

KEYWAY PROJEKT

SCHLÜSSELINDIKATOREN BEI DER VERMEIDUNG VON AUSBILDUNGSABBRÜCHEN



Prof. Dr. Peter Weber

Dr. Rebeca García-Murias

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Germany

**QuABB Fachtagung “Erfolgreiche Strategien zur Vermeidung von
Ausbildungsabbrüchen” in Frankfurt**

15. November 2018



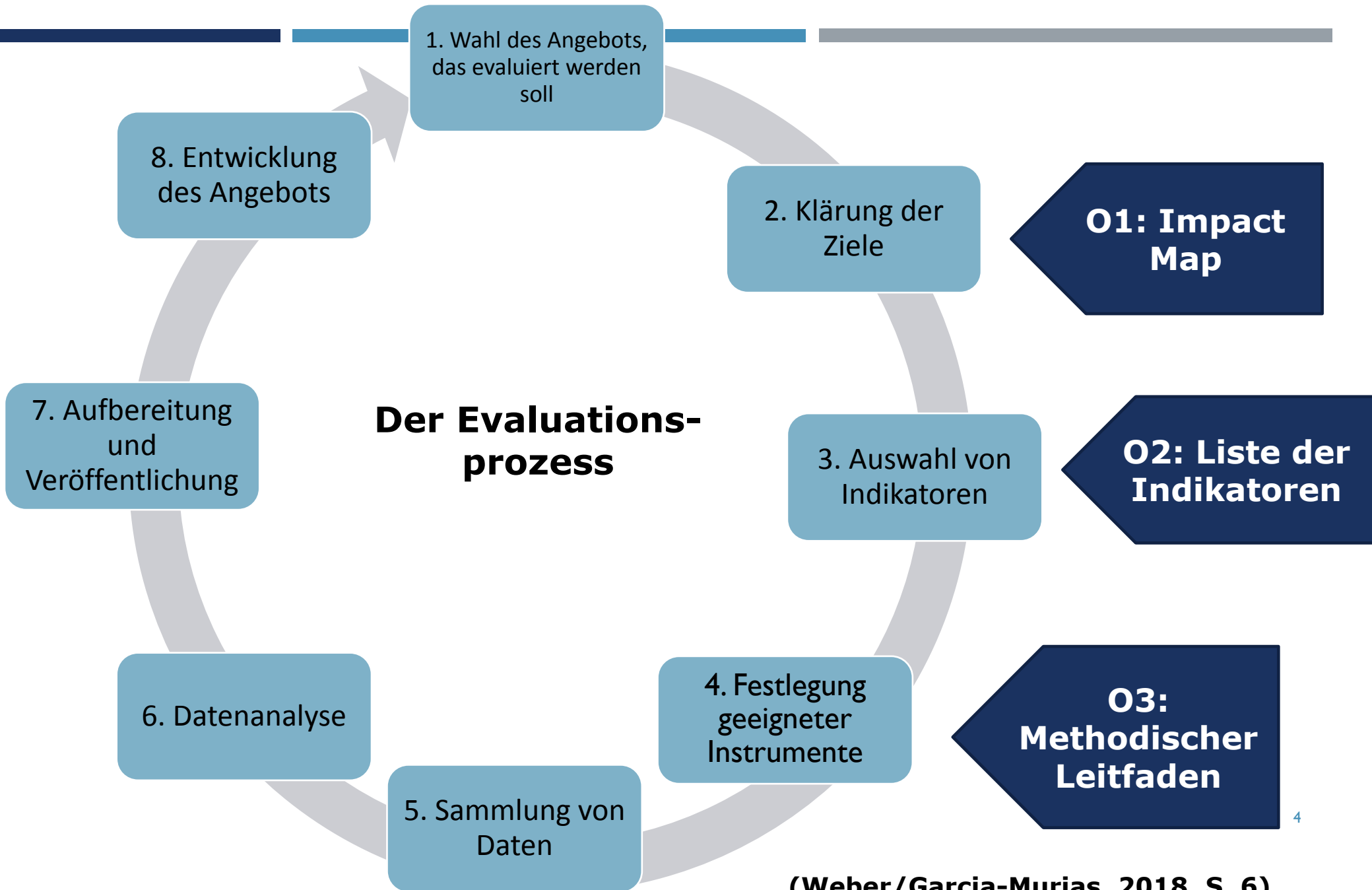
CONNECTING
GUIDANCE SERVICES
TO KEY IMPACT
INDICATORS

ÜBERBLICK

- Einführung - Strukturierende Elemente für die Wirkungsevaluation
- Ergebnisse aus dem Projekt Key-Way:
 - Die „Impact Map“ (Wirkungslandkarte) im Überblick
- Einordnung der erfassten Dimensionen „Fallakte“ (QuABB)
- Mögliche Wirkung in Bezug auf die individuelle Veränderungen durch Abbruchprävention
 - 3 beispielhafte Schlüsselindikatoren zur Erfassung individueller Veränderungen
- Nutzung für die QuABB Beratung – Ausblick auf den Workshop

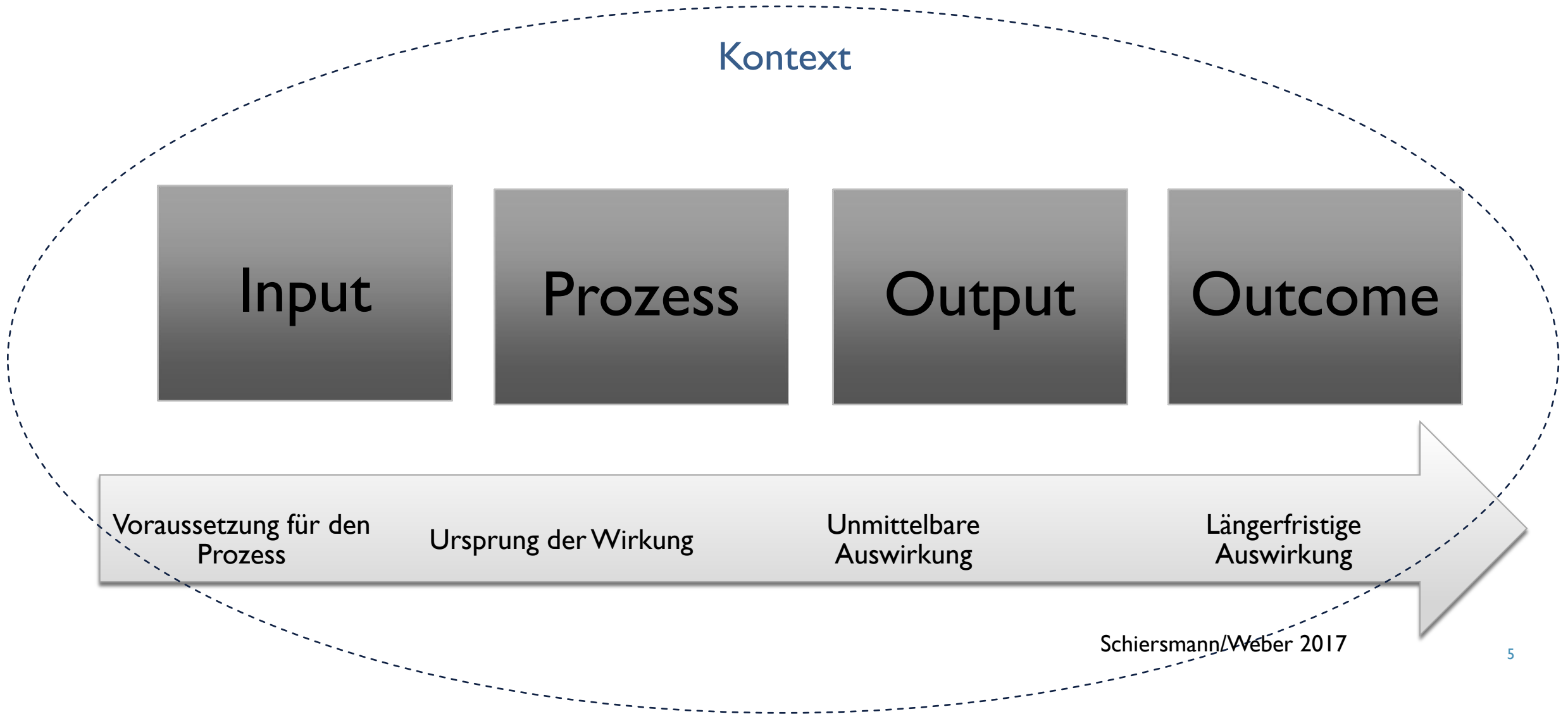


STRUKTURIERENDE ELEMENTE ZUR WIRKUNGSEVALUATION



(Weber/Garcia-Murias, 2018, S. 6)

Wirkungsdimensionen von Beratung



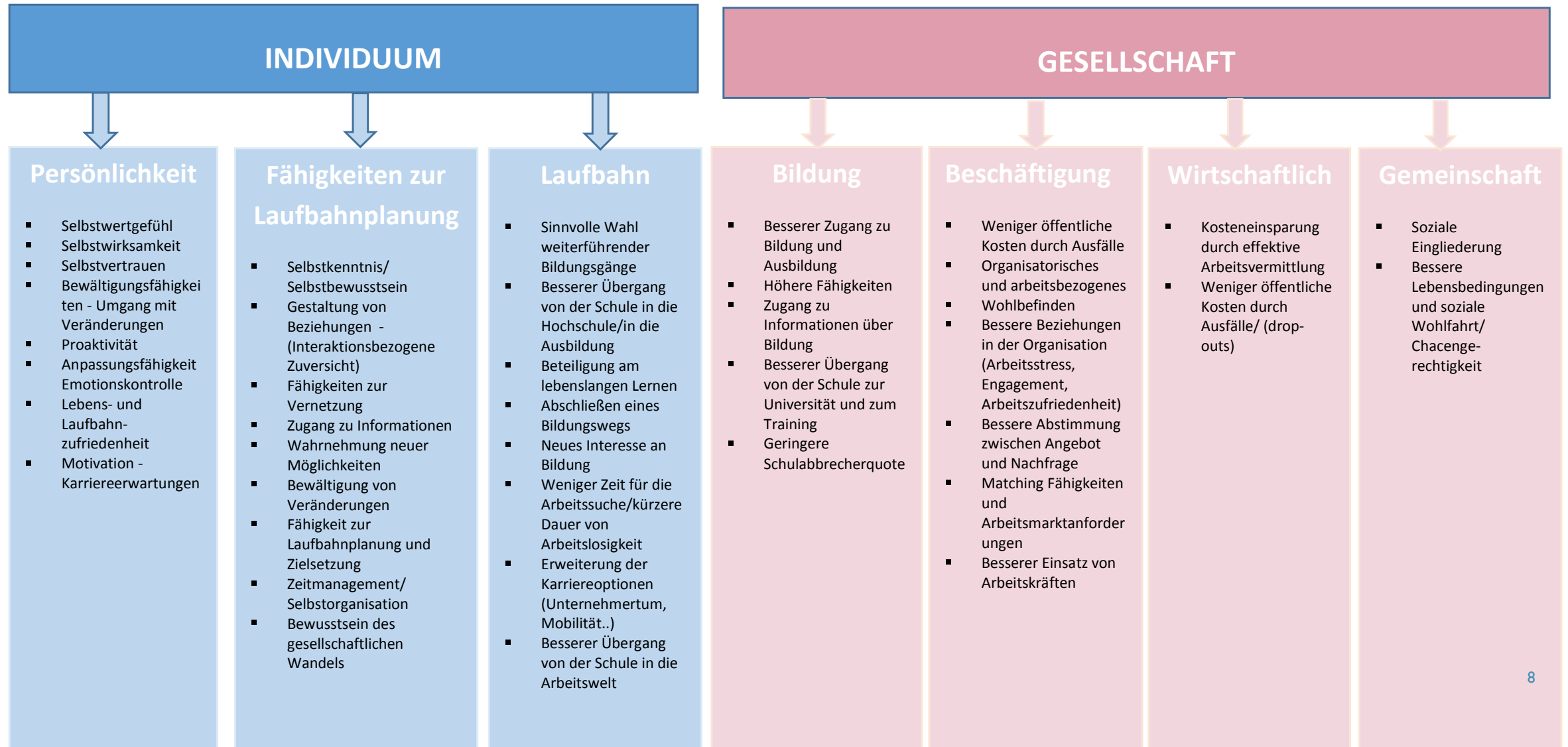


ERGEBNISSE AUS DEM PROJEKT KEY-WAY: IMPACT MAP

KEYWAY - IMPACT MAP: WIRKUNGEN VON BERATUNG

- Ein Ziel des Projektes ist es, die verschiedenen **relevanten Wirkungsbereiche** von Beratung (BBB) im Leben der Bürger zu identifizieren/zu diskutieren.
- Das Projekt zielt darauf ab, Indikatoren für diese Wirkungsbereiche zu sammeln, zu analysieren und eine „**Impact Map**“/ **Wirkungslandkarte** bereitzustellen.
- Die Indikatoren **werden** jeweils mit Beispielen für Fragen bzw. validierten Items und einschlägigen Quellen unterlegt.
- Auf diese können **Evaluationsprojekte** perspektivisch zugreifen um sie – ihrem Evaluationsziel entsprechend – zu nutzen.

Wirkungsbereiche der Bildungs- und Laufbahnberatung



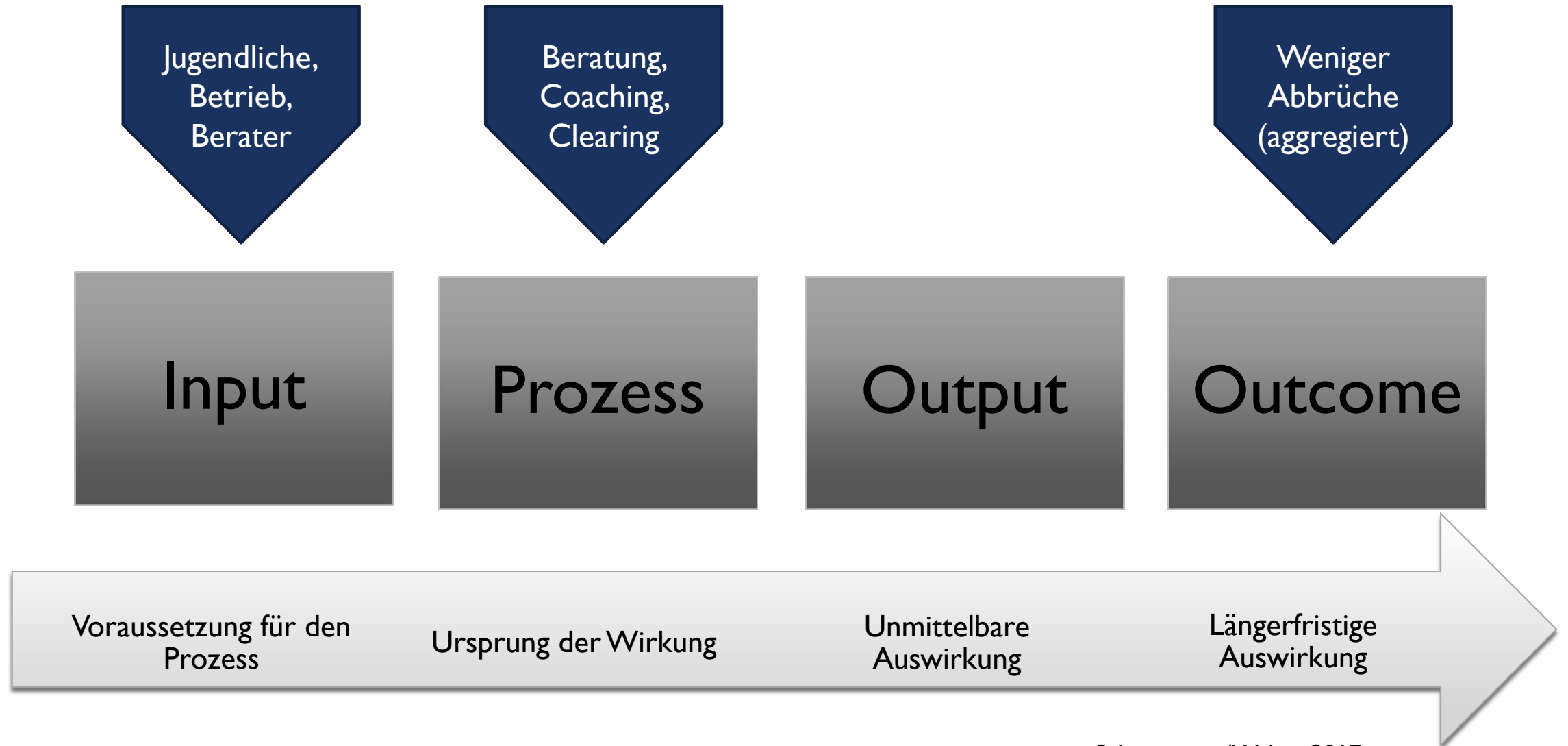


EINORDNUNG DER ERFASSTEN DIMENSIONEN „FALLAKTE“ (QUABB)

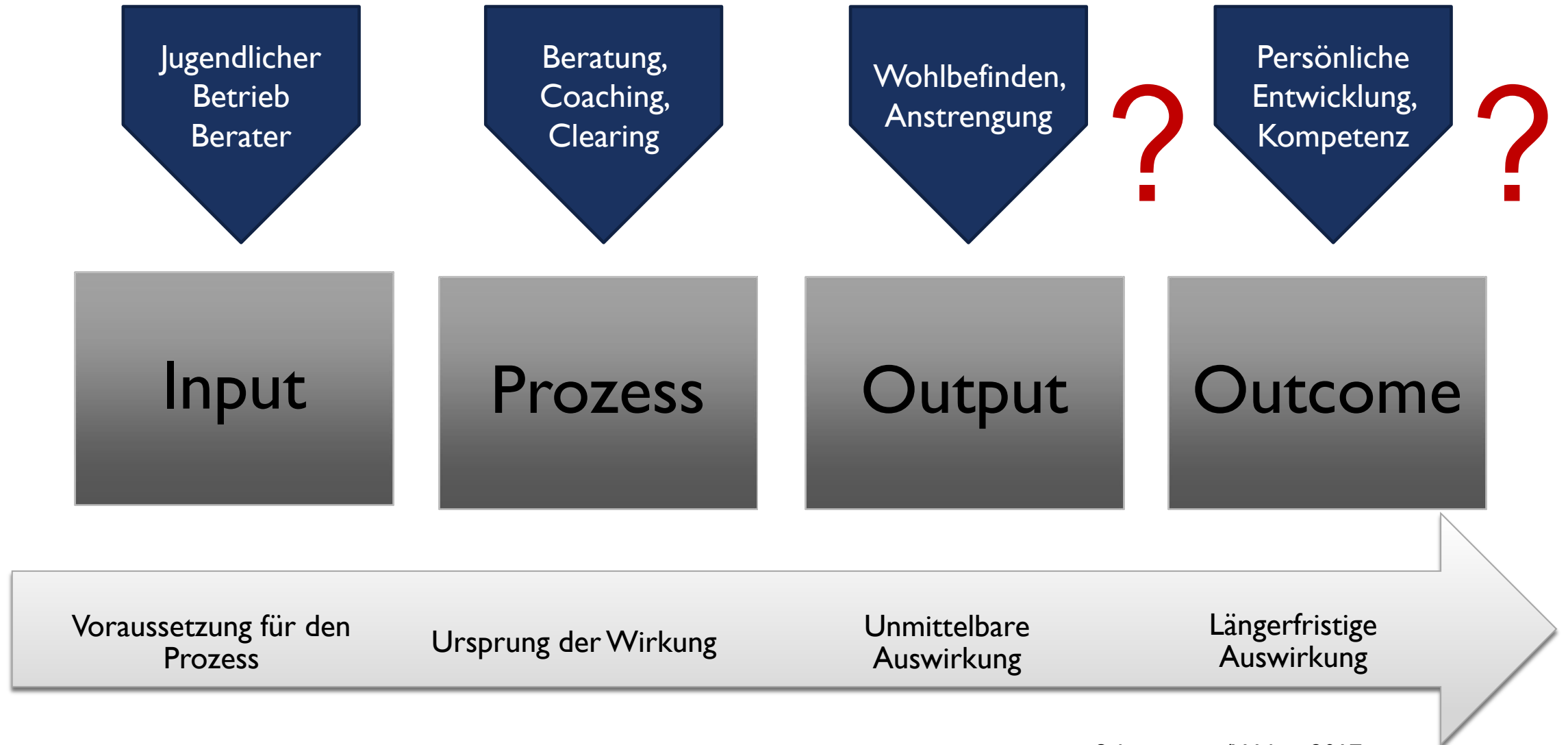
QUABB – ZIEL UND INTERVENTION

- „Die Qualifizierte Ausbildungsbegleitung des Landesprogramms QuABB verfolgt das Ziel, Ausbildungsabbrüche im dualen System zu verhindern. Um den Fortgang der Ausbildung zu sichern, unterstützt QuABB Auszubildende, ausbildende Betriebe und Berufsschulen, wenn in der dualen Ausbildung Schwierigkeiten auftauchen“ (QuABB, 2018)
- **Die Zielstellung:** „Quote der faktischen Ausbildungsabbrüche in Hessen senken“ (QuABB Programminformation)
- Wodurch wird die Wirkung erzielt? (u.a.)
- „Beratung, Coaching, Clearing - individuelles Gesprächs-, Beratungs- und Begleitungsangebot bei Konfliktsituationen und Schwierigkeiten in der Ausbildung“ (QuABB Programminformation)

Evaluation von QuABB – Gesellschaftliche Ebene



Evaluation von QuABB – Individuelle Ebene





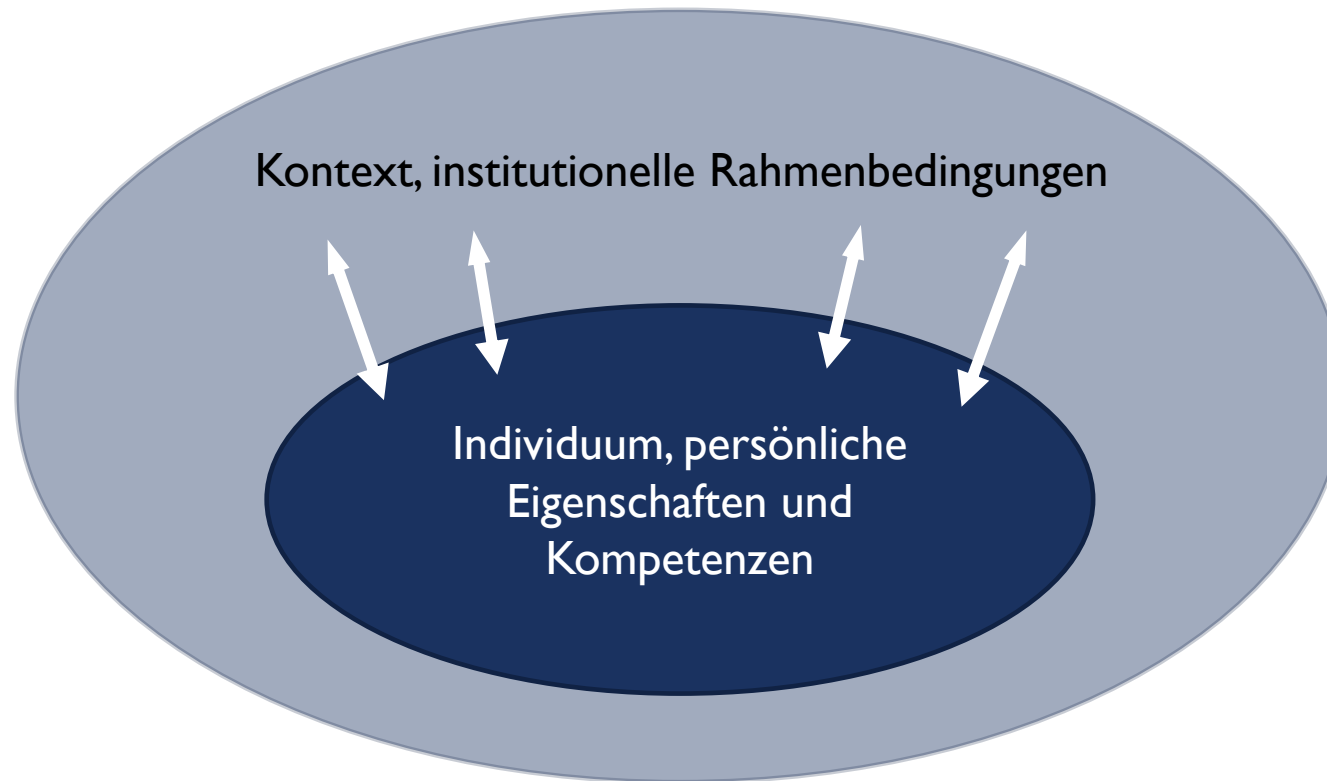
MÖGLICHE WIRKUNG IN BEZUG AUF DIE INDIVIDUELLE VERÄNDERUNGEN DURCH ABBRUCHPRÄVENTION

ABBRUCHGRÜNDE

Mögliche Ursachen für Ausbildungsabbrüche (Deuer 2015, Schuster 2016)*

- Berufswahlbezogene Ursachen
- Betriebliche Ursachen, i.S.v. schlechter Passung zwischen Auszubildenden und Betrieb, u.a.
 - Fehlende Anpassungsleistung von Seiten der Jugendlichen
 - Zwischenmenschliche Probleme
 - Konflikte mit Ausbildern, Meistern, Vorgesetzten
 - Zu wenig Unterstützung und Betreuung im betrieblichen Lernprozess
- Persönliche Probleme (Gesundheit, familiäre Probleme, Suchtprobleme etc.)
- Schulische und leistungsbezogene Ursachen
- Vorliegende Studien "(...) deuten darauf hin, dass insbesondere im betrieblichen Umfeld Potenziale zu vermuten sind, wenn man nach präventiven Lösungsansätzen sucht. Dies belegen auch neuere Studien (vgl. Deuer, 2012; Deuer, 2013a), wobei u. a. auch zwischen der wahrgenommenen Ausbildungssituation (...) und der Ausprägung einer Abbruchneigung ein Zusammenhang besteht“.

PRÄVENTION VON ABBRÜCHEN



Individuelle Präventionsperspektive:

- Jugendliche stärken, um die Anpassungsleistung besser zu bewältigen und um mit sozialen Anforderungen proaktiv umzugehen.

Kontextperspektive:

- Sensibilisierung; Fähigkeiten Jugendliche zu begleiten

Aus der bisherigen Forschung können eher keine kausal-ursächlichen Gründe abgeleitet werden, da sie z.B. oft auf Befragungsdaten basieren. Sinnvoll erscheint es, Zusammenhänge von personenbezogenen Eigenschaften und institutionellen Rahmenbedingungen zu beachten (vgl. Schuster, 2016, S. 23).

MÖGLICHE WIRKUNG UND INDIKATOREN

- Im Folgenden werden für die Untersuchung möglicher individueller Wirkungen der Beratung und Begleitung von Auszubildenden im Kontext der Abbruchprävention drei Indikatoren vorgeschlagen:
 - Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung
 - Verbesserung der Resilienz
 - Entwicklung von Konfliktfähigkeit

BERUFLICHE SELBSTWIRKSAMKEITSERWARTUNG

- Der Ursprung des Konzepts der **Selbstwirksamkeitserwartung** ist die sozialkognitive Lerntheorie nach Bandura (1977).
- In diesem Konzept geht es darum, wie Menschen ihre eigenen Fähigkeiten einschätzen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Die Frage ist: Glaube ich, dass ich mich so verhalten kann, dass ich mein Ziel erreichen werde? (vgl. Abele, 2000, S. 146).
- Das Konzept geht davon aus, dass Selbstwirksamkeitserwartung eine **erlernte Kompetenz** ist, „(...) die aus verschiedenen Einflussquellen wie eigenen und stellvertretenden Lernerfahrungen, verbalen Überzeugungen und Wahrnehmungen physiologischer und affektiver Zustände, resultiert“ (Abele, 2000, S. 146).
- Für die Wirkung der Begleitung von **abbruchgefährdeten Jugendlichen** kann das Konzept relevant sein, da angenommen werden kann, dass sich sowohl die Fähigkeiten, sowie der Glaube an diese Fähigkeiten positiv entwickeln.

BERUFLICHE SELBSTWIRKSAMKEITSERWARTUNG

Items:

- Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann.
- Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.
- Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.
- Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.
- Es bereitet mir keine Schwierigkeiten meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.
- Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können.

**Skala zur Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen - BSWSkala
(Abele, A.E., Stief, M., Andrä, M.S. 1998)**

RESILIENZ

- Ursprünglich bezieht sich das Konzept der **Resilienz** auf die **Widerstandskraft** gegen belastende Lebensumstände.
- Beobachtet wurde, dass es Menschen gibt, die, obwohl sie unter schwierigen Lebensumständen groß wurden, sich unauffällig entwickeln. Solche Menschen (...) verfügen über **Schutzfaktoren in der Person** selbst oder **im sozialen Umfeld**, die negative Wirkungen von Lebensstress abpuffern" (Ratschinski, 2014, S. 16).
- Ratschinski nutzt das Konzept der Resilienz um die Berufswahlkompetenz von Jugendlichen zu untersuchen. Genutzt wird (u.a.) die Kurzform der Resilienz-Skala RS-11 nach Schumacher u.a. 2005 (Ratschinski 2014, S. 16). Die Skala wurde auf fünf Items verkürzt.

RESILIENZ

Items:

- Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.
- Ich bin entschlossen.
- Ich behalte an vielen Dingen Interesse.
- Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben.
- In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.

**Die reduzierte Resilienz-Skala RS-5 (nach Schumacher et al. 2005).
Quelle: Ratschinski 2014, S. 19)**

KONFLIKTFÄHIGKEIT

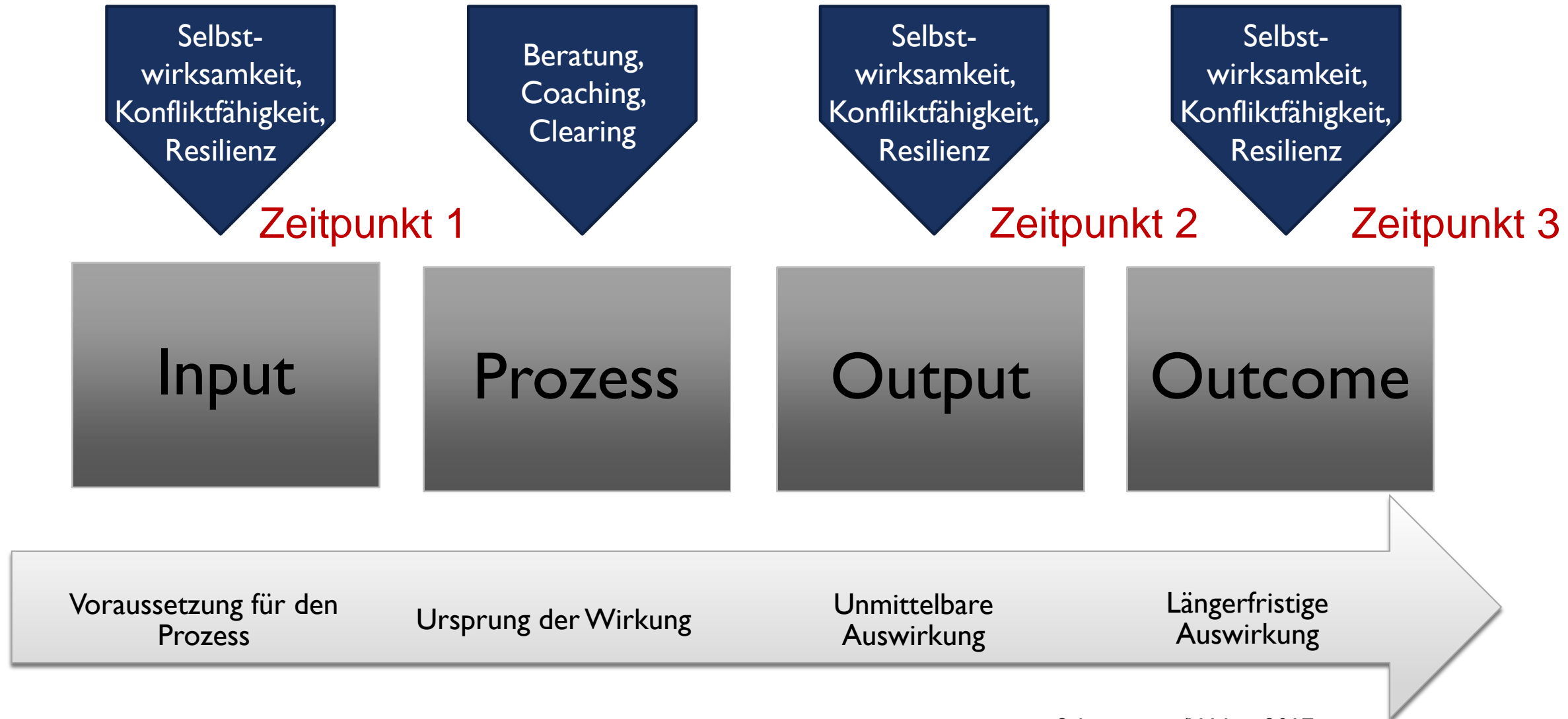
- Konfliktfähigkeit wird von Frey/Balzer (2006) den **sozialen Kompetenzen** zugeordnet und im Kontext der beruflichen Ausbildung ein besonderer Stellenwert eingeräumt.
- Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit sollen gewährleisten, dass das **konstruktive und zielorientierte Arbeiten** effektiv und effizient verläuft (Frey/Balzer 2006, S. 33).
- Auch im Kontext von **Ausbildungsabbrüchen** wird der Konfliktfähigkeit **eine besondere Rolle** zugesprochen (Schuster 2016, S. 22).

KONFLIKTFÄHIGKEIT

- Wenn ich im Betrieb mit Kollegen und Vorgesetzten zusammenarbeite ...
 - akzeptiere ich berechnigte Argumente der anderen, auch wenn sie meinen Argumenten widersprechen.
 - schaffe ich es, anderen gegenüber den richtigen Ton zu treffen.
 - bleibe ich ruhig, wenn meine Argumente von den anderen kritisiert werden.
 - bin ich auch bei Meinungsverschiedenheiten gegenüber den anderen freundlich.
 - reagiere ich auf Kritik der anderen an meiner Position zu einem Thema gelassen.
 - so bleibe ich ruhig, wenn andere etwas falsch machen.

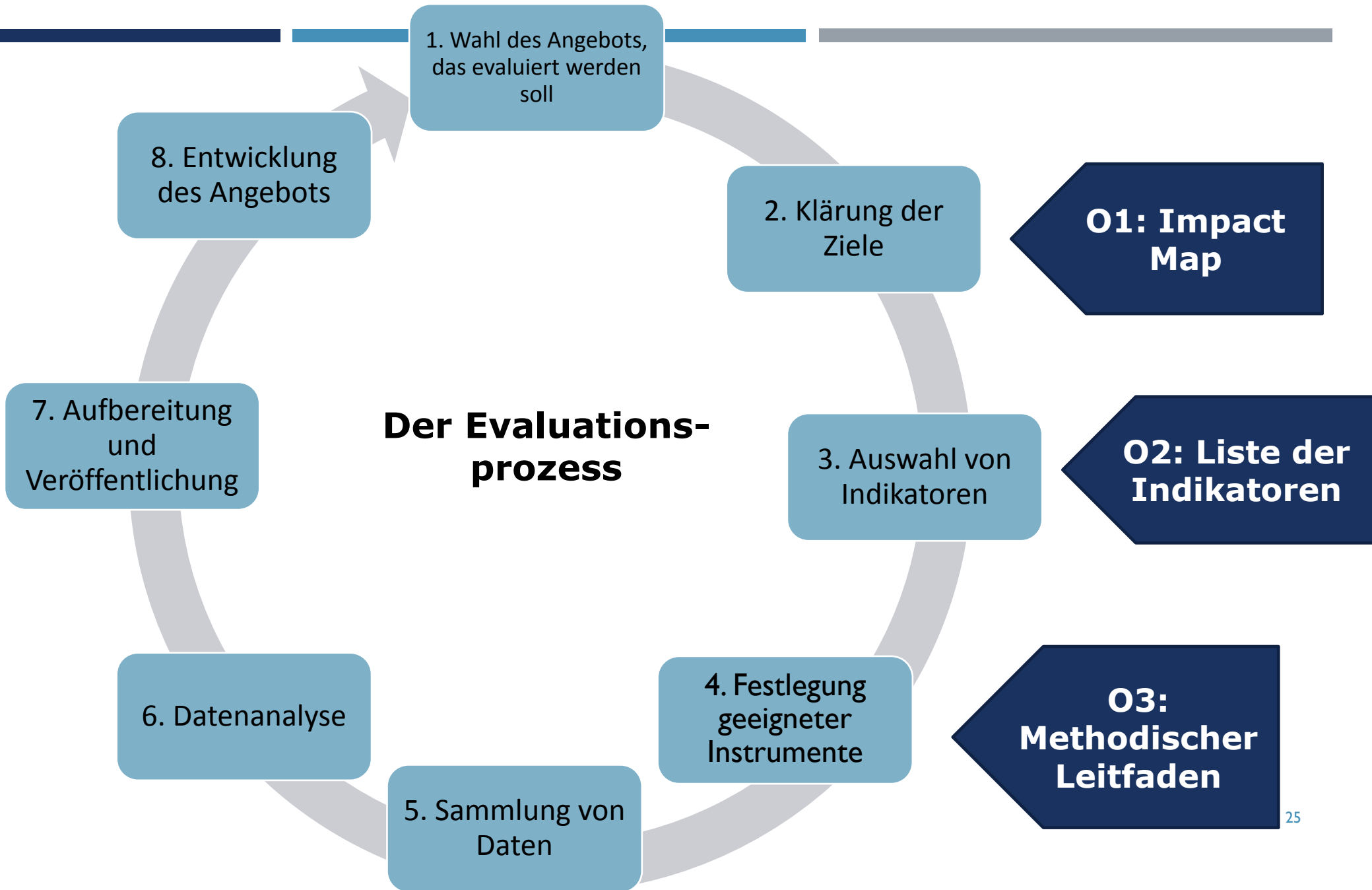
In Anlehnung an Eberle u.a. (2009, S. 25) unter Verwendung von Euler (1997); Frey, Balzer, Renold & Nenniger (2002); van Buer & Zlatkin Troitschanskaia (2005).

Selbstwirksamkeit, Resilienz und Konfliktfähigkeit als mögliche Indikatoren für individuelle Entwicklung





**IHRE ÜBERLEGUNGEN: WORAN WÜRDEN SIE DIE
WIRKUNG UNSERER BERATUNG MESSEN WOLLEN?**



DISKUSSION

- Herzlichen Dank!
- Haben Sie Fragen oder Kommentare?
- Im Workshopteil wollen wir die Frage der möglichen individuellen Wirkungen und deren Messung aus Ihrer Sicht diskutieren.

LITERATUR

- Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen–Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 145-151.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Deuer, E. (2015). Ausbildungsabbrüche-Ursachen, Folgen und Handlungsfelder.
- Eberle, F., Schumann, S., Oepke, M., Müller, C., Barske, N., Pflüger, M., & Hesske, S. (2009). *Instrumenten- und Skalendokumentation zum Forschungsprojekt "Anwendungs- und problemorientierter Unterricht in gymnasialen Lehr-, Lernumgebungen (APU)"*. IGB.
- Frey, A. (2006). Methoden und Instrumente zur Diagnose beruflicher Kompetenzen von Lehrkräften–eine erste Standortbestimmung zu bereits publizierten Instrumenten. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51, 30-46.
- Ratschinski, Günter (2014): „Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen“, bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 27: 1– 29. Download unter: www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf (Abgerufen am 12.11.2018)
- Schuster, M. (2016). *Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen* (No. 11). EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement.
- Weber, P, Garcia-Murias, R. (2018). Keyway Guide to implement Key Performance and Impact Indicators for Guidance Services. Methodological Guide for evaluation of Guidance Impacts. Erasmus+ Projekt Keyway. www.keywayproject.eu (Abgerufen am 12.11.2018)

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Prof. Dr. Peter Weber (peter.weber10@arbeitsagentur.de)

Dr. Rebeca García-Murias (rebeca.garcia-murias@arbeitsagentur.de)

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Deutschland

Weitere Informationen und Ressourcen unter:

www.keywayproject.eu

