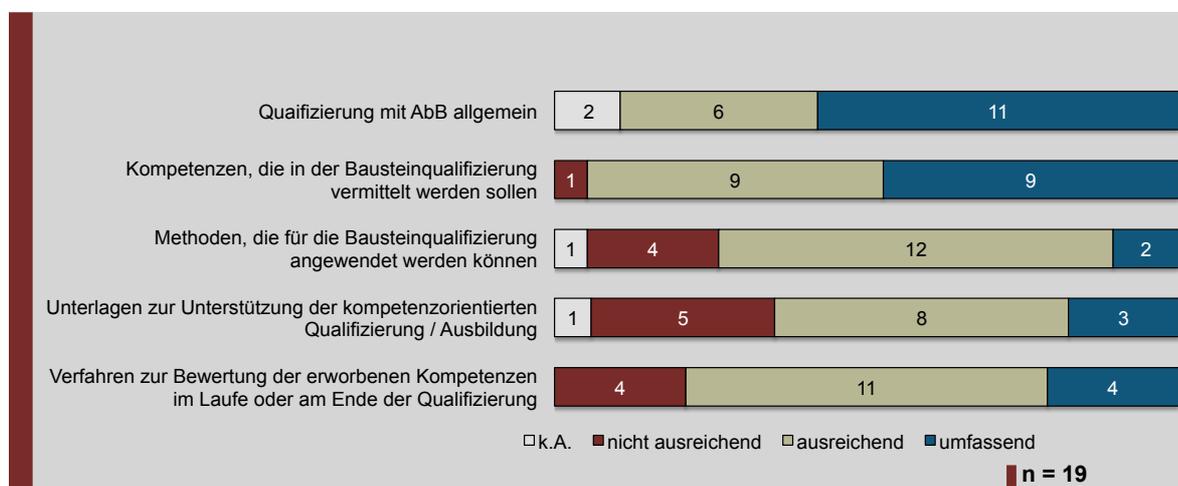


Abbildung 22: Bewertung der Informationen zur Bausteinqualifizierung aus Sicht der beteiligten Bildungsdienstleister (Lernortbefragung 2013)

Anders als bei den befragten Akteuren aus berufsbildenden Schulen kam es bei der Mehrheit der befragten Akteure von Bildungsdienstleistern zu einer Anpassung der Qualifizierung oder zumindest zu einer Berücksichtigung der Ausbildungsbaustein-Inhalte in der Qualifizierung. Somit ergeben sich hier nur zwei Gruppen:

1. Gruppe, Lernorte mit curricularen Umstellungen: Bei 89,5 % wurden einige oder alle Qualifizierungsangebote der Institution in Zusammenhang mit dem Projekt auf Ausbildungsbausteine umgestellt.
2. Gruppe, Lernorte mit Berücksichtigung der Bausteininhalte: Bei den restlichen 10,5 % werden Inhalte der jeweiligen Ausbildungsbausteine vermittelt, aber die Qualifizierung nicht konzeptionell oder methodisch-didaktisch umgestellt.

Wenn Anpassungen des Qualifizierungsprozesses erfolgten (erste oben genannte Gruppe, n = 17) betrafen diese immer eine Anpassung der Qualifizierungsinhalte (100 %) und sehr oft eine handlungsorientiertere Gestaltung der Qualifizierung (88,2 %) sowie ein Mehr an berufstypischen Prozessen als zuvor (70,6 %). Bei der Hälfte wurde hierfür auch das Personal qualifiziert (47,1 %). Mehrheitlich konnte der Umstellungsaufwand ohne zusätzliches Personal oder umfangreiche Mehrarbeit bewältigt werden (76,5 %). Ein Befragter sieht keinen wesentlichen Aufwand (5,3 %). Drei Befragte nennen hingegen erheblichen Umstellungsaufwand, v. a. bei der Erarbeitung neuer Lernmaterialien und -aufgaben sowie bei der Qualifizierung des Personals.

Wenn die Umstellung erfolgt ist, soll i. d. R. auch nach Ende des JOBSTARTER CONNECT-Projekts weiter mit Ausbildungsbausteinen in der Qualifizierung gearbeitet werden. Aber auch in Institutionen, in denen „nur“ die Inhalte berücksichtigt werden (2. Gruppe) gibt es Pläne, die Bausteinqualifizierung fortzusetzen. Insgesamt (n = 19) bekunden 84,2 % sie werden weiter mit Ausbildungsbausteinen arbeiten, 20,5 % werden es vielleicht und nur 5,3 % nicht machen.

Den bisher dargestellten Ergebnissen folgend fällt auch die Gesamtbewertung der Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf „gute Qualifizierung“ sehr positiv aus:

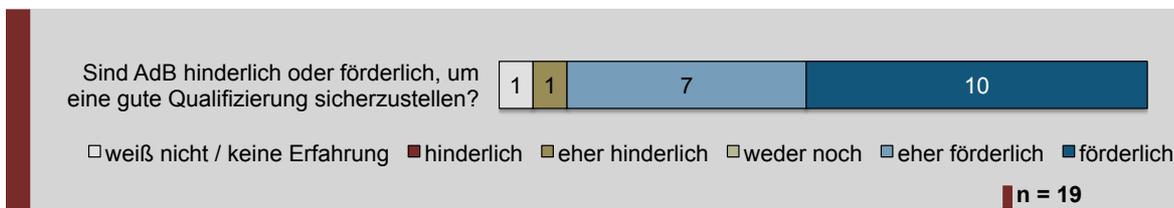


Abbildung 23: Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf die Qualität der Qualifizierung aus Sicht beteiligter Bildungsdienstleister (Lernortbefragung 2013)

Zielgruppenerreichung und -eignung

Vergleichsweise einheitliche Einschätzungen zeigen sich bezüglich der Effekte auf Jugendliche, welche die Befragten bei Bildungsdienstleistern in Zusammenhang mit den Ausbildungsbausteinen bringen. Sie (n = 19) sehen zu...

- 100,0 % „die Jugendlichen sind besser darüber informiert, was sie schon können“,
- 84,2 % „die Jugendlichen sind zielorientierter, sie wissen, was sie noch lernen müssen“ (15,8 % sagen, dies trifft nicht zu),
- 73,7 % „die Jugendlichen arbeiten/agieren selbständiger“ (26,3 % sagen, dies trifft nicht zu).
- 42,1 % „die Jugendlichen sind motivierter“ (52,6 % trifft nicht zu, 5,2 % keine Angabe).

Beteiligung an Kompetenzfeststellungsverfahren

Alle befragten Ausbilder und Ausbilderinnen (17 Personen) waren an Kompetenzfeststellungen beteiligt, die entscheidend für die Bescheinigung eines Ausbildungsbausteins waren (dies entspricht 89,5 % der 19 Befragten bei Bildungsdienstleistern). Am häufigsten wurden auch bei Bildungsdienstleistern kleine „Prüfungs-“ oder Arbeitsaufgaben durchgeführt (15 Fälle). Auch begleitende Beobachtungen anhand festgelegter Kriterien (12 Fälle) und ein Abgleich von Bausteininhalten und dem, was vermittelt wurde, z. B. mithilfe eines Rasters/Formulars (11 Fälle) erfolgen recht häufig. Begleitende Beobachtungen ohne festgelegte Kriterien führen nur wenige durch (2 Fälle). Eine Person weist explizit darauf hin, dass die Kompetenzfeststellung nach den Standards des Orientierungsrahmens umgesetzt wird. Drei Befragte machten zur Form der Kompetenzfeststellung keine Angaben.

Auch an der Bescheinigung absolvierter Ausbildungsbausteine sind die befragten Bildungsdienstleister mehrheitlich beteiligt (89,5 %), d. h. ihre Institutionen sind als Qualifizierungsort ausgewiesen und ein/e Vertreter/-in ihrer Institution unterzeichnet die Bescheinigung.

Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für Übergänge und Anrechnungen

Die Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für die Jugendlichen und ihren weiteren beruflichen Weg wird insgesamt von den Befragten bei Bildungsdienstleistern höher eingeschätzt als von Befragten aus berufsbildenden Schulen. Die stärkste Bedeutung haben Bescheinigungen ihrer Einschätzung nach für die Jugendlichen selbst, da sie Transparenz darüber schaffen, „was sie schon können“ (dies bejahen 18 von 19 Befragten). Hohe Zustimmung gibt es auch dahingehend, dass die Bausteinbescheinigungen (bzw. die vorgelegte Kompetenzfeststellung) helfen, Prüfungsängste zu reduzieren und die Chancen bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz erhöhen (jeweils 15 Befragte sehen diese Bedeutung). Eher nachrangig steigern die Bescheinigungen die Chancen für eine zeitliche An-

rechnung bereits erworbener Kompetenzen auf ein Ausbildung (Zustimmung von 9 Befragten) oder überhaupt bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz (7 Zustimmungen). Dass die befragten Bildungsdienstleister den Bausteinbescheinigungen eine höhere Bedeutung für die Suche nach einem Arbeits- als nach einem Ausbildungsplatz einräumen ist der Tatsache geschuldet, dass die Teilnehmenden der befragten Bildungsdienstleister eine Nachqualifizierung absolvieren oder sich bereits in einer – wenn auch geförderten – Ausbildung befinden (siehe oben).

Die Anpassungen bei den unterschiedlichen Lernorten zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine waren unterschiedlich intensiv. Die Akteure, die Anpassungen vornahmen, machten positive Erfahrungen mit der Qualifizierung mithilfe von Ausbildungsbausteinen. Gleichzeitig äußern sowohl beteiligte Bildungsträger als auch berufsbildende Schulen einen Bedarf an mehr unterstützenden Materialien.

5 Erfahrungen und Bewertungen von Personen, die mit Ausbildungsbausteinen qualifiziert wurden: Ergebnisse der Befragungen von Teilnehmenden

Seit Beginn der Evaluation wurde versucht, die Perspektive der Teilnehmenden umfassend darzustellen und gleichzeitig Informationen zu ihrem Verbleib nach der Qualifizierung zu sammeln. Da der Rücklauf von Fragebögen ehemaliger Teilnehmender in JOBSTARTER CONNECT in den Vorjahren äußerst gering ausgefallen war, wurde das Design der Befragung im Jahr 2013 grundlegend verändert. Dies führte zum gewünschten Ergebnis einer breiten und belastbaren empirischen Basis.

Es wurden 2013 Teilnehmende bereits während der Maßnahmen (und nicht erst danach) zweimalig standardisiert in den Qualifizierungsgruppen befragt. Darüber hinaus wurden ausgewählte Teilnehmende Ende 2013 und damit nach Ende der unterjährigen Maßnahmen qualitativ telefonisch befragt. In diesen telefonischen Interviews stand die Bedeutung der Ausbildungsbausteine für die Teilnehmenden und ihren beruflichen Werdegang im Mittelpunkt. Neben diesen quantitativen und qualitativen Daten werden im Folgenden auch Daten des BIBB zur Ausbildungsqualität zu Vergleichszwecken herangezogen⁹, um Aussagen über die Ausbildungsqualität in JOBSTARTER CONNECT zu treffen.

5.1 Erfahrungen der Teilnehmenden mit der Bausteinqualifizierung

Wie die Teilnehmenden ihre Qualifizierung mithilfe von Ausbildungsbausteinen wahrnehmen, steht im Fokus der folgenden Unterkapitel.

Befragte Teilnehmende und Anwendungsbereiche, in denen ihre Bausteinqualifizierung erfolgt(e)

Die 1. Teilnehmendenbefragung (2013) fand im Frühjahr 2013 statt. Insgesamt füllten 676 Teilnehmende einen Fragebogen aus. Die 2. Teilnehmendenbefragung fand im Sommer 2013 statt. An ihr beteiligten sich 361 Teilnehmende (vgl. Kapitel 2.1). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Qualifizierungen, welche die befragten Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT absolvieren.

Wichtigster Unterschied zwischen beiden Befragungen ist die Abnahme des Anteils der Teilnehmenden in der Nachqualifizierung. Während in der 1. Befragung 15,8 Prozent eine Nachqualifizierung absolvierten, waren es in der 2. Befragung nur 4,8 Prozent.¹⁰ Bei den Qualifizierungsberufen gibt es die größten Veränderungen in den Berufen Industriemechaniker/-in und KFZ-Mechatroniker/-in. In beiden Befragungen ist der Anteil männlicher Teilnehmender in etwa gleich hoch (66,1 % in der 1. Teilnehmendenbefragung und 68,1 % in

⁹ Vgl. Beicht et al. (2009)

¹⁰ Diese Veränderung hat vor allem mit der geringeren Beteiligung von Projekten, die Nachqualifizierung mit Ausbildungsbausteinen umsetzen, an der 2. Teilnehmendenbefragung zu tun.

der 2. Teilnehmendenbefragung). In der 2. Teilnehmendenbefragung haben weniger Teilnehmende keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss und mehr einen Real schulabschluss. Die Teilnehmenden der 2. Teilnehmendenbefragung befinden sich häufiger in Qualifizierungen in Betrieben oder betriebsnahen Maßnahmen.

Tabelle 11: Struktur der JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden 2013 (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013)

	1. TN-Befragung	2. TN-Befragung
Maßnahme und Beruf, in denen die Qualifizierung erfolgt		
Schulische berufsvorbereitende Maßnahme	31,4	36,4
Berufsvorbereitende Maßnahme bei Bildungsträger	4,0	3,4
Einstiegsqualifizierung	7,5	10,4
Außerbetriebliche Ausbildung	23,1	18,8
Geförderte Ausbildung in Betrieb	2,4	0,8
Nachqualifizierung	15,8	4,8
BAPP (Berliner Ausbildungsplatzprogramm)	14,9	23,0
Sonstiges	0,9	1,7
Keine Angabe	0,0	0,8
Anlagenmechaniker/-in SHK	5,5	5,3
Elektroniker/-in Betriebstechnik	2,4	3,1
Elektroniker/-in Energie- u. Gebäudetechnik	0,7	0,8
Fachkraft für Lagerlogistik	9,2	6,7
Fachlagerist/-in	8,1	8,1
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	5,5	1,1
Industriemechaniker/-in	14,8	8,4
Kauffrau/-mann Spedition und Logistikdienstleistung	0,6	1,7
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	11,7	16,0
Verkäufer/-in	20,3	18,2
KFZ-Mechatroniker/-in	14,6	21,3
Maler/-in und Lackierer/-in	7,7	9,0
Bauten- und Objektbeschichter/-in	2,4	2,5
Keine Angabe		0,8
<i>mehr als ein Beruf</i>	3,4	3,1
Jahr, in dem die aktuelle Qualifizierung begonnen hat		
2009	0,4	0,0
2010	8,1	5,3
2011	22,3	11,5
2012	57,0	63,0
2013	8,6	14,3
k. A.	3,6	5,9
Geschlecht, Alter, höchster Schulabschluss		
männlich	66,1	68,1
weiblich	32,8	29,7
keine Angabe	1,0	2,2
Durchschnittsalter (Median in Klammern)	21,9 (20,0) Jahre	20,7 (19,0) Jahre
(noch) keiner	3,4	2,0
Hauptschule	61,2	57,4
Realschule/Fachoberschulreife	28,7	33,9
Abitur, Fachhochschulreife	3,6	2,2
Anderes	1,8	0,8
Keine Angabe	1,3	3,6
Betrieblicher Anteil der Qualifizierung		
Überwiegend im Betrieb	40,7	45,4
Zu einem kleineren Teil im Betrieb	43,0	39,2
Kein betrieblicher Anteil	12,6	11,2
Keine Angabe	3,7	4,2
Fallzahl	n = 676	n = 357¹¹

¹¹ Korrigierte Zahl: Der Rücklauf betrug insgesamt 361 Fragebögen. Aufgrund durchgehend unplausibler Angaben bzw. offensichtlicher Falschausgaben mussten vier Fragebögen komplett aus der Auswertung ausgeschlossen werden.

Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung – Qualität der Qualifizierung aus Sicht der Teilnehmenden

JOBSTARTER CONNECT ist mit dem Auftrag angetreten, mithilfe von Ausbildungsbausteinen die Übergangschancen von Altbewerbern zu verbessern, Teilbereiche des Berufsbildungssystems besser zu verzahnen, außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen stärker auf das duale System auszurichten, die Anrechenbarkeit bereits erworbener Kompetenzen zu verbessern und Ansätze zur Ausbildungszeitverkürzung zu entwickeln. Diese Aufgaben sind nur leistbar, wenn die jeweiligen Qualifizierungen mithilfe der Ausbildungsbausteine eine hohe Qualität aufweisen und sie ggf. besser sind als die „normale“, durchschnittliche Qualifizierung. Um dies zu prüfen wurden den Teilnehmenden an JOBSTARTER CONNECT auch Fragen gestellt, die Teil des BIBB-Qualitätsmodells sind, das in einer Auszubildenden-Befragung zur Ausbildungsqualität eingesetzt wurde.

Das BIBB-Qualitätsmodell enthält Kriterien für folgende Aspekte der Ausbildung:¹²

- Inputqualität: Ausbildungsvoraussetzungen in den Betrieben und Berufsschulen
- Prozessqualität: Ablauf des Ausbildungsprozesses
- Outputqualität: Erreichung von Ausbildungszielen.

Da es sich in JOBSTARTER CONNECT nicht nur um Bausteinqualifizierungen im Rahmen einer Ausbildung handelt und hinzukommend die stattfindenden Ausbildungen häufig integrativ durchgeführt werden, müssen diese Qualitätsaspekte an den Projektkontext angepasst werden. So betrifft die Inputqualität die Qualifizierungsvoraussetzungen an den drei Lernorten: Betrieb, Berufsschule und Bildungsdienstleister. Die Prozessqualität ist im Ablauf sämtlicher Qualifizierungsprozesse zu prüfen. Dabei ist es unerheblich, ob die JOBSTARTER CONNECT-Maßnahme im Rahmen einer Berufsvorbereitung, Ausbildung oder Nachqualifizierung angesiedelt ist. Und die Outputqualität bezieht sich analog nicht nur auf das Erreichen von Ausbildungszielen, sondern der jeweiligen Qualifizierungsziele, die in einer berufsvorbereitenden Maßnahme andere sind als in einer Qualifizierung im Rahmen einer Ausbildung oder als in einer Nachqualifizierung, die auf die Externenprüfung bei einer Kammer vorbereitet.

Bei der 1. Teilnehmendenbefragung in JOBSTARTER CONNECT wurde auf die Bereiche der Input- und Prozessqualität fokussiert. Das BIBB-Qualitätsmodell unterscheidet dabei zwischen Qualitätsbereichen für den Kontext Betrieb und den Kontext Berufsschule. Bei der Befragung in JOBSTARTER CONNECT wurde nicht zwischen Lernorten differenziert, sondern nach den Erfahrungen der Teilnehmenden mit der Qualifizierung insgesamt gefragt. Dafür wurden die Fragen aus der BIBB-Studie übernommen,¹³ die auch im Kontext

¹² Vgl. Beicht et al. (2009)

¹³ Vgl. Fragebogen zur BIBB-Studie zur Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden

von JOBSTARTER CONNECT anwendbar waren. Zudem wurden die Bereiche mit weiteren Items ergänzt, um die Spezifik der Ausbildungsbausteine näher zu beleuchten.

Die Qualitätsbereiche der Input- und Prozessqualität¹⁴ untergliedern sich im BIBB-Qualitätsmodell in die Bereiche: „Organisation“, „Inhalte, Methoden und Lernklima“, „Eignung und Verhalten der Ausbilderinnen“ bzw. „Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen“ sowie „materielle Bedingungen“.

Zum ersten Qualitätsbereich „Organisation“ zählen „Lernprozessplanung und Einhaltung“ und „Einholung von Auszubildenden-Feedback“. Sie wurden durch die Fragen *„Wie stark trifft auf Ihre Qualifizierung zu, dass Sie wissen, was Sie in den nächsten Monaten lernen sollen?“* und *„Wie stark trifft auf Ihre Qualifizierung zu, dass mit Ihnen regelmäßig besprochen wird, wie Sie mit der Qualifizierung zurechtkommen?“* operationalisiert. Die Teilnehmenden bewerten ihr Wissen um den Lernstoff der nächsten Monate mit einer guten bis befriedigenden Durchschnittsnote (2,45) etwas besser als das Besprechen des Zurechtkommens in der Qualifizierung (2,84). Vor allem die Teilnehmenden, die sich in einer Nachqualifizierung befinden, vergaben bessere Noten.¹⁵

Der zweite Qualitätsbereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“ untergliedert sich in die drei Bereiche „Lernen im Arbeitsprozess“, „Lernklima“ (im Betrieb und an der Berufsschule) und „Zusatzangebote“. Zu diesem Qualitätsbereich wurden den Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT insgesamt 13 Fragen gestellt, fünf davon wurden auch in der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie eingesetzt. Die Fragen zu diesem Qualitätsbereich werden alle im Mittel zwischen 2,31 und 3,04 bewertet und damit zwischen den Noten „gut“ bis „befriedigend“. Zwischen den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen gibt es keine systematischen Unterschiede. Bei der Frage, ob *„Ihnen vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden“*, sind die Teilnehmenden, die eine Qualifizierung im Rahmen einer Ausbildung durchlaufen, skeptischer als die in berufsvorbereitenden oder nachqualifizierenden Maßnahmen.¹⁶ Bei der Frage nach *„Arbeitsaufgaben, für deren Erledigung Sie sich selbst die nötigen Informationen besorgen müssen“* antworten die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen negativer als die Teilnehmenden an Qualifizierungen im Rahmen einer Ausbildung oder Nachqualifizierung.¹⁷ Der letzte signifikante Unterschied findet sich bei der Frage, ob die Teilnehmenden *„regelmäßige Berichte über erledigte Arbeitsaufgaben schreiben müssen oder Ergebnisse präsentieren müssen“*. Bei dieser Frage vergeben Teilnehmende an berufsvorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen schlechtere Noten (trifft weniger stark zu) als Teilnehmende von Qualifizierungen im Rahmen einer Ausbildung.¹⁸

¹⁴ Vgl. Beicht et al. (2009): S. 6

¹⁵ ANOVA-Vergleich, Irrtumswahrscheinlichkeit = 0,1 %.

¹⁶ ANOVA-Vergleich, Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,01 %.

¹⁷ ANOVA-Vergleich, Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,01 %.

¹⁸ ANOVA-Vergleich, Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,01 %.

Tabelle 12: Verschiedene Qualitätsaspekten der Qualifizierung aus Sicht der JOBSTARTER CONNECT Teilnehmenden (Teilnehmendenbefragung I 2013)

Qualitätsbereich	Beschreibung	Teilnehmende			
		gesamt	in BV	in Ausbildung	in NQ
Qualitätsbereich	Wie stark trifft auf Ihre Qualifizierung zu, dass... (1 = trifft sehr stark zu bis 6 = trifft gar nicht zu; Vergleich der Mittelwerte)				
Organisation	... Sie wissen, was Sie in den nächsten Monaten lernen sollen?	2,45	2,51	2,52	2,09
	... mit Ihnen regelmäßig besprochen wird, wie Sie mit der Qualifizierung zurechtkommen?	2,84	2,83	2,84	2,85
Inhalte, Methoden und Lernklima	... Inhalte, die Sie theoretisch lernen, auch praktisch angewendet werden?	2,5	2,4	2,6	2,54
	... Ihnen vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden?	2,63	2,48	2,9	2,33
	... Sie dem Ausbilder/Lehrer bei der Arbeit einfach zusehen und dann die Arbeit nachmachen?	3,01	2,89	3,01	3,34
	... Sie nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden?	2,49	2,49	2,48	2,50
	... Sie bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen?	2,41	2,4	2,41	2,47
	... Sie bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen?	2,31	2,36	2,27	2,26
	... Sie regelmäßig die Arbeitsaufgaben im Team bearbeiten müssen?	2,84	2,95	2,74	2,82
	... Sie Arbeitsaufgaben bekommen, für deren Erledigung Sie sich selbst die nötigen Informationen besorgen müssen?	2,93	3,22	2,68	2,75
	... Sie selbst entscheiden müssen, wie Sie eine Aufgabe erledigen?	2,73	2,82	2,67	2,63
	... Sie aufgefordert werden, selbst zu überlegen, was Sie hätten besser machen können?	2,56	2,56	2,48	2,76
	... Sie die Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können?	2,7	2,66	2,74	2,70
	... Sie regelmäßig Berichte über erledigte Arbeitsaufgaben schreiben müssen oder Ergebnisse präsentieren müssen?	3,04	3,28	2,82	2,92
	... Sie Arbeitsaufgaben bekommen, die Sie später in Ihrem Beruf machen werden?	2,55	2,67	2,44	2,50
	Eignung und Verhalten der Ausbilder/innen und Lehrer/innen	... die Ausbilder/Lehrer sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit Ihnen zu besprechen?	2,45	2,4	2,56
Fallzahlen		660-676	289-296	269-273	102-107

Der dritte Qualitätsbereich bezieht sich auf „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen und der Lehrer/-innen“. Dazu zählen „Fachliche Eignung der Ausbilder/-innen“, „Pädagogi-

sche Eignung der Ausbilder/innen“ und „Ausbilderpräsenz“ bzw. „Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen“. Innerhalb der 1. Teilnehmendenbefragung in JOBSTARTER CONNECT wurde dieser dritte Qualitätsbereich über die Frage *„Wie stark trifft auf Ihre Qualifizierung zu, dass sich die Ausbilder/Lehrer sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit Ihnen zu besprechen?“* operationalisiert. Im Durchschnitt wird dieser Frage mit Werten zwischen 2 und 3 zugestimmt.

Interessant sind hier die Verbindungen zur Kompetenzfeststellung oder Prüfung am Ende der Ausbildungsbausteine. Teilnehmende, die angaben, dass ein mündliches Gespräch über eine Arbeitsaufgabe oder andere Qualifizierungsinhalte Teil der Kompetenzfeststellung war, berichten von einer höheren Präsenz der Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen als Teilnehmende, mit denen kein Gespräch im Rahmen der Kompetenzfeststellung geführt wurde.¹⁹ Ein Rollenspiel oder ein schriftlicher Test als Teil der Kompetenzfeststellung am zum Abschluss eines AbB korrespondiert auch mit einer höheren Wahrnehmung der Ausbilder/-innen- und Lehrer/-innenpräsenz.²⁰

Als vierter Qualitätsbereich von Ausbildungsqualität wurden im Vorfeld der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie die „Materiellen Bedingungen“ im Kontext des Betriebes und der Berufsschule definiert. Für JOBSTARTER CONNECT gilt dies erweitert auch für den dritten Lernort Bildungsdienstleister. Weil die Qualifizierungskontexte innerhalb des Programms sehr unterschiedlich sind, wurden die materiellen Bedingungen nicht standardisiert erhoben, sondern offen innerhalb der Fragen *„Was hat Ihnen an der Qualifizierung gut gefallen?“* und *„Was hat Ihnen an der Qualifizierung nicht gefallen?“*.

Im Ergebnis wurden die materiellen Bedingungen von den JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden selten erwähnt. Dabei halten sich positive und negative Nennungen fast die Waage (1. Teilnehmendenbefragung: 8 positive Nennungen, 11 negative; 2. Teilnehmendenbefragung: 3 positive Nennungen und 2 negative). Exemplarisch für die positiven Nennungen können folgende Zitate der Teilnehmenden angeführt werden: *„Dass man die Möglichkeiten hat mit den Materialien zu üben, zum Bsp. Reibeputz, Buntsteinputz, Spachteltechnik etc.“*, *„die vorhandenen Lehrmittel“*, *„verschiedene Maschinen, reichlich Werkzeug“*, *„lernen an halterlosen Autos, weil da was kaputt gehen darf“*. Unter den negativen Nennungen finden sich *„mangelnde Schule, Lehrer, die keine sind“*, *„keine Stühle“*, *„die Tische (Arbeitstische)“*, *„viele in einem kleinen Raum“* und auch *„kaum Arbeitsmittel vorhanden“*.

Die Qualität der Qualifizierung wird von den Teilnehmenden insgesamt als gut bis befriedigend bewertet. Besonders positiv werden Toleranz von Fehlern, das Feedback der Lehrenden und Qualifizierenden und die Transparenz des Qualifizierungsverlaufs bewertet. Die materiellen Bedingungen der Qualifizierungen werden sowohl positiv als auch negativ

¹⁹ Cramer's V=0,189, Irrtumswahrscheinlichkeit 0,2 %.

²⁰ Cramer's V=0,147, Irrtumswahrscheinlichkeit 4,2 %.

erwähnt, sind aber kein vordergründiges Thema für Kritik oder Lob bei den Teilnehmenden.

Die Fragen zu den Qualitätsbereichen, die aus der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie übernommen wurden, wurden mit den dort erhobenen Daten²¹ verglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieser Vergleich nur Hinweise auf die Qualifizierungsqualität in JOBSTARTER CONNECT gibt. Die Vergleichbarkeit ist durch einige Faktoren eingeschränkt.²² Hinzu kommt, dass nicht das gesamte Qualitätsmodell des BIBB für die CONNECT-Teilnehmendenbefragung in Betracht kam. Verglichen werden nur einzelne Qualitätsaspekte.

Die Bewertungen dieser Aspekte durch die Auszubildenden der BIBB-Studie sind in der Tendenz etwas negativer als die Antworten von JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden, die eine über AbB strukturierte geförderte betriebliche Ausbildung oder eine entsprechende außerbetrieblichen Ausbildung absolvieren. Signifikante Unterschiede zwischen Auszubildenden mit Bausteinqualifizierung in JOBSTARTER CONNECT und den Auszubildenden der BIBB-Studie existieren bei den Fragen, ob

- *„... mit Ihnen regelmäßig besprochen wird, wie Sie mit der Qualifizierung zurechtkommen“*,
- *„... Sie bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen“ und*
- *„... Sie die Arbeit selbständig planen, durchführen und kontrollieren können“*.

Nicht signifikant unterscheiden sich die Antworten der Auszubildenden in JOBSTARTER CONNECT von den Auszubildenden der BIBB-Studie bei den Fragen, die sich auf die Einbeziehung der Auszubildenden in betriebliche Abläufe richten. Hierzu zählen, dass *„... Ihnen vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden“*, *„... Sie dem Ausbilder/Lehrer bei der Arbeit einfach zusehen und dann die Arbeit nachmachen“* und *„... Sie nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden“*.

²¹ Vgl. Datensatz von Krewerth et al. (2011)

²² Die Erhebungszeitpunkte sind nicht identisch (BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie: 2008; JOBSTARTER CONNECT. 2013). Die BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie wurde in sechs Bundesländern in 15 stark besetzten dualen Ausbildungsberufen durchgeführt. In JOBSTARTER CONNECT wurde in allen 16 Bundesländern befragt und nur in den 13 Ausbildungsberufen, für die Ausbildungsbausteine vorliegen und in denen Qualifizierungen erfolgen. Nur für fünf Ausbildungsberufe liegen sowohl in der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie als auch in JOBSTARTER CONNECT Daten vor. Die BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie wurde mit Auszubildenden im 2. Lehrjahr durchgeführt. Die Auszubildenden in JOBSTARTER CONNECT sind unterschiedlich weit mit ihrer Qualifizierung im Rahmen einer Ausbildung.

Tabelle 13: Durchschnittliche Zustimmungen zu einzelnen Qualifizierungseigenschaften von Teilnehmenden an berufsqualifizierenden Maßnahmen in JOBSTARTER CONNECT in der BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie (Teilnehmendenbefragung I 2013 und BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie)

	TN in BaE		TN in betrieblicher Ausbildung	
	Jobstarter CONNECT	BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie ²³	Geförderte betriebl. BA in Jobstarter CONNECT	BIBB-Ausbildungsqualitätsstudie ²⁴
Wie stark trifft auf Ihre Qualifizierung zu, dass.... (1 = trifft sehr stark zu bis 6 = trifft gar nicht zu; Vergleich der Mittelwerte)				
... mit Ihnen regelmäßig besprochen wird, wie Sie mit der Qualifizierung zurechtkommen?	2,59***	3,23	3,17**	3,52
... Ihnen vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden?	3,01	3,00	2,75*	2,97
... Sie dem Ausbilder/Lehrer bei der Arbeit einfach zusehen und dann die Arbeit nachmachen?	2,94	2,93	3,11	3,21
... Sie nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden?	2,56	2,58	2,38	2,34
... Sie bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen?	2,34***	2,78	2,51***	3,00
... Sie bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen?	2,18***	2,68	2,38***	2,76
... Sie die Arbeit selbständig planen, durchführen und kontrollieren können?	2,72**	2,98	2,76	2,95
Fallzahlen	153-156	465-470 (gewichtet)	115-117	5327-5347 (gewichtet)
T-Test, zweiseitige Testung, * Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 5\%$; ** Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 1\%$; *** Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,1\%$				

Damit sind es vor allem die Betreuungsleistungen, die Auszubildende in JOBSTARTER CONNECT stärker wahrnehmen als dies Auszubildende der BIBB-Studie tun. Die Einbeziehung in betriebliche Abläufe unterscheidet sich überwiegend nicht. Sie liegt nur einmal bei der Frage nach der Übertragung von vielseitigen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben bei den Teilnehmenden in einer geförderten betrieblichen Ausbildung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT signifikant unter dem Durchschnitt der BIBB-Ausbildungsqualitäts-Studie. In den positiveren Bewertungen der Auszubildenden in Maßnahmen in JOBSTARTER CONNECT kommt auch die intensivere Betreuung im Rahmen des Projektes zum tragen. Sie drückt sich auch in der oben beschriebenen höher Ausbilder/-innen- und Lehrer/-innenpräsenz aus. Auch scheint das Konzept der vollständigen

²³ Eigene Berechnung auf Grundlage des Datensatzes von Datensatz von Krewerth et al. (2011).

²⁴ Eigene Berechnung auf Grundlage des Datensatzes von Datensatz von Krewerth et al. (2011).

Handlung, das den Ausbildungsbausteinen zugrunde liegt, dazu beizutragen, dass die Auszubildenden in Bausteinqualifizierungen häufiger berichten, dass sie „... die Arbeit selbständig planen, durchführen und kontrollieren können“.

Zufriedenheit mit dem Qualifizierungsangebot

Die Mehrheit der Teilnehmenden zeigt sich zum ersten Messzeitpunkt zufrieden mit den Bildungs- bzw. Qualifizierungsangebot insgesamt. 17,6 % (von 661) sind „sehr zufrieden“, 45,9 % „zufrieden“, 29,3 % „teils-teils“, 3,3 % „unzufrieden“ und 1,8 % „sehr unzufrieden“. Zum zweiten Messzeitpunkt zeigt sich ein ähnliches Bild: „Sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ sind insgesamt fast zwei Drittel (63,8 %), „eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ sind 7,0 % und ein Viertel (25,8 %) ist unentschieden.²⁵

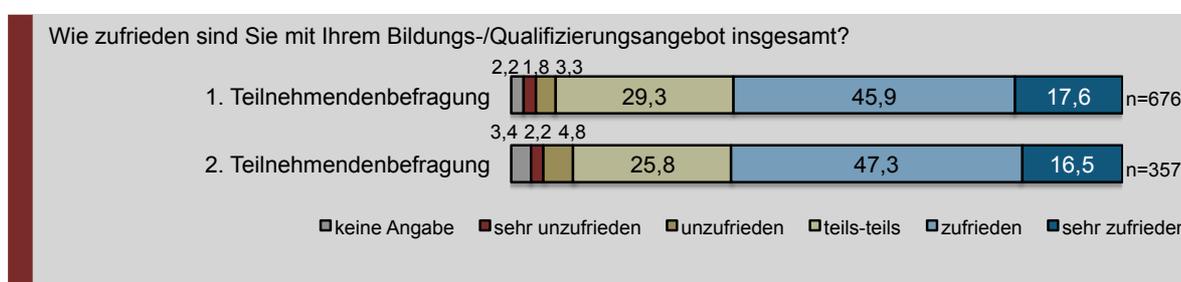


Abbildung 24: Zufriedenheit mit dem Bildungs-/Qualifizierungsangebot (Teilnehmendenbefragung I und II 2013)

Die Befragten können logischer Weise nicht einschätzen, wie ihre jeweilige Qualifizierung ohne die Struktur oder Methodik der Ausbildungsbausteine verlaufen wäre, weil sie keine vergleichbare Qualifizierung durchlaufen haben. Auf die offenen Fragen, was ihnen an der Qualifizierung gefallen und was ihnen nicht gefallen hat, bezieht sich daher nur ein einziger Befragter auf „Ausbildungsbausteine“. Einige sehr wenige Befragte erwähnen jedoch „Module“, „Zertifikate“, „Arbeit mit Lernaufträgen“ oder das „Proben von Prüfungen“. Dennoch illustriert die Auswertung der offenen Angaben die Perspektive der Teilnehmenden. So überwiegen in beiden Befragungen die positiven offenen Angaben die negativen. Es wird eine hohe Zufriedenheit mit der Qualifizierung geäußert und beispielhaft die gute Vermittlung des Lernstoffes, die Erprobung in betrieblichen Praxisphasen, die zusätzlichen Förderungen in Form von Nachhilfe und ein angepasstes Lerntempo genannt. Von den Teilnehmenden wird den Maßnahmen im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT damit überwiegend eine hohe Ausbildungsqualität attestiert.

Kritisiert wird vor allem eine fehlende oder schlechte Vergütung. Ferner wurden auch die zu schnelle oder aus Sicht der Teilnehmenden schlecht strukturierte Vermittlung theoretischer Grundlagen bemängelt, die Arbeitszeiten oder der Arbeitsweg und bestimmte Fächer oder Tätigkeiten. Auch die Lernortkooperation wird häufig als Problem angesehen.

²⁵ Die Teilnehmendenbefragungen erfolgten anonym, so dass von der Externen Evaluation nicht festgestellt werden kann, wie viele Teilnehmende sich an beiden Befragungen beteiligt haben. Die ähnliche Einschätzung kann auch darauf beruhen, dass sich ein großer Teil der Befragten sowohl an der 1. als auch an der 2. Teilnehmendenbefragung beteiligt hat.

Vereinzelt war die Ausstattung mangelhaft, wenn z. B. Stühle fehlten. Mit der schlecht strukturierten Vermittlung theoretischer Grundlagen und Schwierigkeiten bei der Lernortkooperation sehen die Teilnehmenden ähnliche Probleme wie die Projektleitungen (vgl. Kapitel 3).

Kompetenzfeststellungsverfahren – Erfahrungen aus Sicht der Teilnehmenden

Nur 21,5 % der Befragten (von 666) hatten zum ersten Messzeitpunkt noch keine Erfahrungen mit „Prüfungen“ oder „Kompetenzfeststellungen“ in der Qualifizierung gemacht. Eine Kompetenzfeststellung haben 26,0 % und mehrere Kompetenzfeststellungen 52,6 % durchlaufen.²⁶ Zum zweiten Messzeitpunkt im Sommer 2013 ergibt sich das gleiche Bild: Von den Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT haben 19,7 % (von 346) *keine* Erfahrungen mit „Prüfungen“ oder „Kompetenzfeststellungen“, 25,7 % haben eine und 54,6 % haben bereits mehrmals Kompetenzfeststellungen absolviert.

Die Teilnehmenden haben dabei überwiegend Erfahrungen mit mehreren Instrumenten gemacht. So geben 83,1 % (von 514) innerhalb der ersten Befragung und 87,3 % (von 275) innerhalb der zweiten Befragung von Teilnehmenden an, dass das Erlernete mit zwei oder mehr unterschiedlichen Vorgehen geprüft wurde. Am häufigsten wurde ein schriftlicher Test absolviert (85,6 % 1. Teilnehmendenbefragung, 80,3 % 2. Teilnehmendenbefragung) oder eine Arbeitsaufgabe unter Beobachtung gelöst (79,2 % 1. Teilnehmendenbefragung, 83,4 % 2. Teilnehmendenbefragung). Seltener wurden Rollenspiele, in dem Arbeitsabläufe durchgespielt wurden, eingesetzt (37,3 % 1. Teilnehmendenbefragung, 38,0 % 2. Teilnehmendenbefragung).

Tabelle 14: Bestandteile der Kompetenzfeststellungsverfahren und Bausteinprüfungen (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013)

	1. Befragung März-Mai 2013	2. Befragung Mai-Oktober 2013
Schriftlicher Test	85,6	80,3
Arbeitsaufgabe, die unter Beobachtung zu lösen war	79,2	83,4
Gespräch über eine Arbeitsaufgabe oder andere Qualifizierungsinhalte	69,2	61,8
Mündliche Wissensabfrage	68,2	58,6
Rollenspiel, bei dem ein Arbeitsablauf durchgespielt wurde	37,3	38,0
Fallzahlen	432-479	245-274

Auch in der vertiefenden qualitativen Befragung der Teilnehmenden an JOBSTARTER CONNECT wurde danach gefragt, ob die AbB mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen wurden. Die meisten Befragten haben dies bejaht. Offen nach dem Nutzen der

²⁶ Ohne Teilnehmende, die erst 2013 mit der Qualifizierung begonnen haben, haben 20,5 % (von 585) keine Kompetenzfeststellung(en) durchgeführt, 25,3 % eine und 54,2 % mehrere.

Ausbildungsbausteine befragt, bezogen sie sich auch auf den Nutzen der Kompetenzfeststellungen, wie dies beispielhaft die folgende Gesprächszusammenfassung zeigt:

„Diese Art von Zwischenprüfungen hat den Befragten gut vorbereitet auf die praktische Prüfung bei der IHK. Für jeden Baustein hat der Befragte ein Ergebnis und einen Nachweis in Form eines Zeugnisses erhalten. Diese hat er Bewerbungen nach dem Ende der Maßnahme beigelegt und gute Resonanz darauf erhalten. Die Bausteine waren für ihn auch eine gute Motivation, da die Ausbildung so in Etappen aufgebaut war und er über die Ergebnisse der einzelnen Bausteine immer ein Feedback hatte. Gute Ergebnisse haben ihn motiviert so weiter zu machen, schlechte Ergebnisse haben ihn motiviert sich zu verbessern.“ (Interviewprotokoll Nr. 1_4)

Kompetenzfeststellungen am jeweiligen Ende eines Ausbildungsbausteines wurden damit von vier Fünfteln der Befragten (zum Befragungszeitpunkt bereits) absolviert. Von denen, die ihr Wissen unter Beweis gestellt haben, wurde dies häufig in Form eines schriftlichen Tests oder einer Arbeitsaufgabe, die unter Beobachtung zu lösen war, getan. Gleichzeitig wurden die Teilnehmenden damit auf Prüfungsabläufe bei den Kammern vorbereitet. Das Gespräch über eine Arbeitsaufgabe oder andere Qualifizierungsinhalte erhöhte darüber hinaus die Wahrnehmung bei den Teilnehmenden, dass Ausbilder und Lehrer präsent sind (vgl. Abschnitt zur Ausbildungsqualität).

Bedeutung der Ausbildungsbaustein-Bescheinigungen für die Teilnehmenden

Mehr als die Hälfte der Befragten (54,4 % von 647), hatte zum ersten Messzeitpunkt auch bereits eine Bescheinigung oder mehrere Bescheinigungen über das „erfolgreiche Bestehen eines Ausbildungsbausteins“ erhalten.²⁷ Die Anzahl reicht von einer bis sechs Bescheinigung(en) und der Mittelwert liegt bei 2,3. Zum zweiten Messzeitpunkt hatten bereits mehr als drei Fünftel (61,9 % von 339) eine oder mehrere Bescheinigungen über den erfolgreichen Abschluss von AbB erhalten. Der Mittelwert liegt weiterhin bei 2,3 und streut zwischen einer und acht Bescheinigungen.

²⁷ Ohne Teilnehmende, die erst 2013 mit der Qualifizierung begonnen haben: 56,6 % (von 568).

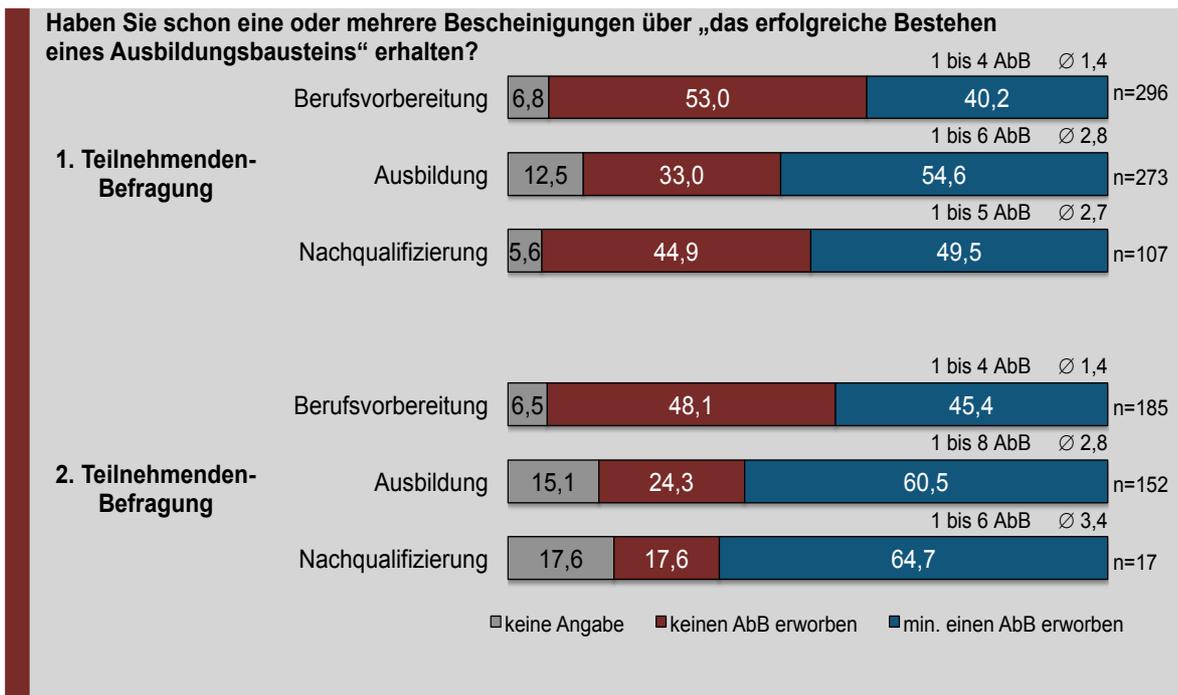


Abbildung 25: Erworbene Ausbildungsbausteine (Teilnehmendenbefragungen I und II 2013)

Die Befragten (die bereits mind. eine Bescheinigung erhalten haben) messen der Bescheinigung bzw. den Bescheinigungen auch mehrheitlich eine große Bedeutung zu. So denken über 70 %, dass die Bescheinigung(en) eine große Bedeutung für ihren weiteren beruflichen Weg haben werden, weil sie „damit belegen können, was sie schon können“ (Abbildung 26). Die Mehrheit (63,7 %) sieht auch eine große Bedeutung für das eigene Selbstbewusstsein und die eigene Motivation weil sie dadurch „wissen, was sie können“ und weil es sie „zum Weiterlernen motiviert“ (53,9 %).

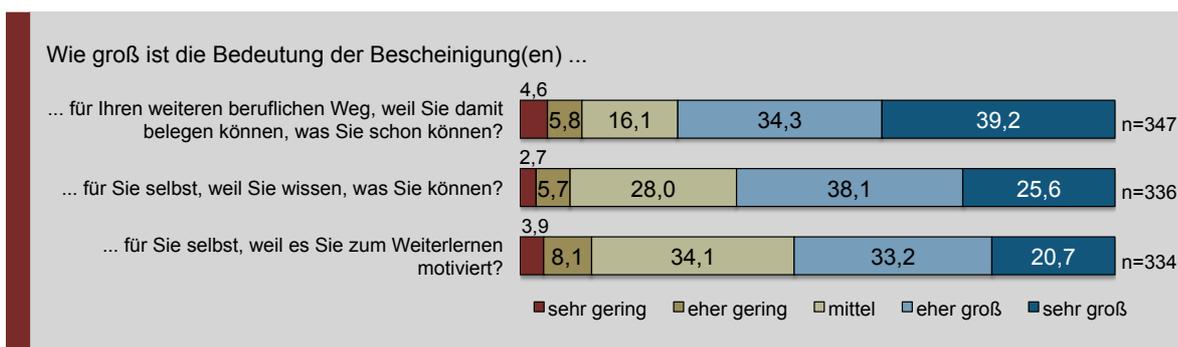


Abbildung 26: Bedeutung der Bausteinertifikate für die Teilnehmenden (Teilnehmendenbefragung I 2013)

5.2 Übergänge in Ausbildung und Arbeit

Die Ausbildungsbausteine sollen unter anderem die Übergänge von berufsvorbereitenden Maßnahmen in eine Ausbildung erleichtern und im Idealfall die Ausbildungszeit verkürzen. Die Frage, wie hilfreich die Ausbildungsbausteine beim Übergang in eine Ausbildung und in Arbeit aus Sicht der Teilnehmenden sind, wird nachfolgend beleuchtet.

Zeitliche Berücksichtigung (Anrechnung, Verkürzung)

Zum ersten Messzeitpunkt denkt weniger als die Hälfte der Teilnehmenden, die eine berufsvorbereitende Maßnahme – z. B. BVJ, BGJ, BvB, EQ – machen (282 haben dazu Angaben gemacht), dass sie am Ende der Qualifizierung genug Wissen erworben haben, um anschließend ins zweite Ausbildungsjahr „einsteigen“ zu können (23,4 % sagen ja und 21,3 % eher ja). Ein Drittel ist unentschieden (33,7 % teils-teils). Jeder Fünfte denkt, dass nicht genügend Wissen vorhanden sein wird (11,0 % sagen eher nein und 10,6 % nein).

Auch wenn insgesamt 44,7 % der Befragten in der 1. Teilnehmendenbefragung meinen, dass sie vom Wissen her ins zweite Lehrjahr einsteigen könnten (23,4 % „ja“ und 21,3 % „eher ja“), so streben doch nur 15,3 % der Befragten in der 2. Teilnehmendenbefragung (144 haben dazu eine Angabe gemacht) eine Ausbildungsverkürzung mithilfe der Ausbildungsbausteine an. Weitere 4,9 % (7 Personen) haben eine Verkürzung bereits vertraglich vereinbart. Die größte Gruppe von 59,0 % strebt keine Verkürzung ihrer Ausbildungszeit an und 20,8 % der Befragten in einer berufsvorbereitenden Maßnahme hat noch keinen Ausbildungsbaustein abgeschlossen. Dass die AbB nicht zu kürzeren Ausbildungszeiten führen, liegt dabei eher nicht an der Qualität der Bausteinqualifizierung, sondern an den Chancen im Anschluss an eine Ausbildung eine Beschäftigung aufzunehmen. Für viele Auszubildenden mit schwierigen Übergängen von der Schule in den Arbeitsmarkt ist eine früher abgeschlossene Ausbildung gleichbedeutend mit einer früher beginnenden und mit hoher Wahrscheinlichkeit länger andauernden Arbeitssuche.²⁸

Die Bescheinigungen der AbB haben 43,3 % Befragten, die eine Berufsvorbereitung in JOBSTARTER CONNECT absolviert haben und bereits einen Ausbildungsplatz suchten, bei der Ausbildungsplatzsuche geholfen. Nur 13,4 % fanden sie nicht hilfreich, weitere 31,5 % haben noch keine Zertifikate erhalten und 11,8 % können dies nicht einschätzen.

Ähnlich zeigen auch die Ergebnisse der qualitativen telefonischen Befragung der Teilnehmenden, dass die zertifizierten Ausbildungsbausteine vor allem für die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen hilfreich für einen Übergang in Ausbildung waren. Exemplarisch lässt sich folgendes Zitat aus dem Protokoll anführen: *„Bei zweien seiner aktuellen Bewerbungen sind die Betriebe im Bestätigungsschreiben auf die Bausteine eingegangen bzw. haben diese positiv erwähnt. In diesen Schreiben stand drin, dass die Firmen ihn eventuell für eine Ausbildung nehmen würden“* (Protokoll 2_7).

Beim Übergang in eine Beschäftigung hingegen sind die Ausbildungsbausteine weniger relevant. So bringt es ein Teilnehmender in der telefonischen Befragung folgendermaßen auf den Punkt: *„Hauptsache die Gesellenprüfung ist dabei (bei der Bewerbung, Anm. INTERVAL)“* (Protokoll 1_50). Wie der Abschluss erworben wurde, ob mit Ausbildungsbau-

²⁸ Dies wird durch die Daten der leitfadengestützten Telefoninterviews bestätigt. Von den zehn Befragten, die eine Ausbildung in JOBSTARTER CONNECT beendet haben, waren zum Zeitpunkt der telefonischen Nachbefragung fünf arbeitssuchend.

steinen oder ohne, ist für zukünftige Arbeitgeber aus Sicht dieses Teilnehmenden offenbar nicht relevant. Und ein anderer Auszubildender in JOBSTARTER CONNECT meint, „Nutzen hätten Ausbildungsbausteine und Zertifikate v.a. im Falle eines Abbrechens der Ausbildung. Dann könne man sich mit diesen bewerben und zeigen, was man schon auf dem Kasten hat“ (Protokoll 1_99).

In der standardisierten Befragung fanden 41,1 % der Teilnehmenden, die bereits einen Arbeitsplatz gesucht haben, die Ausbildungsbausteine auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz hilfreich. Ein Fünftel (20,5 %) sagt aber auch, dass die Ausbildungsbausteine ihre Suche nach einem Arbeitsplatz nicht positiv beeinflussen (Abbildung 27).

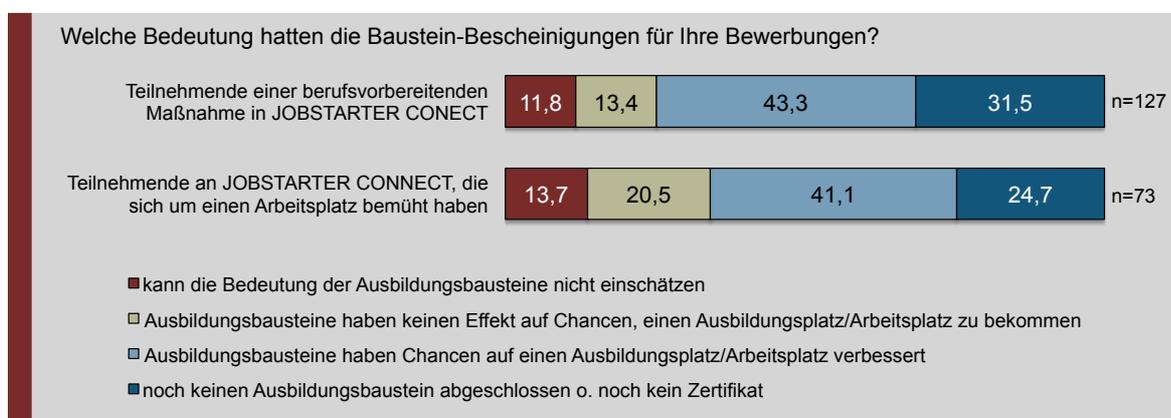


Abbildung 27: Bedeutung der Bausteinbescheinigungen für Bewerbungen um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (Teilnehmendenbefragung II 2013)

Perspektiven der Teilnehmenden für Übergänge in Ausbildung oder Arbeit

Was die Perspektiven der Teilnehmenden zum ersten Befragungszeitpunkt für das nächste Ausbildungsjahr ab Herbst 2013 betrifft gibt es drei große Gruppen:

- 32,1 % (von 657 Personen, die dazu Angaben gemacht haben) wissen noch nicht, was sie hinsichtlich Ausbildung oder Beruf machen werden,
- 30,9 % geben an, dass sie die aktuelle Qualifizierung weiter machen werden, und
- insgesamt 37,0 % nennen andere Vorhaben: Knapp ein Fünftel der Befragten wird in Ausbildung gehen (bei 15,7 % gibt es bereits Verträge oder Zusagen, bei weiteren 3,7 % ist die Ausbildung erklärtes Ziel), zehn Prozent möchten Arbeiten (8,5 % haben bereits eine Stelle oder zumindest eine in Aussicht, 1,5 % geben an sie werden Arbeit suchen). 3 % werden weiter zur Schule gehen (z. B. um das Abitur zu machen) oder eine andere Weiterbildung machen. Weitere 4,6 % entfallen auf Sonstiges (z. B. Freiwilliger Wehrdienst).

Zum ersten Messzeitpunkt möchten rund 40 Prozent der Teilnehmenden, die eine geförderte Ausbildung – z. B. BaE und wirtschaftsnahe Ausbildung, Berliner Ausbildungsplatzprogramm – machen (245 haben dazu eine Angabe gemacht) gerne in eine nicht-geförderte, betriebliche Ausbildung wechseln (24,5 % ja und 17,1 % eher ja). Ein Viertel

davon ist unentschieden (24,5 % teils-teils) und ein weiteres Viertel möchte in der geförderten Ausbildung bleiben (12,7 % eher nein und 21,2 % nein).

Zum zweiten Befragungszeitpunkt haben sich 43,1 % der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT bereits um einen Ausbildungsplatz im Herbst 2013 beworben. Durchschnittlich haben sie etwa 16 Bewerbungen verschickt. Über ein Drittel von ihnen hat auch bereits einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb unterschrieben (35,1 %). Weitere 16,2 % haben einen betrieblichen Ausbildungsplatz in Aussicht. Trotz ihrer Bemühungen hatten 29,2 % im Sommer 2013 noch keinen Ausbildungsplatz für den Herbst.

Ein etwa gleich großer Teil von 44,8 % hat sich zum zweiten Befragungszeitpunkt nicht um einen Ausbildungsplatz beworben. Drei Viertel von ihnen ging davon aus, sich im Herbst 2013 weiterhin in der Qualifizierung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT zu befinden. Fast ein Fünftel (18,1 %) gibt an, andere Pläne zu haben. Hierzu zählen vor allem das Erwerben höherwertiger Abschlüsse wie eines (Fach-)Abiturs oder die Arbeitssuche oder -aufnahme.

Tabelle 15: Pläne und Bewerbungsaktivitäten auf einen Ausbildungsplatz im Sommer 2013 (Teilnehmendenbefragung II 2013)

	2. Befragung Mai-Oktober 2013 (n=357)	
Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	43,1	davon:
- bisher erfolglos		29,2
- betrieblicher Ausbildungsplatz in Aussicht		16,2
- außerbetrieblicher Ausbildungsplatz in Aussicht		3,2
- Ausbildungsvertrag mit Betrieb unterschrieben		35,1
- Ausbildungsvertrag für außerbetriebliche Ausbildung unterschrieben		5,2
- Keine Angabe		11,0
Bewerbung um Ausbildungsplatz für später geplant	6,7	
Keine Bewerbungsaktivitäten, weil:	44,8	davon:
- Derzeitige Qualifizierungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen ist		75,0
- aus anderen Gründen		18,1
- keine Angabe		6,9
Keine Angabe	5,3	

Fast ein Viertel der Befragten bemühte sich zum zweiten Messzeitpunkt um einen Arbeitsplatz. Dafür haben sie im Durchschnitt 12 Bewerbungen verschickt. Weitere 16,8 % planen eine spätere Arbeitssuche und eine große Gruppe von 42,6 % hat sich noch nicht beworben, weil sie erst eine Qualifizierung oder Ausbildung abschließen will.

Tabelle 16: Pläne und Bewerbungsaktivitäten auf einen Arbeitsplatz im Sommer 2013 (Teilnehmendenbefragung II 2013)

	2. Befragung Mai-Oktober 2013 (n=357)	
Bemühungen um einen Arbeitsplatz	24,4	davon:
- bisher erfolglos		29,9
- Arbeitsplatz in Aussicht, aber noch keinen Vertrag		21,8
- Arbeitsvertrag unterschrieben		35,6
- keine Angabe		12,6
Bewerbung um Arbeitsplatz für später geplant	16,8	
Keine Bewerbungsaktivitäten um Arbeitsplatz, weil:	42,6	davon:
- derzeitige Qualifizierungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen ist		57,9
- zuerst eine Ausbildung abgeschlossen werden soll		31,6
- aus anderen Gründen		7,2
- keine Angabe		3,3
Keine Angabe	16,2	

Nach Auffassung der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT geht eine abgeschlossene Ausbildung dem Einstieg in den Arbeitsmarkt voraus. Dies zeigt sich auch in den Antworten auf die Frage, ob sie es sich vorstellen können, nur einzelne Bausteine zu erwerben und dann direkt eine Arbeit aufzunehmen. Befürchtungen insbesondere der Sozialpartner, dass Ausbildungsbausteine Ausbildungsteilabschlüsse unterhalb der vollwertigen Berufsausbildung etablieren würden, sind somit zur Zeit unbegründet. Denn nur 7,2 % der Befragten können sich überhaupt vorstellen, sich mit Bausteinzertifikaten direkt um eine Arbeitsstelle zu bewerben.²⁹ Fast ein Viertel (24,1 %) kann es sich vielleicht vorstellen. Ablehnend stehen dieser Möglichkeit 42,1 % der Befragten gegenüber und ein weiteres Viertel (25,2 %) macht zu der Frage keine Angabe.

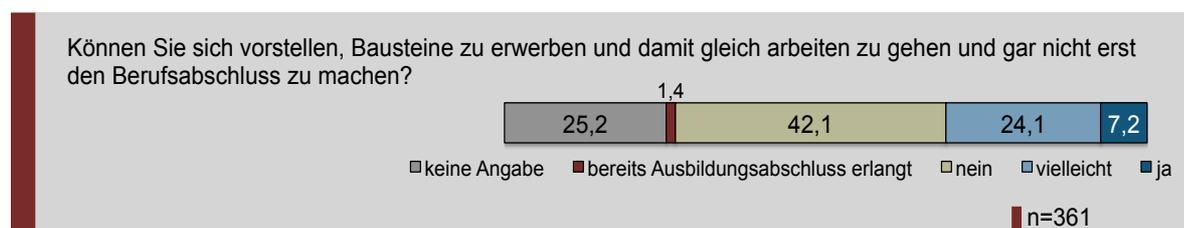


Abbildung 28: Arbeitsaufnahme mit bescheinigter Teilqualifikation aber ohne Berufsabschluss (Teilnehmendenbefragung II 2013)

²⁹

Auch die Betriebe favorisieren voll ausgebildete Fachkräfte (vgl. Kapitel 4.1).

6 Beispiele guter Praxis und Beispiele typischer Herausforderungen für die Modellprojekte: Vertiefende Ergebnisse aus den Fallstudien

In der vertiefenden Betrachtung der einzelnen Projekte im Rahmen der Vertiefungsfallstudien und der Querschau auf die Fallstudiendokumentationen zeigt sich, dass die Modellprojekte in ihrer Arbeit verschiedene Schwerpunkte setzten. Bei manchen Projekten lag der Fokus beispielsweise stark auf der Unterstützung der Qualifizierung und der Arbeit mit dem Qualifizierungspersonal und den Jugendlichen an den Lernorten. Andere Projekte setzten verstärkt auf die Vernetzung und Kooperation mit den zuständigen Kammern, wieder andere bauten mithilfe der Ausbildungsbausteine neue curriculare Strukturen für Bildungsangebote auf (beispielsweise in der Nachqualifizierung). Dies führt dazu, dass die Projekte i. d. R. nicht in allen Bereichen der Implementierung Erfolge vorweisen können, sich aber in der Gesamtschau der Projekte gute konzeptionelle Ansätze und Projekterfolge für einzelne Bereiche identifizieren lassen. Im folgenden Kapitel werden ausgewählte Beispiele aus den Fallstudien 2013 dargestellt, die entweder gute Praxis oder typische Problemfelder zeigen.

Lernergebnis- und Kompetenzorientierung in der Qualifizierung

Das folgende Projektbeispiel zeigt aus Sicht der Evaluation eine gelungene Implementierung der Ausbildungsbausteine indem eine Strukturierung der Bildungsangebote nach AbB erfolgte. Ein Schwerpunkt wurde auf die Förderung einer handlungs- und kompetenzorientierten Qualifizierung an den Lernorten gesetzt.

Das Projekt B05 erprobt Ausbildungsbausteine in den Anwendungsbereichen I (Qualifizierung von Altbewerbern und Altbewerberinnen), II (Schnittstelle außerbetriebliche Qualifizierung und Benachteiligtenförderung/betriebliche Ausbildung) und IV (Nachqualifizierung). (...)

Inhaltliche Strukturierung der Bildungsangebote nach Ausbildungsbausteinen

Bei dem Projekt B05 ist durchgehend eine sehr hohe Strukturierung der Qualifizierungsinhalte zu beobachten. Die Projektmitarbeitenden haben in teils sehr aufwändigen Arbeitsschritten detaillierte Unterlagen zu jedem verwendeten AbB entwickelt. Diese Entwicklung brauchte Zeit, so dass bei den Erprobungen des ersten Jahres (z.B. im Anwendungsbereich I) noch nicht so umfangreiche Materialien zur Verfügung standen wie das jetzt der Fall ist. Mittlerweile ist die inhaltliche Strukturierung, insbesondere in der BaE sowie im BGJ, jedoch als vorbildlich zu betrachten. Sogar für die wenigen Teilnehmenden an einer mit Bausteinen strukturierten EQ wurden umfangreiche Materialien entwickelt. Diese Materialien werden, das war in der Fallstudie durchgehend erkennbar, auch intensiv genutzt.

Die entwickelten Lernmaterialien für die verwendeten Ausbildungsbausteine umfassen verschiedene Lernaufträge. Diese beschreiben jeweils detailliert die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die mit dem jeweiligen Lernauftrag erworben werden sollen. Die Lernaufträge sind ferner so gegliedert, dass sich die Teilnehmenden die Antworten auf bestimmte Leitfragen zunächst selbst erarbeiten müssen (Quellenhinweise werden gegeben) und anschließend mit einer Lernsituation konfrontiert werden, die eigenständig oder als Rollenspiel bearbeitet werden muss. Es schließt sich eine Phase der Selbst- und Fremdbeurteilung an.

Förderung einer handlungs- und kompetenzorientierten Qualifizierung

Ähnlich wie zuvor in Bezug auf die inhaltliche Strukturierung der Bildungsangebote dargestellt zeichnet sich das Projekt durch eine sehr hohe Durchdringung des Konzeptes einer handlungs- und kompetenzorientierten Qualifizierung aus. Dies ist an den Beschreibungen der Projektmitarbeitenden in den Interviews, aber auch in den Unterlagen zur Gestaltung der jeweiligen Lernsituationen ersichtlich. (...) Die Umsetzung der handlungs- und kompetenzorientierten Qualifizierung erfolgt in allen derzeit betreuten Bildungsangeboten, allerdings unter starker personeller Beteiligung der Projektmitarbeitenden. In allen Anwendungsbereichen fällt auf, dass die Projektmitarbeitenden selbst intensiv mit den Teilnehmenden der jeweiligen Bildungsangebote arbeiten (häufig ein bis zweimal pro Woche), um die Lehr- und Lernaufgaben durchzuführen und bei der Kompetenzfeststellung zu unterstützen. (...) In extremer Ausprägung gilt das zuvor gesagte für die EQ: Hier wurde der Teilnehmende intensiv durch das Projekt betreut, der Betrieb erklärte sich zwar bereit, die mit AbB strukturierte EQ nach den Vorgaben umzusetzen, dennoch wurden Lehr- und Lernaufgaben durch die Projektmitarbeitenden vorbereitet, dem Teilnehmer in den Betrieb gebracht und anschließend diskutiert bzw. überprüft.

Hervorzuheben ist insgesamt die gute inhaltliche Verschränkung mit den Aufgaben in der Kompetenzfeststellung – diese bauen nach Aussagen aller Befragten direkt auf die in den Aufgaben vermittelten Kompetenzen auf, ohne bloße Wiederholungen der Aufgaben zu sein. (...)

Erfahrung mit den Betrieben

Direkt in die Bausteinqualifizierung eingebunden sind Betriebe vor allem im Bereich der Einstiegsqualifizierung (EQ). Hier besteht die Auffassung im Projektteam sowie in der Agentur für Arbeit, dass bei weitem nicht jeder EQ-Betrieb für die Umsetzung einer Bausteinqualifizierung geeignet sei. Es komme vor allem darauf an, dass tatsächlich eine inhaltliche Umsetzung der Bausteinvorgaben möglich sei, was in einigen Branchen (z.B. im Handel) oftmals nicht der Fall sei. Insofern sieht das Projekt die bausteinbasierte EQ als ein Qualifizierungsangebot für ausgewählte Betriebe, nicht als ein „massentaugliches“ Format. Sogar mit den letztlich ausgewählten Betrieben sind die Erfahrungen sehr unterschiedlich. Während einige Betriebe aktiv an der Vermittlung der Bausteininhalte mitwirken und z.B. Kompetenzfeststellungen im Betrieb ermöglichen, sind andere hier skeptischer und sehen die externe Betreuung der EQ eher als ein Zusatzangebot des Trägers, in dessen Erbringung sie selbst nicht aktiv involviert sind.

Textbox 8: Good-Practice-Beispiel Unterstützung kompetenzorientierter Qualifizierung an den Lernorten (Fallstudienauszug Projekt B05)

Auch im folgenden Beispielprojekt war die Erprobung der Ausbildungsbausteine in verschiedenen Bildungsangeboten explizit von Beginn an mit dem Anspruch einer besseren Strukturierung und einer Steigerung von Kompetenz- und Handlungsorientierung in der Qualifizierung verbunden. Durch eine starke Durchdringung des Konzepts der Ausbildungsbausteine und der konsequenten Umsetzung dieses Ansatzes konnten relevante und nachhaltige Erprobungserfahrungen gemacht werden, wie der folgende Auszug aus dem Fazit zur Fallstudie zeigt:

Ziel des Projektes B04 ist die Erprobung der Ausbildungsbausteine (AbB) in der maßnahmenbasierten und schulischen Berufsvorbereitung (also in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen – BvB – sowie im Berufsgrundschuljahr – BG) und in der außerbetrieblichen Ausbildung (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen - BaE integrativ). (...)

Hohe Bedeutung des Prinzips der vollständigen Handlung: Das Projektteam legt an allen beteiligten Lernorten hohen Wert auf die Umsetzung des Prinzips der vollständigen Handlung. Es war durchgehend erkennbar, dass dieses Prinzip sowohl den Lehrkräften als auch den Programmteilnehmenden ständig präsent ist. Es findet ganz offensichtlich eine regelmäßige Reflektion zwischen Projektteam und Qualifizierungspersonal zur Umsetzung des Prinzips statt. Gerade in dem grundsätzlich „schwierigen“ Lernort Betrieb wird mit einigem Aufwand, aber auch Erfolg, versucht, das Konzept soweit umzusetzen wie es möglich ist.

Konzeptionelle Auseinandersetzung mit der Implementierung der AbB in bestehenden Maßnahmen: Es ist festzustellen, dass das Projektteam mit dem Qualifizierungspersonal in intensivem Austausch steht, wie die Inhalte und didaktischen Prinzipien der AbB in den bestehenden Bildungsangeboten umgesetzt werden können. Dies ist z. B. im BG gut erkennbar. Dort wurde (...) zunächst ein Konzept erprobt, das auf zusätzlichem Unterricht für die Programmteilnehmenden basierte. Dieses Konzept wurde zugunsten eines integrativen Konzeptes wieder aufgegeben. Gerade diese immer wieder erfolgenden Veränderungen werden dem Erprobungsgedanken des Programms JOBSTARTER CONNECT in besonderem Maße gerecht und generieren wertvolle Informationen und Erfahrungswissen. Es ist weiterhin erfreulich, dass das Projekt seine Aktivitäten der Einführung von AbB in neue Maßnahmebereiche auch in diesem Ausbildungsjahr aufrecht erhalten hat und z. B. das BG Bau neu auf AbB umgestellt hat. So ist zu erwarten, dass auch in der verbleibenden Zeit bis zum Projektende noch umfangreiches neues Wissen über die Eignung der AbB generiert wird. Es ist hervorzuheben, dass zur Umstellung dieses BG deutlich sichtbare räumliche Veränderungen stattgefunden haben (ein neuer Raum wurde für das BG Bau hergerichtet), die auch das vom Projektteam artikulierte Ziel der langfristigen Beibehaltung der Strukturierung nach AbB unterstreichen.

Enge Koordination mit den beteiligten Lernorten unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspektes: Die Koordination mit den beteiligten Lernorten (insbesondere mit dem Qualifizierungspersonal des Projektträgers und zugleich Bildungsträgers für BaE und BvB sowie mit dem Berufskolleg des Bildungsträgers) wird durch die institutionelle Struktur des Projektes erleichtert. Dennoch ist die regelmäßige Durchführung von Arbeitszirkeln zur Ausformulierung von Lern- und Arbeitsaufgaben zu einzelnen AbB positiv hervorzuheben. Ferner werden dabei in erheblichem Maße Strukturen geschaffen (z. B. Kreise beteiligter Lehrkräfte), die auch nach Ende des JOBSTARTER CONNECT-Projektes Bestand haben können. Auch die Betriebe werden sehr umfangreich über die inhaltlichen und didaktischen Grundlagen der AbB informiert und vor allem zeitnah zu Praktika durch „kleinteilige“ Absprachen dazu angeregt, ganz bestimmte Lern- und Arbeitsaufgaben umzusetzen und inhaltlich zumindest die Passung zwischen betrieblichen Aufgaben und Inhalten der AbB zu berücksichtigen, auch wenn eine genaue Übereinstimmung nicht immer möglich ist. Auch hier wird versucht, diese Qualitätssicherungsaufgaben von den Projektmitarbeiterinnen auf reguläres Qualifizierungspersonal zu übertragen, damit das Ende des Projektes nicht die Nachhaltigkeit der Umsetzung in den Betrieben beeinträchtigt.

Aktives Engagement in mehreren Zusammenschlüssen und Verbänden zur Sicherung des generierten Wissens und zur Standardisierung: Positiv zu bewerten ist das starke Engagement des Projektes in mehreren Verbänden und Arbeitsgruppen. Zunächst ist dabei der Projekt-

verbund (im Landkreis, Anm. INTERVAL) zu nennen, der vor allem dem Erfahrungsaustausch dient. Noch stärker der inhaltlichen Weiterentwicklung des AbB-Konzeptes dient das Engagement in mehreren berufsspezifischen Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Kompetenzfeststellungen (...). Dort engagiert sich nicht nur das Projektteam, sondern auch Qualifizierungspersonal des Projektträgers. Schließlich ist auf das Engagement des Projektteams bei der Erarbeitung von Handlungsleitfäden hinzuweisen, was vor allem der Ergebnissicherung dient.

Die **Übertragbarkeit** der Vorgehensweise des Projektes auf andere Konstellationen ist differenziert zu betrachten: Gerade die enge Anbindung des Berufskollegs des Projektträgers an das Projekt ermöglicht ein „Durchgriffsrecht“ des Projektteams auf die Lehrkräfte der Schule, das ungewöhnlich ist. Dennoch zeigt das Projekt auch auf, wie wichtig die Unterstützung zentraler Akteure für die Umsetzung des AbB-Konzeptes ist. Ohne die aktive Unterstützung der Schulleitung wäre z. B. ein Veränderungsprozess im Berufskolleg trotz enger institutioneller Anbindung deutlich langsamer in Gang gekommen. Die Bedeutung der Einstellung wichtiger Akteure sowie der institutionellen Konstellation kann demzufolge durchaus für die Auswahl zukünftiger Projekte von wichtiger Bedeutung sein.

Textbox 9: Good-Practice-Beispiel Implementierung kompetenzorientierter Qualifizierung in verschiedenen Bildungsgängen (Fallstudienauszug Projekt B04)

Zielgruppenerreichung und -eignung

Das folgende Projektbeispiel illustriert die Herausforderung vieler Projekte, potentielle Zielgruppen für die Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen tatsächlich zu erschließen und qualifizieren zu können. Dies betrifft den Anwendungsbereich der Nachqualifizierung ebenso wie verschiedene Maßnahmen, in denen Altbewerber und Altbewerberinnen qualifiziert werden sollten.

Ziel des Projektes B06 war es ursprünglich, in den beiden Anwendungsfeldern I (Qualifizierung von Altbewerbern und Altbewerberinnen) und IV (Nachqualifizierung) (...) Erprobungen durchzuführen. Dies sollte wie folgt erreicht werden:

Im Anwendungsbereich I sollten vor allem Personen für eine Wiederaufnahme einer Dualen Ausbildung gewonnen werden, die ihre Ausbildung abgebrochen haben. Dabei sollten die Ausbildungsbausteine (AbB) zunächst zur Feststellung der bereits vor dem Abbruch erworbenen Kompetenzen, und anschließend zur Strukturierung der verbleibenden Qualifizierungsbedarfe in der Ausbildung verwendet werden. Die Wiederaufnahme der Ausbildung sollte vor allem in Betrieben stattfinden, bei entsprechendem Bedarf jedoch auch in Form einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE).

Im Anwendungsbereich IV sollten vor allem Personen in berufstypischer Beschäftigung, aber ohne Abschluss in diesem Beruf identifiziert werden, die bereit und in der Lage sind, über die Externenprüfung einen Berufsabschluss zu erwerben. Auch hier sollten die AbB zunächst zur Unterstützung der anfänglichen Kompetenzfeststellung als auch zur Unterstützung der Qualifizierung (in der Regel im Betrieb, ggf. mit unterstützenden Angeboten) verwendet werden.

In beiden Anwendungsfeldern konnte die Umsetzung nicht so erfolgen, wie das ursprünglich geplant war, insbesondere nicht im intendierten Umfang. Bei der dem Projekt vorangehenden Potenzialanalyse war man nach Aussagen des Projektteams vor allem von den hohen Abbrecherzahlen und der hohen Anzahl von An- und Ungelernter im Kammerbezirk ausgegangen; es gab jedoch kaum Erfahrungswerte zur Erschließbarkeit dieser Zielgruppe. Im Anwendungsfeld I gelang es trotz des grundsätzlich großen Potenzials nicht, genügend Ausbildungsabbrecher/-innen zu identifizieren, die Unterstützung bei der Wiederaufnahme ihrer Ausbildung benötigten oder wünschten. Entweder hatten diese – bei entsprechendem Wunsch nach Verbleib im gleichen Beruf – bereits einen anderen Ausbildungsplatz gefunden oder sie strebten einen Berufswechsel an. Ersteres geschah häufig bei Personen, bei denen es Probleme mit dem Ausbildungsbetrieb gab, bei denen aber ein passender Berufswunsch vorlag. Die Personen wiederum, die noch nicht wieder in Ausbildung waren, hatten nach Aussage des Projektteams häufig für sich erkannt, dass der Ausbildungsberuf zu anspruchsvoll für sie ist oder sie nicht das nötige Interesse für das Berufsfeld haben und waren häufig auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz in einem anderen Bereich. Nach Aussage des Projektteams hätte es auf Seiten der Betriebe aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels durchaus die Bereitschaft gegeben, entsprechende Ausbildungsplätze für den Wiedereinstieg (unter Berücksichtigung der bereits erworbenen Kompetenzen) zur Verfügung zu stellen.

Im Anwendungsbereich IV war bereits im Rahmen eines Projektes (...) im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ einiges an Vorarbeit geleistet worden. Insbesondere bestand ein hinreichendes regionales Weiterbildungsangebot, das den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses hätte unterstützen können. Das Projektteam hätte hier sinnvolle Unterstützung bei der Identifikation passender Angebote zur Verfügung stellen können und hat dies auch angeboten. Dennoch stellte sich heraus, dass das Interesse von Unternehmen sowie der dort beschäftigten An- und Ungelernten geringer war als zunächst angenommen, insbesondere in den im Programm angebotenen Berufen. Es gelang nicht, in nennenswertem Umfang Personen für die Vorbereitung auf die Externenprüfung mittels Ausbildungsbausteine zu gewinnen.

Im Ergebnis fand – auch nach Rücksprache mit dem BIBB – eine Umsteuerung des Projektes statt. Es wurde versucht, die Anwendungs- und Erprobungsgebiete zu verbreitern und neue Anwendungsfelder hinzuzunehmen.

Textbox 10: Projektbeispiel schwierige Erschließung von potentiellen Zielgruppen (Fallstudienauszug Projekt B06)

Kompetenzfeststellungsverfahren und Bedeutung der Bescheinigungen

Die folgenden zwei Projektbeispiele zeigen zwei Formen der Zusammenarbeit mit Kammern im Themenkomplex Kompetenzfeststellung. Beim ersten Beispiel kam es zu einem fruchtbaren Austausch mit den Prüfungsstrukturen der örtlichen IHK:

Das Projekt B13 erprobt Ausbildungsbausteine in der Qualifizierung von Altbewerbern und Altbewerberinnen. (...) Die Qualifizierung, die die Teilnehmenden des Projektes durchlaufen, ist eine etwa einjährige Maßnahme (Teilnahmedauern von 13 Monaten werden ermöglicht), die in vier Berufen angeboten wird. Alle vier Einzelmaßnahmen sind AZAV-zertifiziert, könnten also grundsätzlich auch in Zukunft mit einem Bildungsgutschein gefördert werden. Wie viele Bausteine in der jeweiligen Maßnahme absolviert werden können, hängt von der Länge der Bausteine ab – in dem Bildungsangebot im Verkauf ist es nur der erste Baustein, in den anderen Berufen sind es zwei bis drei Bausteine. (...)

Bei der Kompetenzfeststellung und -dokumentation ist festzustellen, dass in den handwerklichen Bereichen eine hohe Übereinstimmung mit den Vorgaben des Orientierungsrahmens aus JOB-STARTER CONNECT gegeben ist. Es wird mit Arbeitsaufträgen gearbeitet, es findet eine systematische Beobachtung statt, anschließend werden Fachgespräche und einzelne Tests durchgeführt. Im kaufmännischen Bereich ist jedoch noch Verbesserungspotenzial festzustellen, das jedoch auch vom Projekt bereits erkannt wurde und bearbeitet wird. Dort wurden die Kompetenzfeststellungen bislang noch mit Multiple-Choice-Tests mit zusätzlichem Fachgespräch durchgeführt, stärker kompetenz- und handlungsorientierte Verfahren werden aber bereits entwickelt.

Hervorzuheben ist, dass die Mitarbeitenden des Projektträgers, die die Kompetenzfeststellungen durchführen, dazu von der IHK geschult wurden. Sie nahmen an halbtägigen Seminaren teil, die für Prüfer und Prüferinnen der Kammer angeboten werden. Die Inhalte dieser Kurse werden als sehr hilfreich beschrieben, gerade in Bezug auf die Erkennung und Dokumentation von Kompetenzen. Diese Qualifizierung der Projektmitarbeitenden sowie der Anleiter und Anleiterinnen ist auch die Grundlage dafür, dass die IHK auf der Basis der durch den Träger durchgeführten Kompetenzfeststellungen Zertifikate ausstellt, ohne das Vorgehen bei der Kompetenzfeststellung zu kontrollieren. (...)

Dies gibt nach Aussage aller Beteiligten den Zertifikaten eine besondere Wertigkeit. Die IHK stellt die Zertifikate nach entsprechender Informationsübermittlung seitens des Projektes aus. Grundlage dafür ist, dass die Aufgaben für die Kompetenzfeststellung regelmäßig mit der IHK abgestimmt werden und die Personen, die die Kompetenzfeststellung durchführen, von der IHK in eigens entworfenen Seminaren geschult worden sind. Auch das Gespräch mit der IHK ergab sich, dass die Kammer das Projekt aktiv unterstützt und an einer engen und konstruktiven Zusammenarbeit interessiert ist.

Textbox 11: Good-Practice-Beispiel Zusammenarbeit mit IHK bezüglich Kompetenzfeststellung und Zertifizierung der Ausbildungsbausteine (Fallstudienauszug Projekt B13)

Das zweite Projektbeispiel zeigt die Integration der Struktur der Ausbildungsbausteine in ein bestehendes System eines Bundeslandes (Hamburg), indem die Ausbildungsbausteine in kürzere Einheiten, nämlich Qualifizierungsbausteine, zerlegt werden und dann die dafür gültigen Standards für die Kompetenzfeststellung und -bescheinigung angewendet werden.

Das Projekt B07 konzentriert sich auf die Anwendung von Ausbildungsbausteinen in der schulischen Berufsvorbereitung sowie einer Produktionsschule. (...) Als relevante Rahmenbedingung für die Projektarbeit ist das in Hamburg bereits stark etablierte System der Qualifizierungsbausteine zu nennen. In Hamburg haben sich Kammern, die Stadt (Behörde für Wirtschaft und Arbeit und Behörde für Schule und Berufsbildung – BSB), team.arbeit.hamburg (zuständig für den Rechtskreis SGB II) und die Agentur für Arbeit darauf verständigt, dass neue oder modifizierte Qualifizierungsbausteine für die Berufsvorbereitung nach Hamburgweit einheitlichen Standards zu erstellen sind. Bevor sie in der landesweit zertifizierten Datenbank www.qualibe.de veröffentlicht werden, ist eine Zertifizierung jedes Qualifizierungsbausteins durch die jeweils zuständige Stelle (i. d. R. die Kammer) notwendig. (...) Die in diesem Projekt entwickelten Qualifizierungsbausteine sind somit als Module konzipiert, die in wenigen Wochen qualifiziert werden können. Der Zusammenhang mit den Ausbildungsbausteinen besteht in einer inhaltlichen Synchronisierung. Auf der Basis der Ausbildungsbausteine wurden Inhalte für die Qualifizierungsbausteine abgeleitet und es ist jeweils definiert, welche Qualifizierungsbausteine gemeinsam einen AbB darstellen. In wie viele Qualifizierungsbausteine ein AbB jeweils „zerlegt“ ist, unterscheidet sich je nach den konkreten Inhalten und dem Umfang des AbB. (...)

Kompetenzfeststellung und -dokumentation

In Hamburg besteht ein eigenes Verfahren zur Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen, das mit den Kammern, der Arbeitsverwaltung sowie den verschiedenen Akteuren der Landesregierung abgestimmt ist. Dieses wird auch zur Kompetenzfeststellung für die Qualifizierungsbausteine angewendet; eine direkte Berücksichtigung der Vorgaben aus dem Orientierungsrahmen (erarbeitet durch den Nordverbund und Frankfurter Kreis) findet daher nicht statt. Bestandteil des Hamburger Modells ist jedoch eine Kompetenzfeststellung bestehend aus einer Arbeitsprobe, einem schriftlichen Test sowie einem Fachgespräch. Dieses Verfahren erfüllt durchaus die meisten Vorgaben des Orientierungsrahmens. Von den befragten Akteuren wird ausgeführt, dass durchgehend versucht wird, die Arbeitsaufgabe möglichst handlungs- und kompetenzorientiert durchzuführen. Die berufsbildenden Schulen haben dafür ein Verfahren entwickelt, bei der jeweils eine Schule (entsprechend der auch im regulären Berufsschulunterricht angebotenen Berufe) auf einen der im Projekt entwickelten Berufe spezialisiert ist und die Kompetenzfeststellungen für alle AV Dual-Teilnehmenden durchführt, die einen Qualifizierungsbaustein in diesem Beruf absolviert haben. Dies ermöglicht es, berufsfachliche Expertise in die Kompetenzfeststellungen einzubringen und den Arbeitsaufwand insgesamt zu beschränken.

Textbox 12: Projektbeispiel Integration der Ausbildungsbausteine in ein bestehendes Baustein-System (Fallstudienauszug Projekt B07)

Zugang zu Betrieben – Übergänge in Ausbildung

Das folgende Projektbeispiel zeigt, wie im Rahmen der Implementierung der Ausbildungsbausteine der Kontakt zwischen Jugendlichen in einer schulischen Berufsvorbereitung und ausgewählten Betrieben hergestellt und *systematisch* in die Qualifizierung integriert werden konnte und somit die Praxisorientierung als Faktor für den Übergang in Ausbildung aktiv gefördert wurde.

Ziel des Projektes B10 ist die Erprobung der Ausbildungsbausteine in der schulischen Berufsvorbereitung, also im Berufsgrundschuljahr (BG) sowie in der neu geschaffenen zweijährigen Berufsfachschule (BFS). (...)

Obwohl die Betriebe in diesem Projekt als Lernort eine quantitativ kleine Rolle spielen (Praktika haben auf das Jahr gerechnet eine Länge von meist drei oder vier Wochen), sind die durch das Projekt erreichten Veränderungen als wichtig und positiv zu bezeichnen.

In den BGs (eines der beteiligten Berufskollegs) gab es vor Projektbeginn überhaupt keine Praktika – diese wurden erstmals im Rahmen der Umstellung auf AbB eingeführt, um die Praxisorientierung zu unterstützen. Grundsätzlich ist es das Ziel, dass sich die Jugendlichen selbst um einen Praktikumsplatz bemühen, bei Bedarf unterstützt das Projekt bei der Vermittlung eines Praktikumsplatzes. Dazu hat das Projektteam verschiedene fachlich passende Unternehmen neu angesprochen und über das Konzept der Ausbildungsbausteine informiert.

In den BFS-Angeboten des (zweiten beteiligten Berufskollegs) bzw. in den zuvor bestehenden BGs waren Praktika zwar möglich (insb. im KFZ-Bereich), diese seien jedoch nicht systematisch Bestandteil der Qualifizierung gewesen. Im Rahmen der Umstellung auf das zweijährige BFS sowie auf AbB sind Praktika zum Regelbestandteil der Qualifizierung geworden. Auch hier gilt, dass die Teilnehmenden in der Regel selbst für die Praktikumsuche verantwortlich sind, bei Bedarf aber durch das Projektteam unterstützt werden.

Innovativ und nah an den Anforderungen der Betriebe ist auch das Vorgehen zur Vorbereitung der Praktika. Das Projektteam informiert jeden Praktikumsbetrieb und übersendet bzw. übergibt vor Praktikumsbeginn Informationen zu den bereits erworbenen Kompetenzen der Schüler und zu möglichst im Praktikum zu vertiefenden Inhalten. Auch wenn nicht alle Betriebe sich an diese Vorgaben halten (können), da sie z. B. im Bereich der Maler/Lackierer auf Baustellen arbeiten und sich nach den aktuellen Kundenaufträgen richten müssen, ist dieses Verfahren als recht weitgehend zu bezeichnen. Im Rahmen des Möglichen wird hier sichergestellt, dass die relevanten Inhalte im Praktikum auch vertieft werden können. (...)

In Bezug auf die Zielgruppe der Betriebe ist naturgemäß auch die Frage zu beantworten, ob aufgrund der Implementation von AbB in die Bildungsangebote bessere Übergangschancen für die Teilnehmenden in Ausbildung entstanden sind. Dies kann empirisch kaum belegt werden, insbesondere deshalb, weil es keine „Vergleichsgruppen“ gibt; der Vorher-Nachher-Vergleich sei, so das Projektteam, aufgrund der sich verändernden Teilnehmendenzielgruppen wenig aussagekräftig. Vom Projektteam wird aber, basierend auf der eigenen Wahrnehmung, Gesprächen mit Betrieben sowie Lehrkräften folgender Zusammenhang vermutet: Durch die Einführung von Praktika in den Bildungsgängen kommen die Jugendlichen früher in Kontakt zu Betrieben, was – soviel kann auch belegt werden – in einigen Fällen bereits zu Ausbildungsverhältnissen geführt hat. Unterstützend sorgen bereits zertifizierte Bausteine (oder Teilbausteine im BG Elektrotechnik) für eine stärkere Transparenz für die Betriebe, was die Jugendlichen schon können und in der Konsequenz dafür, dass den Jugendlichen mehr eigenverantwortliche Arbeit zugetraut wird und sich diese also auch besser beweisen können. Hemmend sei dabei jedoch noch die zeitlich relativ späte Lage des Praktikums im Schuljahr, die nur in Ausnahmefällen noch zu Ausbildungsverhältnissen führen könne. Hieran soll noch gearbeitet werden.

Textbox 13: Good-Practice-Beispiel betriebliche Praktika im Rahmen der Ausbildungsbausteinqualifizierung (Fallstudienauszug Projekt B10)

7 Ergebnisse der Analyse der Prozess- und Monitoringdaten

Insgesamt haben bis zum Stichtag 28. November 2013 laut Monitoringdaten 4.516 Personen eine Bausteinqualifizierung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT begonnen.³⁰

Anwendungsbereiche der Ausbildungsbausteine

Bezogen auf die gewählten Berufsfelder wird deutlich, dass ähnlich wie in den Vorjahren der Beruf Verkäufer/-in am häufigsten gewählt wird. Sein Anteil an allen begonnenen Qualifizierungen liegt bei rund 23,8 %. Der Beruf Industriemechaniker/-in liegt dahinter mit ca. 16,4 % der begonnenen Qualifizierungen. Weitere von mehr als zehn Prozent der Teilnehmenden gewählte Berufe sind KFZ-Mechatroniker (11,2 %) und Fachlagerist (10,4 %).

Ende November 2013 befanden sich noch 666 Teilnehmende³¹ in einer Bausteinqualifizierung. Die gegenüber dem Vorjahr gesunkene Zahl ergibt sich daraus, dass viele Projekte zwischenzeitlich ausgelaufen sind oder dies in Kürze der Fall sein wird. Von den Teilnehmenden absolvierten etwa 26,4 % eine berufsvorbereitende Maßnahme und etwa 56 % eine öffentlich geförderte Ausbildung. Die verbleibenden 17,6 % der Teilnehmenden machten eine Nachqualifizierung.

Die Struktur der Teilnehmenden ist in Abbildung 29 festgehalten.

³⁰ Diese Gesamtzahl umfasst 154 Teilnehmende des Projektes JC-02-232. Diese werden separat, also nicht in der für die sonstigen Auswertungen verwendeten Datenbank erfasst, da dieses Projekt seine (schulischen) Qualifizierungen mittels auf AbB basierenden Qualifizierungsbausteinen strukturiert. Eine Erfassung der Ausbildungsbausteine bietet sich daher nicht an. Da die Daten dieses Projektes daher in einer etwas anderen Form vorliegen, werden sie bei den folgenden Berechnungen nicht einbezogen.

³¹ Hinzu kommen ggf. einige weitere des zuvor genannten Projektes. Die vorliegenden Daten des Projektes beziehen sich jedoch auf verschiedene Stichtage, die vor dem 28. November 2013 liegen. Es ist daher nicht genau ermittelbar, welche Teilnehmenden sich aktuell noch in der Qualifizierung befinden.

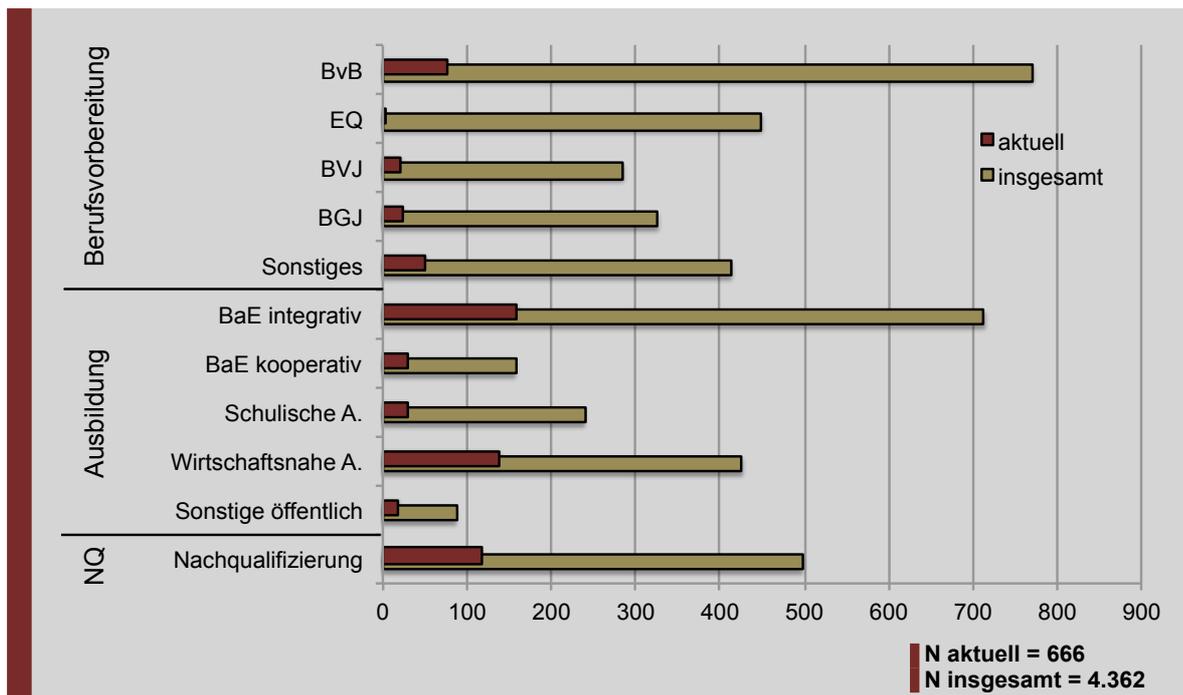


Abbildung 29: Teilnehmende nach Maßnahmen insgesamt seit Programmbeginn und aktuell (Prozess- und Monitoringdaten zum Stichtag 28.11.2013)

Die meisten Qualifizierungen erfolgten unter Beteiligung des Lernortes Betrieb, wobei dieser Anteil gegenüber den vorherigen Berechnungen noch einmal leicht gestiegen ist. Nach gegenwärtigem Stand wurden in 83 % der Qualifizierungen, in denen bislang mindestens ein Baustein (erfolgreich oder nicht erfolgreich) abgeschlossen wurde, der Lernort Betrieb einbezogen. Wie bereits im 6. Zwischenbericht erwähnt, variiert der Umfang der betrieblichen Qualifizierung jedoch stark. Er reicht von kurzen Praktika, während derer die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen „die betriebliche Realität“ kennenlernen sollen bis zu systematischen Einbindungen der Betriebe in die Qualifizierung.

Auffällig ist wie bereits in den Vorjahren die Konzentration von Teilnehmenden auf bestimmte Projekte: Nimmt man die fünf teilnehmerstärksten Projekte zusammen, so entfallen auf diese fast 42 % der Gesamtteilnehmendenzahl (seit Beginn des Programms). Betrachtet man nur die Teilnehmenden, deren Bausteinqualifizierung noch nicht abgeschlossen ist, entfallen bereits auf die drei teilnehmerstärksten Projekte etwa 54 % der Qualifizierungen.

Zielgruppenerreichung

In Bezug auf die Geschlechterverteilung fällt eine im Vergleich zum Vorjahr ähnliche Dominanz von männlichen Teilnehmenden auf. Derzeit sind es rund 70,4 %. Zu den Ursachen ist bereits in vorangegangenen Berichten Stellung genommen worden. Zu Teilnahmebeginn hatten 45 % der Teilnehmenden den Status eines Altbewerbers / einer Altbewerberin.

Der Anteil von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund liegt ebenfalls unverändert bei etwa einem Viertel. Ebenfalls nahezu unverändert ist die Altersstruktur: Knapp die Hälfte der Teilnehmenden waren bei Beginn der Bausteinqualifizierung 18 Jahre alt oder jünger.

Wie die folgende Tabelle zeigt, verfügten nahezu zwei Drittel der Teilnehmenden zu Beginn ihrer Bausteinqualifizierung über einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der Personen mit Realschulabschluss ist hingegen leicht gestiegen, korrespondierend ist der Anteil der Teilnehmenden ohne Schulabschluss leicht gesunken. In den einzelnen Maßnahmen setzen sich die zuvor beobachteten Trends tendenziell fort: In der EQ steigt der Anteil der Teilnehmenden mit Hauptschulabschluss weiter leicht an und liegt (über die Gesamtlaufzeit von JOBSTARTER CONNECT) nun bei 55,9 %. In Bezug auf die BvB ist ein weiterer leichter Rückgang auf nun 65,2 % festzustellen. Die beiden Maßnahmentypen nähern sich also hinsichtlich ihrer Teilnehmendenstruktur weiter an. Wie bereits in den Vorjahren angemerkt, dürfte dies daran liegen, dass Maßnahmen der Berufsvorbereitung im Vergleich zu früheren Jahren in stärkerem Maße individuell benachteiligte Personen erreichen und die Zielgruppe der zuvor marktbenachteiligten Jugendlichen in der Regel einen Ausbildungsplatz erhält.

Tabelle 17: Schulabschlüsse der Teilnehmenden bei Maßnahmenbeginn (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013)

Schulabschluss	Anzahl Teilnehmende	In Prozent aller Eintritte
Ohne Schulabschluss	499	11,4 %
Hauptschulabschluss	2 824	64,7 %
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	981	22,5 %
Fachhochschulreife oder Hochschulreife	58	1,3 %
Gesamt	4 362	100,0 %

Verlauf der Qualifizierungen

Hinsichtlich des Umfangs der Bausteinqualifizierung ergibt sich, dass mehr als die Hälfte der Personen, die eine Bausteinqualifizierung begonnen haben (2.445 von 4.362 Personen) mindestens einen Baustein erfolgreich abgeschlossen hat, 1.373 Personen auch mehr als einen Baustein.

Dass nach wie vor rund die Hälfte der Teilnehmenden (bislang) keinen Baustein erfolgreich absolviert hat, ist vor allem auf zwei Ursachen zurückzuführen:

- Unter den aktuellen Teilnehmenden befinden sich viele, die erst seit wenigen Monaten an der Bausteinqualifizierung teilnehmen.
- Nicht jede Bausteinqualifizierung führt automatisch zum Erwerb eines Ausbildungsbausteins. Hinderungsgründe sind Abbrüche, Maßnahmenwechsel und teils zu lan-

ge Ausbildungsbausteine, die in einer Maßnahme mit einer Dauer von weniger als einem Jahr nicht den Erwerb eines vollständigen Bausteins ermöglichen.

Eine einfache Zusammenhangsanalyse zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Baustein erfolgreich abgeschlossen wird, mit seiner Dauer (betrachtet wurde die reguläre Dauer, nicht die tatsächliche) sinkt. Beendete Bausteine mit einer regelmäßigen Dauer von mehr als 150 Tagen werden in ca. 67 % der Fälle erfolgreich beendet. Die Abbruchquote liegt bei ca. 19 % und weitere 14 % der Bausteine werden zwar nicht abgebrochen, aber auch nicht erfolgreich beendet (z.B. wenn die Kompetenzfeststellung zeigt, dass die Kompetenzen des Bausteins nicht erworben wurden). Bei Bausteinen mit einer Dauer von weniger als 150 Tagen liegt die Erfolgsquote bei 79 %. Die Abbruchquote beträgt hier nur ca. 12 % und die Quote der nicht erfolgreich absolvierten Bausteine bei etwas über 9 %.

Diese Ergebnisse sind ein Indiz dafür, dass für die Zielgruppe der Bausteinqualifizierungen lange Bausteine problematisch sind. Die dazugehörigen Kompetenzfeststellungen umfassen häufig ein sehr großes Spektrum; außerdem müssen die Teilnehmenden über einen längeren Zeitraum „durchhalten“, ohne einen Zwischenerfolg bescheinigt zu bekommen. Es muss jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass entsprechende Ergebnisse zu einem geringen Teil auch „Natur gegeben“ sind: Das Auftreten eines großen gesundheitlichen Problems zum Beispiel fällt mit einer immer höheren Wahrscheinlichkeit in die Qualifizierungszeit eines Bausteins, je länger dieser dauert. Ferner muss hervorgehoben werden, dass in mehreren Berufen die „langen“ Bausteine diejenigen sind, die am Anfang qualifiziert werden. Erfahrungsgemäß gibt es am Anfang von Ausbildungen die meisten Abbrüche – dies ist bei den hier untersuchten Qualifizierungen nicht anders: Betrachtet man jeweils nur den ersten Baustein einer jeden Qualifizierung, so liegt die Erfolgsquote nur bei 59 %. Bei Bausteinen, die als zweiter oder späterer Abschnitt qualifiziert werden, liegt sie bei fast 82 %. Doch auch diese Tatsache erklärt die unterschiedlich hohen Abbruchquoten nur zu einem geringen Teil. Deutlich wird dies, wenn man nur die jeweils ersten Ausbildungsbausteine in die Analyse einbezieht³²: Vergleicht man in dieser Gruppe Bausteine mit einer regulären Länge von kleiner oder gleich 150 Tagen mit solchen über 150 Tagen, ergibt sich ebenfalls ein deutlicher Unterschied in der Quote der erfolgreichen Abschlüsse (69% zu 56%). Eine logistische Regression bestätigt, dass der negative Zusammenhang zwischen Dauer und Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Abschlusses signifikant ist ($p < 0,05$). Eine einfache Korrelationsanalyse ergibt das gleiche.

Bausteine werden in der Regel nacheinander qualifiziert. In der Regel wird dabei auch die vom BIBB vorgegebene Reihenfolge eingehalten. Unter den insgesamt 4.362 in der Datenbank dokumentierten Qualifizierungen gibt es zahlreiche, bei denen sich Bausteine um wenige Tage überschneiden. So wird z.B. mit der Qualifizierung eines folgenden Bausteins bereits kurz vor dem Ende des vorherigen begonnen. Bei 130 Teilnehmenden überschnei-

³² Betrachtet werden nur Bausteine, die beendet sind (ob erfolgreich oder nicht) und die in einer Qualifizierung an erster Position kamen, also ggf. von mehreren Bausteinen den frühesten Beginnzeitpunkt haben.

den sich Bausteine um insgesamt mehr als einen Monat. Mehr als drei Viertel dieser Fälle lassen sich fünf Projekten zuordnen und auf folgende Ursachen zurückführen (die anderen Fälle sind Einzelfälle, die teilweise Eingabefehlern, teilweise Sondersituationen bei einzelnen Teilnehmenden zuzuschreiben sein dürften):

- Drei Projekte haben in der BaE integrativ oder der wirtschaftsnahen Ausbildung regelmäßig Bausteine parallelisiert. In einem Fall ist dies besonders häufig im Beruf Maler/-in und Lackierer/-in. Es ist aus den Fallstudien bekannt, dass gerade in diesem Beruf die Trennung zwischen den ersten beiden Bausteinen häufig nicht als praktikabel angesehen wird. In den anderen Fällen können keine wiederkehrenden Ursachen ausgemacht werden.
- In einem Projekt der ersten Förderrunde wurde in verschiedenen berufsvorbereitenden Maßnahmen (insb. EQ und BvB) offenbar regelmäßig das Beginn- bzw. Enddatum der gesamten Qualifizierung oder daran angrenzende Daten auch als Beginn- bzw. Enddatum der Gesamtqualifizierung eingetragen. Es bleibt offen, ob dies einem falschen Verständnis der einzugebenden Daten oder Rahmenbedingungen der Qualifizierung geschuldet ist.
- In einem Projekt gibt es häufige Parallelisierungen im Bereich der Nachqualifizierung. Sie beziehen sich nahezu ausschließlich auf den Beruf Verkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk. Das Projekt führt dazu in dem Feld für Bemerkungen aus, dass die Bausteine 3 und 5 schul- und betriebsseitig nicht getrennt werden könnten, weshalb man sie regelmäßig parallel vermittele.

Übergänge im Anschluss an die Bausteinqualifizierung

Die Datenlage zu den Übergängen aus den Bausteinqualifizierungen hat sich deutlich verbessert. Gegenüber dem letzten Jahr ist ein deutlich geringerer Anteil von Personen mit unbekanntem Verbleib zu verzeichnen. Die Programmstelle hat hier gemeinsam mit den Projekten an vielen Stellen Informationslücken geschlossen und inkonsistente Einträge korrigiert.

Von den 4.362 Personen, deren Bausteinqualifizierung in der Datenbank dokumentiert ist, haben 3.696 diese mittlerweile abgeschlossen. Innerhalb des vergangenen Jahres konnten also über 900 weitere Personen ihre Bausteinqualifizierung beenden. Zu 2.845 Personen sind Verbleibsinformationen hinterlegt. Somit gibt es 851 Fälle (23 %), bei denen als Verbleib im Anschluss an die Bausteinqualifizierung „unbekannt“ vermerkt ist. Gegenüber dem letzten Analysezeitpunkt im Herbst 2013 ist das ein Rückgang um mehr als 8 Prozentpunkte. Dass es eine gewisse Anzahl von Fällen mit „unbekanntem Verbleib“ gibt, ist für die Maßnahmen, in denen die JOBSTARTER CONNECT-Projekte agieren, auch nicht ungewöhnlich. Es ist hervorzuheben, dass sich die Quote der unbekanntem Verbleibe auch nicht gleichmäßig verteilt. Während sie bei Personen, die im Jahr 2010 ihre Qualifizierung beendet haben, noch bei rund 32 % liegt (auch dieser Wert wurde durch Nacherfassung bereits gegenüber dem zuvor berechneten Wert verringert) ist für das letzte abgeschlos-

sene Jahr 2012 eine Quote unbekannter Verbleibe von nur noch rund 18 % zu verzeichnen. Für 2013 zeichnet sich ebenfalls ein recht niedriger Wert ab. Die Erfassung der Prozessdaten in der Datenbank hat demnach deutlich an Qualität gewonnen, was die Aussagekraft der im Folgenden präsentierten Daten erhöht. Eine negative Ausnahme ist leider das Werkstattjahr, bei dem 70 % der Verbleibe als „unbekannt“ vermerkt wurden.

Bezogen auf die Fälle mit bekanntem Verbleib lässt sich über alle Maßnahmenarten hinweg feststellen, dass der Übergang in betriebliche Ausbildung mit 36,5 % der häufigste Verbleib ist. Der Wert hat sich gegenüber dem im Vorjahr berechneten zwar verringert, dies ist jedoch nicht auf schlechtere Übergangserfolge zurückzuführen, sondern darauf, dass der Anteil der unbekannt Verbleibe reduziert wurde. Bei den bislang als unbekannt geführten Verbleiben, die nachrecherchiert wurden, ergab sich relativ selten ein bekannter Übergang in betriebliche Ausbildung. Häufiger waren verschiedene andere Übergänge.

Als zweithäufigster Verbleib ist nun „Berufsabschlussprüfung“ mit 13,7 % der Fälle vermerkt. Insbesondere im Anschluss an außerbetriebliche Ausbildungen ist dieser Verbleib nun deutlich häufiger als in der Vergangenheit. Auch hier dürfte das zwei Gründe haben. Erstens die systematischere Erfassung der Verbleibe von Teilnehmenden, zweitens die Tatsache, dass über mehrere Jahre laufende BaE, die in 2009 oder 2010 begannen, mittlerweile in der Regel einen dokumentierten Abschluss haben. Weitere häufige Verbleibe sind der Übergang in Arbeitslosigkeit (11,7 %) und in andere Maßnahmen (10,6 %). Der Übergang in Beschäftigung ist mit 5 % ähnlich selten wie im Vorjahr.

Nimmt man die „erfolgreichen“ Übergänge, also den Verbleib in betrieblicher Ausbildung oder in Beschäftigung und das Erreichen der Berufsabschlussprüfung bzw. der Externenprüfung zusammen, so ergibt sich ein Wert von rund 60 %.

Im Folgenden konzentriert sich die Analyse wie im Vorjahr noch einmal auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung. Die im Folgenden dargestellten Übergangsquoten für die einzelnen Maßnahmen sind unter Beachtung der folgenden Punkte zu betrachten:

- Trotz der verbesserten Erfassung sind die Fallzahlen in einigen Maßnahmen nach wie vor gering.
- Die Teilnehmenden einzelner Maßnahmen stammen in der Regel aus wenigen Projekten, die Übergangsquoten sind also starken regionalen und trägerspezifischen Einflussfaktoren ausgesetzt
- Der Übergang in betriebliche Ausbildung ist in einigen Maßnahmen (z.B. BvB) der zentrale Erfolgsfaktor, in anderen (BaE) nur ein Erfolgsfaktor unter mehreren. So ist in einer BaE auch das Erreichen der Berufsabschlussprüfung ohne vorherigen Übergang in einen Betrieb durchaus ein Erfolg für die Teilnehmenden.

Tabelle 18: Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013)

Qualifizierung	Alle TN aus JC mit beendeter Qualifizierung (N=3.696):		Nur TN aus JC mit bekanntem Verbleib (N=2.845): Übergang nach individuell letztem AbB* in betriebliche Ausbildung
	Übergang nach letztem AbB* in betriebl. Ausb.	Verbleib nach letztem AbB* unbekannt	
BaE integrativ	14 % 80 von 555	21 % 117 von 555	18 % 80 von 438
BaE kooperativ	23 % 29 von 128	6 % 8 von 128	24 % 29 von 120
Schulische Berufsausbildung	28 % 59 von 210	31 % 66 von 210	41 % 59 von 144
Sonstige öffentlich finanzierte Ausbildung	7 % 5 von 68	32 % 22 von 68	11 % 5 von 46
Wirtschaftsnahe Ausbildung	7 % 19 von 288	16 % 47 von 288	8 % 19 von 241
BGJ	29 % 88 von 302	31 % 93 von 302	42 % 88 von 209
BVJ	39 % 102 von 263	27 % 71 von 263	53 % 102 von 192
BvB	36 % 249 von 694	21 % 145 von 694	45 % 249 von 549
EQ	58 % 258 von 446	17 % 76 von 446	70 % 258 von 370
Werkstattjahr	9 % 6 von 70	70 % 49 von 70	29 % 6 von 21
Sonstige Berufsvorbereitung	42 % 123 von 292	29 % 86 von 292	60 % 123 von 206
Nachqualifizierung	6 % 21 von 380	19 % 71 von 380	7 % 21 von 309

* AbB erfolgreich beendet, nicht erfolgreich beendet oder abgebrochen

Für die Maßnahmenarten BaE, BvB und EQ liegen hinreichende Fallzahlen für eine vertiefte Untersuchung von Übergangserfolgen vor. Daher soll im Folgenden für diese Maßnahmen eine noch genauere Auswertung erfolgen. Auf die Betrachtung unterschiedlicher Stichtage in verschiedenen Kohorten kann – anders als in den Vorjahren – verzichtet werden, da jeweils hinreichende Mengen an Fällen zur Verfügung stehen, bei denen die Teilnahme regulär beendet ist. Das sind für die BaE die Kohorten mit Beginn in 2009 und 2010; für BvB und EQ die Kohorten mit Beginn in 2009, 2010 und 2011.³³ Für die Kohorte mit Beginn in 2012 wurde bei BvB und EQ die Auswertbarkeit geprüft. Für die BvB wurde diese verneint, da noch zu viele Abschlüsse nicht dokumentiert sind. Für die EQ ist eine gute Auswertbarkeit gegeben.

Für die **BaE** (es wird BaE integrativ und BaE kooperativ zusammen dargestellt, da sich ihre zahlenmäßige Relation untereinander kaum ändert) kann festgestellt werden, dass für

³³ Anders als in den Vorjahren wurden jeweils alle Eintritte eines jeweiligen Jahres betrachtet und nicht nur die Eintritten in den Monaten August bis Dezember. Dieses Vorgehen verbreitert die Datenbasis und führt kaum noch zu Verzerrungen, da die Dokumentation der diskutierten Kohorten bei den Trägern weitgehend abgeschlossen sein dürften, egal wann die Personen mit der Ausbildung oder der Maßnahme begonnen haben.

die Kohorte 2010 weniger unbekannte Verbleibe vorliegen als für die in 2009 (13 % vs. 26 %). Deutlich erkennbar ist auch, dass in der Kohorte 2009 der Übergang in betriebliche Ausbildung während der BaE häufiger gelang als in der Kohorte 2010 (21 % vs. 8 %). Die genauere Betrachtung zeigt, dass dafür insbesondere reduzierte Übergangszahlen in der integrativen Form der BaE verantwortlich sind. Korrespondierend dazu gelangten in der Kohorte 2010 etwas mehr Personen direkt zur Berufsabschlussprüfung (37 % vs. 29 %).

In Bezug auf die **BvB** ist entgegen dem allgemeinen Trend leider zu konstatieren, dass insbesondere bei der Kohorte mit Beginn in 2011 sehr viele unbekannte Verbleibe dokumentiert sind. Dies liegt nicht daran, dass die Teilnehmenden noch in der Maßnahme sind – nur bei einem einzigen Teilnehmer wurde kein Abschluss dokumentiert. Hier sollten die entsprechenden Projekte noch einmal zu einer verbesserten Dokumentation aufgefordert werden, da diese Tatsache die Auswertbarkeit der Daten einschränkt. Festzustellen ist, dass der Übergang in betriebliche Ausbildung stark schwankt: In der Kohorte 2009 gingen 30 % in betriebliche Ausbildung über (und weitere 15 % in außerbetriebliche oder schulische Ausbildung); in der Kohorte 2010 waren es 43 % (und weitere 8 % in außerbetriebliche oder schulische Ausbildung); in der Kohorte 2011 gehen die dokumentierten Übergänge in betriebliche Ausbildung wieder auf 30 % zurück (weitere 9 % in außerbetriebliche oder schulische Ausbildung). Dieser Trend stellt sich auch nicht qualitativ anders dar, wenn nur die bekannten Übergänge dargestellt werden – in diesem Fall betragen die Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung 37 % (Kohorte 2009), 53 % (Kohorte 2010) und 41 % (Kohorte 2011). Eine klare Entwicklungsrichtung ist hier also nicht auszumachen. Besonderheiten, die im Vorgehen der Träger und in den jeweiligen Teilnehmenden liegen, dürften überwiegen.

Bei der **EQ** stellt sich die Situation etwas anders dar. Hier gibt es konstant hohe Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung mit einer geringen Schwankungsbreite zwischen 56 % und 63 % und über die Zeit zurückgehende Anteile von unbekanntem Verbleiben. Zuletzt (in der Kohorte, die 2012 begonnen hat) sind es nur noch 8 %, bei denen kein oder ein unbekannter Verbleib dokumentiert ist. Eine systematische Aufwärts- oder Abwärtsentwicklung innerhalb des Untersuchungszeitraums ist hier jedoch ebenfalls nicht festzustellen.

Zeitliche Berücksichtigung (Anrechnung, Verkürzung)

Bereits in den vorhergehenden Berichten ist über die in der Praxis häufig unklare Abgrenzung zwischen den Tatbeständen der Anrechnung und Verkürzung berichtet worden. Dies soll hier nicht wiederholt werden. Stattdessen werden die beiden Tatbestände unter dem Begriff „zeitliche Berücksichtigung der Bausteinqualifizierung“ zusammengefasst. Anhand der Prozessdaten kann untersucht werden, in welchem Anteil der Fälle dies erfolgt ist.

Von den 4.362 Personen, die laut Datenbank eine Bausteinqualifizierung begonnen haben, sind bislang 1.039 in betriebliche Ausbildung übergegangen. Bei insgesamt 21,1 % dieser Personen erfolgte eine zeitliche Berücksichtigung der in den Ausbildungsbausteinen

dokumentierten Kompetenzen. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Für die Personen, die in betriebliche Ausbildung übergegangen sind, soll im Folgenden eine maßnahmendifferenzierte Bewertung vorgenommen werden. Tabelle 19 zeigt die dazugehörigen Ergebnisse.

Tabelle 19: Übergänge in betriebliche Ausbildung mit zeitlicher Berücksichtigung der in den Ausbildungsbausteinen dokumentierten Kompetenzen (Prozess- und Monitoringdaten 28.11.2013)

Übergang aus Qualifizierung	Gesamtzahl Übergänge in betriebliche Ausbildung	... davon mit zeitlicher Berücksichtigung
BaE integrativ	80	64 (80,0 %)
BaE kooperativ	29	18 (62,1 %)
Schulische Berufsausbildung	59	5 (8,5 %)
Sonst. öffentlich finanzierte Ausbildung	5	0 (0 %)
Wirtschaftsnahe Ausbildung	19	7 (36,8 %)
BGJ	88	2 (2,3 %)
BVJ	102	0 (0 %)
BvB	249	7 (2,8 %)
EQ	258	95 (36,8 %)
Werkstattjahr	6	0 (0 %)
Sonstige Berufsvorbereitung	123	14 (11,4 %)
Nachqualifizierung	21	7 (33,3 %)

Nicht überraschend ist, dass bei den Übergängen aus der BaE die zeitliche Berücksichtigung die Regel ist. Übergänge aus einer BaE in eine betriebliche Ausbildung sind – wenn sich der Ausbildungsberuf nicht ändert – übliche Wechsel des Ausbildungsbetriebes während der Ausbildung.

Bei Übergängen aus der BvB ist die zeitliche Berücksichtigung hingegen die Ausnahme; ebenso verhält es sich mit den schulischen Berufsvorbereitungsangeboten. Hier haben die Ausbildungsbausteine offenbar nicht zu einer über Einzelfälle hinausgehenden Veränderung der gängigen Praxis geführt (vgl. auch Kapitel 5).

Im Bereich der Einstiegsqualifizierung sind zeitliche Berücksichtigungen nach wie vor relativ häufig, wobei die Validität dieser Aussage aufgrund im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegenen Fallzahlen zunimmt. Dennoch ist die empirische Basis nach wie vor klein. Die Häufigkeit in JOBSTARTER CONNECT, mit der solche Berücksichtigungen stattfinden, übersteigt die Häufigkeit in der Gesamtheit der EQ-Übergänge deutlich. Die Ausbildungsbausteine dürften zu diesem etwas höheren Wert beitragen, ihr Wirkanteil ist jedoch kaum zu bestimmen.

In Bezug auf den Umfang einer zeitlichen Berücksichtigung gilt nach wie vor, dass eine Verkürzung der betrieblichen Ausbildung um 12 Monate am häufigsten vorkommt (in 52 %

der Anrechnungsfälle und vor allem bei EQ). Weitere Häufungen gibt es bei 6 Monaten und bei 24 Monaten, letzteres kommt vor allem bei Übergängen aus der BaE vor.

8 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Nach wie vor findet im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT eine sehr breite Erprobung der AbB in fast allen verfügbaren Berufen und in sehr verschiedenen Maßnahmentypen statt. Viele Projekte scheinen keine neuen Teilnehmenden mehr aufzunehmen, sondern nur noch laufende Qualifizierungen abzuschließen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Projekte weiterhin AbB in anderen Maßnahmen und Angeboten verwenden.

Drei Viertel der Teilnehmenden hat keinen Schulabschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. Die Befragungsdaten lassen erkennen, dass sich darunter viele Personen mit einer individuellen Benachteiligung befinden. Die Umsetzung der Vorgaben aus den AbB durch die Projekte wird durch diese Teilnehmendencharakteristika offenbar weiterhin (und nach Ansicht einiger Projekte sogar in zunehmendem Maße) erschwert. Dies betrifft insbesondere die Anforderungen an selbständige Arbeit und die Umsetzung des Prinzips der vollständigen Handlung. Hier ist ein Zielkonflikt zwischen der Erreichung von Personen mit Benachteiligung und der Voraussetzung einer gewissen Ausbildungsreife als Voraussetzung für die Bausteinqualifizierung erkennbar.

Wie im Vorjahr zeigt sich auch in den diesjährigen Befragungen der Projektleitungen, dass Akzeptanz und Wissen bezüglich der AbB vor allem bei den Trägern der JOBSTARTER CONNECT-Projekte sowie bei beteiligten Bildungsdienstleistern gegeben sind. Defizite in Akzeptanz und Wissen und demzufolge auch Abweichungen gegenüber den Vorgaben der AbB in der Qualifizierung gibt es in den Lernorten Berufsschule und Betriebe. Dies führt dazu, dass die Projekte vor allem in den zu ihnen gehörenden Lernorten eine Nachhaltigkeit der Umstellung auf AbB erwarten. An anderen Lernorten sind die Erwartungen weniger optimistisch, wenn gleich auch hier bei einigen wenigen der erreichten Lernorte eine nachhaltige Umsetzung von Ausbildungsbausteinen zu erwarten ist.

Bei den Methoden der Kompetenzfeststellung ist nach wie vor eine Vielfalt zu beobachten; insbesondere fällt jedoch auf, dass meist die Projektteams an der Kompetenzfeststellung selbst beteiligt sind. Dies ist im Hinblick auf die Nachhaltigkeit problematisch, da Lösungen angestrebt werden sollten, in denen die Kompetenzfeststellungen ohne Mitwirkung der Projekte vonstatten gehen.

Die Bewertung der einzelnen Ausbildungsbausteine durch die Beteiligten fällt sehr positiv aus. Mitunter gibt es, wie bereits bekannt, Probleme mit der Länge der Bausteine. Auch bei der Analyse der Prozessdaten ergibt sich, dass längere Bausteine, insbesondere wenn sie regelmäßig den Anfang einer Qualifizierung abdecken, häufiger abgebrochen bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Davon abgesehen lassen sich keine grundsätzlichen Änderungsvorschläge bezüglich der Schneidung und der Inhalte der AbB identifizieren, sondern nur Optimierungen im Detail an einzelnen Bausteinen.

Auch die Teilnehmenden selbst bewerten ihre Qualifizierung positiv. Und im Vergleich zu den Bewertungen im Rahmen der BIBB-Auszubildendenqualitätsstudie bestätigen die Angaben der Auszubildenden im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT, dass ihre Ausbildung in einer Reihe von Qualitätsaspekten besser ist, als die Durchschnittswerte, die in der BIBB-Auszubildendenqualitätsstudie gemessen wurden.

Werden die Projekte um ihr persönliches Fazit zu den Rahmenbedingungen der Erprobung gebeten, so äußern diese vor allem, dass sie sich mehr Anleitung und Vorgaben für die richtige Umsetzung einer Bausteinqualifizierung, mehr Hinweise zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Vorgaben für die Dokumentation von Kompetenzfeststellungen und erfolgreich absolvierten AbB gewünscht hätten. Dazu passt der Befund, dass die Umsetzungsstrategien der Projekte nach wie vor sehr heterogen sind. Es wurden für viele der Herausforderungen im Umgang mit den AbB erfolgreiche Lösungen erarbeitet, es gibt jedoch kein Projekt, das in jedem Handlungsfeld als „Best Practice“ zu betrachten wäre. Insbesondere deshalb ist eine systematische Aufbereitung der Projektergebnisse eine wichtige Aufgabe für die verbleibende Programmlaufzeit.

Geteilte Meinungen und eine unklare Datenlage gibt es hinsichtlich des Beitrags der AbB zum Übergang der Teilnehmenden im Anschluss an die Bausteinqualifizierung, insb. in Ausbildung. Es gibt Indizien dafür, dass die AbB beim Übergang von der Berufsvorbereitung in die berufliche Ausbildung hilfreich sein könnten; beim Übergang in Arbeit scheinen sie weniger relevant zu sein. Es gibt außerdem Anhaltspunkte dafür, dass die Bausteine die Motivation der Teilnehmenden und die Transparenz über die Lernfortschritte erhöhen, was indirekt (aber kaum messbar) ebenfalls zu einem langfristig erfolgreicherem Qualifizierungsverlauf beitragen kann.

Unter den an Bausteinqualifizierungen beteiligten Betrieben steigt nach eigener Angabe die Bereitschaft, absolvierte AbB unter gewissen Voraussetzungen zeitlich zu berücksichtigen. Aufgrund der verbesserten Datenqualität liegen in diesem Jahr auch besser verwertbare Informationen zu den Übergängen und den zeitlichen Berücksichtigungen aus den Prozessdaten vor. Es zeichnet sich ab, dass bei etwa jedem fünften Übergang in Ausbildung eine zeitliche Berücksichtigung der erworbenen AbB erfolgt. Ein Vergleich zu Daten aus Maßnahmen ohne Bausteinsystematik ist jedoch nur eingeschränkt möglich, weshalb eine Bewertung dieser Ergebnisse mit Vorsicht erfolgen sollte.

Die Gefahr, dass Personen mit absolvierten AbB nicht mehr die Erlangung eines Berufsabschlusses in den Vordergrund stellen, sondern sich mit den Bausteinzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt verdingen, scheint gering zu sein. Weder entspricht dies den Zielen bzw. Absichten vieler Teilnehmenden und Betriebe, noch scheint dies in der Realität in größerem Umfang zu passieren.

9 Literatur und andere Quellen

Beicht, Ursula et al. (2009). Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009.

Beicht, Ursula / Krewerth, Andreas (2008). Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen. Bonn. Abrufbar unter: <http://www.bibb.de/de/wlk29213.htm>

Strauss, Anselm / Corbin, Juliet (1996). Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Beltz PsychologieVerlagsUnion. Weinheim.

Vergleichsdaten

Krewerth, Andreas / Beicht, Ursula / Eberhard, Verena / Granato, Mona / Gei, Julia (2011). BIBB-Studie Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden 2008. suf_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.) (Datenzugang). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. (doi:10.7803/304.08.1.1.10)

Erhebungsinstrument

Fragebogen zur BIBB-Studie Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden, abrufbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB-Fragebogen_Ausbildungsqualitaet.pdf