



# Wirksamkeit der Berufs- und Bildungsberatung zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Peter Weber, Rebeca Garcia-Murias

## Einleitung

Berufs- und Bildungsberatung greift heute auf eine vielschichtige Theoriebasis zurück und reflektiert Praxiserfahrungen umfangreich. Die begleitende Wirkungsforschung ist dabei nicht in gleichem Maße Grundlage für die Bildungs- und Berufsberatung. Wertet man die Publikationen im Feld der Beratung aus, so zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der aktuellen Forschung der empirischen Wirkungsforschung zuzurechnen ist (Weber u.a. 2017; Schiersmann, Maier-Gutheil & Weber 2016).

Das hat sicher mehrere Gründe, nicht zuletzt sind diese vermutlich durch den Aufwand, der für eine fundierte Wirkungsforschung zu betreiben ist, begründet. Dennoch erscheint es für die Beratung in ihrem inneren Professionalisierungsprozess wichtig, sich auch über die empirische Erfassung von Ergebnissen ihrer Praxis zu legitimieren.

Folglich besteht die Notwendigkeit, sich der Diskussion um Wirkungsannahmen und Wirkungsweisen beraterischer Interventionen zu stellen (Schober & Langner 2017). Welche Vorstellungen zur Wirksamkeit von Beratung bestehen, wird nicht nur aus der Sicht der Profession formuliert. Auch von außen, z.B. von Seiten der Politik oder im Rahmen von Projekten, werden Kriterien an die Beratung herangetragen, z.B. wenn Beratung zur Vermeidung von Bildungs- oder Ausbildungsabbrüchen beitragen soll.

Ein praktisches Beispiel dafür ist die Entwicklung des neuen Beratungsindex der Bundesagentur für Arbeit<sup>1</sup>. Mit diesem Instrument soll die Qualität der Beratung in Zukunft bei der Evaluation der Angebote stärkere Beachtung erhalten. Da aber Beratende zum Teil andere Schwerpunkte setzen als ihre Institution, sollten sie auch als Akteure in der Diskussion

---

<sup>1</sup> Leider wurden die Ergebnisse der Pilotierung des Beratungsindex bislang nicht veröffentlicht, sodass Sie außerhalb der BA noch nicht zugänglich sind.

um die Evaluation beteiligt sein (Weber 2017). Aus Professionssicht sollten sich darum Verbände wie der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) an der Formulierung und Diskussion solcher Kriterien für die Wirkungsevaluation aktiv beteiligen.

Das Projekt Keyway (2016-2018)<sup>2</sup> kann in diesem Kontext gesehen werden (Weber & Garcia-Murias 2018): Das Projekt zielt darauf ab, Beratende und Beratungsanbieter in die Lage zu versetzen, ihre Beratungsangebote auf der Basis fundierter Indikatoren und in Bezug auf deren Wirkung zu erfassen und zu evaluieren. Hierfür wurden entlang von fünf Dimensionen Indikatoren aus vorhandenen Studien identifiziert und systematisiert. Außerdem wurde eine Handreichung entwickelt, die es erlaubt, den Evaluationsprozess zu planen und – ggf. mit Unterstützung durch Forschungseinrichtungen – umzusetzen. Damit soll Beratenden und Beratungsanbietern ermöglicht werden, ihre Wirkungsevaluation selbst (mit-)zugestalten oder zumindest sprachfähig zu werden, um sich in die Diskussionen um die Wirkung von Beratung einzuschalten.

Der vorliegende Beitrag gliedert sich in drei Teile. Im ersten Abschnitt werden knapp einige Grundannahmen und Grundbegriffe zur Wirkungsevaluation vorgestellt. Der zweite Abschnitt stellt das „Keyway Indikatorenmodell“ vor und regt den/die Leser/in dazu an, die eigenen Wirkungsannahmen der Beratung in Bezug zu solchen Messgrößen zu bringen. Der dritte Abschnitt formuliert ein Beispiel zur Wirkungserfassung der Beratung von abbruchgefährdeten Jugendlichen in der dualen Ausbildung. Hierfür werden exemplarische Indikatoren beschrieben, um die Anwendbarkeit des Modells zu illustrieren. Der Ausblick formuliert eine Einladung, die Projektergebnisse zu nutzen und mit den Projektpartnern in Kontakt zu treten.

## Grundannahmen und Grundbegriffe

Eine wichtige Grundlage ist die Einordnung des Evaluationsbegriffs. Evaluation ist die Messung und Interpretation einer bestimmten Handlung oder der Ergebnisse einer Handlung (Kuper 2005, S. 7) und genauer eine "methodisch kontrollierte, nutzungs- und ereignisorientierte Form des Sammelns und der Bewertung von Informationen" (Kromrey 2000, S. 22). Die *Evaluation von Wirkungen* ist bisher in der Praxis, aber auch als originäre Wirkungsforschung relativ schwach ausgeprägt. Obwohl in der Wissenschaft Beiträge zur Wirkungsforschung vorliegen (Schiersmann, Maier-Gutheil & Weber 2016), ist deren Anzahl und Vergleichbarkeit noch relativ gering.

*Wirkungsforschung* soll systematisch, methodisch kontrolliert erfolgen. Forschung ist nicht direkt auf einen Anwendungsbezug orientiert, sondern schafft Erkenntnisse und damit die Grundlagen u.a. für eine professionelle Praxis. Von *Wirkungsevaluation* würde man sprechen, wenn die Wirkung von Praxis mit den Methoden der Wirkungsforschung erhoben und in Bezug auf (in der Praxis oder der politischen Steuerung der Praxis) definierte Zielstellungen interpretiert wird (Weber & Garcia-Murias 2018). Die Evaluation der Wirkungen von Beratung ist somit methodisch anspruchsvoll. Die Logik der Wirkungsmessung berücksichtigt den Zusammenhang zwischen Intervention (z.B. Durchführung einer spezifischen Beratung) als unabhängiger Variable und der Wirkung (Auswirkungen auf die Person, die den Dienst sucht) als abhängige Variable (Greif 2008, S. 275). Dieser Effekt muss durch statistische Methoden nachgewiesen werden. Idealerweise müsste ein experimentelles oder quasi-experimentelles Design mit Kontrollgruppen angewendet werden (Kromrey 2000). Dies erhöht die Anforderungen an die Erhebungsinstrumente und die Stichprobengröße, um die Validität und Zuverlässigkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

Ein zweiter Aspekt ist die Feststellung, dass Wirkungen im Kontext verstanden und erfasst

---

<sup>2</sup> <http://www.keywayproject.eu/guide/> (Abruf am 30.4.2019)

werden sollten. Demnach ist eine Erfassung von Ergebnissen der Beratung (sog. Outcomes) nicht sinnvoll, wenn nicht zumindest einige Voraussetzungen der Beratung (sog. Inputs) und einige Aspekte des Prozesses, miterfasst werden. Für die Wirkungsevaluation ist demnach eine Prozesskette im Sinne von Input-Prozess-Output und Outcome sinnvoll (Schiersmann & Weber 2017). Die Unterscheidung in direkte Ergebnisse (Outputs) und längerfristige Ergebnisse (Outcomes) ist bedeutsam, da nur einige Effekte direkt durch die Beratung erreicht werden können (z.B. verbessertes Wohlbefinden, klarere Entscheidungskriterien, besseres Verständnis des Problems und möglicher Lösungsansätze), andere Aspekte kommen erst in der Interaktion zwischen Ratsuchendem und seiner Umwelt zum Tragen (z.B. Teilnahme an einer Weiterbildung, ein geglückter Übergang von der Schule in die Ausbildung).

Als dritte Grundlage soll hier ein Verweis auf den Prozess der Evaluation eingeführt werden. Alle Arten von Evaluation und auch die Evaluation der Wirkungen einer Beratung können in einem Prozess beschrieben werden. Der Ausgangspunkt ist in der Regel die *Auswahl eines bestimmten Angebots* oder einer Intervention, die evaluiert werden soll. In größeren Organisationen oder Kontexten kann es wichtig sein, dass eine Entscheidung getroffen wird, die den Fokus auf bestimmte und *spezifische Ziele* ermöglicht. Je klarer die Evaluationsaufgabe und je konkreter diese auf messbare Ziele reduziert wird, desto leichter sind die weiteren Schritte (Weber & Garcia-Murias 2018, S. 8f).

Der nächste Schritt ist die *Festlegung von zu messenden Konzepten*, insbesondere von Indikatoren (siehe nächster Abschnitt), und die Klärung der Bedingungen für die Datenerhebung in Bezug auf diese Indikatoren. Ein Beispiel dafür sind solche Indikatoren, die implizieren, dass die Datenerhebung nicht direkt nach der Beratung, sondern zeitlich

versetzt erfolgen muss. Die weiteren Schritte folgen der Evaluationslogik und bestehen darin, *Datenerfassungswerkzeuge* (z. B. Fragebögen) zu gestalten um z.B. die gewählten Indikatoren valide erfassen zu können oder um erhobene Daten mit vorhandenen Daten zusammenführen zu können (Weber & Garcia-Murias 2018, S. 9), die *Datenerhebung* zu planen und durchzuführen, die *Daten* mit statistischen Methoden *analysiert* und in lesbare Tabellen, Texte und/oder Grafiken übertragen werden, die Ergebnisse *den relevanten Akteuren zur Verfügung zu stellen*. Die Nutzung der Ergebnisse für die *Weiterentwicklung der Praxis* ist eine mögliche und wichtige Funktion von Evaluationsergebnissen. Damit ist die Evaluation mit dem Qualitätsmanagement der Organisation verknüpft (Weber & Garcia-Murias 2018, S. 10).

#### Das Keyway Indikatorenmodell

Ein zentrales Projektergebnis von Keyway ist die Entwicklung eines Modells zur Erfassung von Wirkungen von Beratung. Die Identifikation und Systematisierung dieser Indikatoren erfolgte auf Grundlage vorliegender Studien und Befunde.<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung der ausgewerteten Literatur leitete das Projekt zwei Hauptkategorien *Individuen* und *Gesellschaft* ab. Diese Unterscheidung ist insofern sinnvoll, als für diese beiden Perspektiven unterschiedliche Schwerpunkte relevant sind und verschiedene Akteure typischerweise verschiedene Interessen bzw. Ziele mit der Wirkungsevaluation verbinden. Mit der gewählten Unterscheidung wird das Indikatorenmodell sowohl konzeptionellen Vorschlägen (z.B. ELGPN<sup>4</sup>; Schiersmann & Weber 2013) als auch den unterschiedlichen Schwerpunkten der Beratungsforschung gerecht (Schiersmann, Maier-Gutheil & Weber 2016; Weber u.a. 2017). Aus beiden Perspektiven werden sowohl (verschiedene) individuelle Zielsetzungen, als auch institutionelle und gesellschaftliche Ziele für die Beratung begründet bzw. empirisch untersucht.

<sup>3</sup> Eine umfassende Analyse findet sich im Desk-Research Bericht des Projektes: <http://www.keywayproject.eu/map/> (Abruf am 30.4.2019).

<sup>4</sup> <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no.-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance> (Abruf am 30.4.2019)

Die beiden Kategorien werden auf einer zweiten Ebene weiter unterteilt (Unterkategorien). So werden individuelle Wirkungen in Aspekte der *Persönlichkeit*, der *Fähigkeiten / Kompetenzen zur Laufbahngestaltung* sowie der indirekten *Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung / Laufbahn* unterteilt.

Die Kategorie *Gesellschaft* wird auf der zweiten Ebene in die Kategorien *Bildungs-, Beschäftigungs-, Wirtschafts- und soziale bzw. die Gemeinschaft betreffende Wirkungen* unterteilt (s. Abb. 1).

Die Indikatoren auf der dritten Ebene konkretisieren die jeweiligen Kategorien mit Konzepten, die bereits in der Wirkungsforschung genutzt wurden und zu denen weiterführende Literatur und insbesondere nutzbare Items bzw. Erhebungsinstrumente und -fragen existieren<sup>5</sup>. Exemplarisch wurden in einem ergänzenden Schritt mögliche Erhebungsfragen und -items gesammelt und publiziert.

Die Unterteilung der Kategorie *Individuum* in die drei Unterkategorien deckt verschiedene Perspektiven der individuellen Veränderung, die durch Beratung angeregt werden können, ab. Die Aspekte, die der Kategorie *Persönlichkeit* zugeordnet werden, beinhalten solche Indikatoren wie Selbstwertgefühl, Anpassungsfähigkeit oder Laufbahnzufriedenheit. Diese Indikatoren bilden die inneren Einstellungen und Ressourcen einer Person ab, die sich mit Berufs- und Laufbahnveränderungen auseinandersetzen muss. Die Kategorie *Fähigkeiten* wiederum umfasst solche Konzepte, die zentral für die erfolgreiche Gestaltung von Berufs- und Laufbahnveränderungen sind. Beispiele sind Selbstkenntnis, Fähigkeit zur Berufs- und Laufbahnplanung oder die (ggf. verbesserte) Selbstorganisationsfähigkeit. Direkt auf die *Laufbahn* bezogene Ergebnisse umfassen Indikatoren wie die Wahl eines Bildungsgangs/-angebots, den Abschluss einer Bildungsphase oder den erfolgreichen Übergang von Bildung in Beruf oder Beschäftigung. Vergleicht man die drei Kategorien, so wird deutlich, dass sie im Sinne der oben eingeführten Unter-

scheidung von kurzfristigen *Outputs* und längerfristigen *Outcomes* verstanden werden können. Die Evaluation individueller Wirkungen von Beratung sollte im Sinne einer angemessenen Wirkungsannahme Effekte in allen drei Kategorien in Betracht ziehen.

Die Kategorie *Gesellschaft* wird ebenfalls in mehrere Unterkategorien unterteilt. Alle Unterkategorien beziehen sich auf Outcomes der Beratung. Es werden jedoch verschiedene gesellschaftliche Perspektiven abgebildet, die je nach Angebot der Beratung mehr oder weniger relevant sein können. *Bildungsaspekte* werden eher in Angeboten der Bildungs- oder Weiterbildungsberatung einbezogen. *Beschäftigungsaspekte* sind wiederum für Übergänge aus Bildung in den Arbeitsmarkt bzw. für die Beratung von arbeitslosen Personen relevant. Indikatoren, die dem Aspekt *Wirtschaft* zugeordnet werden, beziehen sich auf den ökonomischen Nutzen, der aus den Wirkungen von Angeboten entstehen könnte. Den sozialen Kontext bzw. die *Gemeinschaft* betreffende Indikatoren beziehen sich auf die Schaffung von Chancen und Teilhabe, die durch Beratung potentiell gefördert werden können (siehe Abb. 1).

Die im Projekt präsentierte Auswahl von Kategorien und Indikatoren ist selbstverständlich nicht vollständig. Das Ziel bestand darin, einen breiten und differenzierten Zugang zur Wirkungsevaluation zu bieten und Nutzer der Projektergebnisse anzuregen, ihre eigenen Wirkungsannahmen in Bezug zu solchen Kategorien zu setzen, um für die eigene Evaluation sinnvolle Indikatoren zu wählen und diese mit fundierten Items bzw. Fragen zu unterlegen. Wie dies exemplarisch aussehen kann, wird im letzten Abschnitt des Beitrags an einem Beispiel illustriert.

---

<sup>5</sup> Die ausführliche Literaturliste findet sich im selben Bericht.

# Wirkungsbereiche der Bildungs- und Laufbahnberatung



Abb. 1: Indikatorenmodell zur Wirkung der Beratung (aus: Weber & Garcia-Murias 2018)



## Wirkungserfassung der Beratung von abbruchgefährdeten Jugendlichen

Die Beratung von Jugendlichen während einer dualen Berufsbildung hat in ihrem Umfang und ihrer Bedeutung zugenommen (Frey, Balzer & Renold 2002; Deuer 2012; Schuster 2016). Sowohl die Bundesländer<sup>6</sup> als auch die Bundesagentur für Arbeit<sup>7</sup> haben ihre Aktivitäten in diesem Segment verstärkt. Hintergrund für diese Aktivitäten sind die relativ hohen Abbruchzahlen in der dualen Berufsbildung, die jedoch zwischen den einzelnen Berufsgruppen stark schwanken (Deuer 2012; Schuster 2016). Für die Beratung von Auszubildenden liegen Konzepte vor (Rübner 2012). Im Folgenden werden jedoch nicht diese Beratungskonzepte selbst, sondern die Frage der Wirkungsannahme und der Möglichkeit der Wirkungsmessung thematisiert.

Die angesprochenen Programme und Projekte formulieren Ziele, die (u.a.) durch die Individualberatung von abbruchgefährdeten Jugendlichen erreicht werden sollen. Beispielsweise sei hierfür das hessische Programm QuABB (s. Fußnote):

„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).

Durch diesen Ansatz soll die „Quote der faktischen Ausbildungsabbrüche in Hessen“ gesenkt werden (QuABB Programminformation<sup>8</sup>). Als Interventionen werden Beratung, Coaching, Clearing und Begleitangebote in Konfliktsituationen und bei Schwierigkeiten in der Ausbildung angeboten (ebd.).

---

<sup>6</sup> Als Beispiel kann das Projekt QUABB in Hessen herangezogen werden: <https://www.quabb-hessen.de/> (Abruf am 30.04.19)

<sup>7</sup> Beispielsweise das BA-Programm PraeLab der HdBA: <http://www.praelab-hdba.de/> (Abruf am 30.04.19)

Überträgt man diese Vorgaben auf das Input-Prozess-Output-Outcome Modell, so werden einige Punkte deutlich:

- Bedeutsame *Inputfaktoren* sind die Problemlagen der Jugendlichen, die Abbruchrisiken ausgesetzt sind (z.B. Ursachen und Konflikte im Betrieb, persönliche Gründe wie gesundheitliche Probleme, falsche Vorstellungen vom Beruf oder leistungsbezogene Gründe) sowie das betriebliche Umfeld und die Kompetenz bzw. das Angebot der Beratenden.
- *Prozessbezogene Faktoren* sind die Beratung, das Coaching oder das Clearing selbst: Wie wird beraten? Welche Interventionsformen und wieviel Zeit können von den Beratenden eingesetzt werden?
- *Outcome Faktoren* sind zunächst die vordefinierten Ziele: Vermeidung eines Abbruchs (individuell) bzw. weniger Abbrüche (in der Gesamtgruppe, aggregiert).

In dieser Aufzählung wird bereits die Verknüpfung der Beratung mit den Ausgangsbedingungen (Input) und den gewünschten Ergebnissen (Outcome) deutlich. Man kann beispielsweise ableiten, dass die Beratenden im Prozess in der Lage sein müssten, die Ursachen zu erkennen bzw. konkret heraus zu arbeiten, um daraufhin ihre Intervention oder ihr Begleitangebot anzupassen. Bezogen auf eine konsistente Wirkungsevaluation kann daraus abgeleitet werden, dass die sinnvolle Umsetzung dieser Anforderung miterfasst werden müsste, um Aussagen über die Wirksamkeit zu begründen. Dies ist auch notwendig, da anderenfalls wenig Rückschlüsse von den Wirkungen auf die Praxis gezogen werden können.

<sup>8</sup>[https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user\\_upload/09\\_pdf/180522\\_QuABB\\_Programminformation.pdf](https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/09_pdf/180522_QuABB_Programminformation.pdf) (Abruf am 30.04.2019)

Allerdings ist die dargestellte Wirkungskette beraterisch noch unbefriedigend. Das Ergebnis „Abbruch vermieden“ ist eine längerfristige Auswirkung, die darüber hinaus auch von vielen Faktoren abhängt, die nicht durch die Beratung beeinflusst werden können (Schiersmann & Weber 2017). Im Sinne des Indikatorenmodells (s. Abb. 1) wäre darum zu überlegen, ob für die Ebene des Outputs und des Outcomes direktere Wirkungen, die auf die Beratung und die Interaktion in der Beratung zurückgeführt werden könnten, identifiziert werden können.

Im echten Kontext müssten solche Indikatoren aus Sicht der Beratenden und der Verantwortlichen für ein Angebot identifiziert werden. Exemplarisch werden hier folgende Indikatoren vorgeschlagen:

- *Output Faktoren:* Hier ist zunächst an direkte Auswirkungen, die sich in und aus der Beratung ergeben, zu denken. Auf der personalen Ebene wäre hier z.B. eine *bessere emotionale Kontrolle* relevant. Der Auszubildende kann in der Beratung seine aktuelle Situation besprechen und aktuelle Empfindungen reflektieren. Dies könnte ermöglichen, dass er in der aktuellen Situation im Betrieb angemessener agiert. Ein anderes Beispiel für einen Output Faktor wäre eine *erhöhte Selbstwirksamkeitserwartung* (Abele u.a. 1998). Ein positiver Blick auf die eigenen Möglichkeiten, die weitere Ausbildung zu gestalten, kann als stabilisierend angesehen werden und könnte indirekt zur Vermeidung eines Abbruchs beitragen. Eine alternative Möglichkeit wäre das Konzept der Resilienz (Ratschinski 2014). Dieses Konzept bildet die Widerstandskraft gegen belastende Lebensumstände ab. Eine erhöhte Resilienz könnte auch Rückschlüsse auf einen erfolgreichen Umgang mit schwierigen Situationen in der Ausbildung erlauben.
- *Outcome Faktoren:* Auf der individuellen Ebene werden hier zunächst vor allem verbesserte Kompetenzen fokussiert. Sogenannte Career Management Skills (CMS) tragen dazu bei, die aktuelle (und zukünftige) berufliche Situation erfolgreich

zu bewältigen. Hier sind angebotsspezifisch verschiedene Kompetenzen denkbar. Frey, Balzer & Renold (2002) definieren eine Reihe hoch relevanter Kompetenzbereiche zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Exemplarisch werden hier zwei Aspekte herausgegriffen. Relevant erscheint *Konfliktfähigkeit* (Eberle u.a. 2009; Frey, Balzer & Renold 2002), da verschiedene Belastungsfaktoren in der betrieblichen Situation in Konfliktsituationen münden, die wiederum bewältigt werden müssen. Eine andere Kompetenz wäre die Fähigkeit zur *Gestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung* (z.B. im Sinne von Berufswahlkompetenz oder Berufswahlbereitschaft (Ratschinski 2012; Hirschi 2008). Dies umfasst sowohl eine Auseinandersetzung mit der aktuellen Berufs- und Ausbildungsplatzwahl als auch die persönlichen Voraussetzungen für eine mögliche Umorientierung.

Daraus ergäbe sich ein Set von acht Aspekten, die in die Evaluation eines Angebots zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen einbezogen werden könnten:

1. Input: Problemlage des Jugendlichen
2. Prozess 1: Gewählte Interventionsform
3. Prozess 2: Dauer des Prozesses
4. Output 1: Bessere emotionale Kontrolle
5. Output 2: Erhöhte Zuversicht
6. Outcome 1: Verbesserte Konfliktfähigkeit und Beziehungsgestaltung
7. Outcome 2: Fähigkeit zur Gestaltung der beruflichen Entwicklung
8. Outcome 3: Vermeidung eines Abbruchs

Um basierend auf diesen acht (groben) Indikatoren eine Evaluation von Wirkung durchzuführen, müssen diese mit konkreten Items (z.B. Fragen zur Erhebung) ausdifferenziert werden. Diese sollen nach Möglichkeit aus erprobten Studien entnommen werden, was für die hier angesprochenen Output- und Outcome-Indikatoren problemlos möglich ist. Nimmt man eine durchschnittliche Operationalisierung der Indikatoren 4-8 mit 4 Items an, so würde der Fragebogen ca. 20 Fragen bzw. Auswahlmöglichkeiten umfassen, was bereits ein umfangreiches, aber noch kein zu langes Erhebungsinstrument ergäbe.

Eine Herausforderung bei der Anwendung eines solchen Erhebungsinstruments ist die Notwendigkeit mehrerer Messzeitpunkte. Diese ergibt sich zum einen daraus, dass die genannten intrapersonalen Indikatoren nur auf der Basis von Ausgangswerten sinnvoll erfasst und in ihrer Entwicklung bewertet werden können. Dazu ist eine Erfassung vor bzw. zu Beginn der Intervention notwendig. Für die Outcome-Variablen wäre zusätzlich eine Erhebung an mindestens einem späteren Zeitpunkt nötig. Somit ergäbe sich der Einsatz eines kürzeren Teilfragebogens vor der Beratung, eine Erhebung mit dem Gesamtfragebogen nach der Beratung (Output) und eine Erhebung mit einem Teilfragebogen zu einem späteren Zeitpunkt (Outcome).

### Ausblick

Die Evaluation von Wirkungen ist aufwändig. Gleichzeitig sollte sich die Beratungspraxis mit Wirkungen und Wirksamkeit auseinandersetzen. Dies ist nicht nur für die Legitimation der Angebote, sondern auch für die eigene Beschäftigung mit Wirkungsannahmen und deren Umsetzung geboten. Bei der Evaluation von Wirkung auf externe Stellen zu setzen, erscheint so gesehen als nicht zielführend. Angesichts der Komplexität der Wirkungsevaluation hat das Projekt Keyway einige Instrumente und Handreichungen bereitgestellt, die die Aufgabe strukturieren und Anregungen zur Auseinandersetzung mit den eigenen Evaluationszielen und deren Umsetzung in sinnvollen Schritten ermöglichen. Wichtig dabei ist, dass sich Wirkungsevaluation an Methoden und Konzepten orientiert, die sich in der Wirkungsforschung etabliert und bewährt haben. Mit dem Projekt Keyway ist auch die Einladung verbunden, eigene Evaluationsvorhaben und -ideen in Kooperation mit anderen Akteuren z.B. aus der Wissenschaft und der Praxis zu planen und umzusetzen und dabei auf die Projektpartner zu zugehen und deren Erfahrungen zu nutzen. Während es für eine kleinere Beratungsstelle möglicherweise eine zu große Herausforderung darstellt, selbständig einen Evaluationsprozess zu planen und umzusetzen, könnten Zusammenschlüsse sinnvolle gemeinsame Designs entwickeln und eingesetzte Ressourcen (wie Online-

Fragebögen) zusammen nutzen. Nicht zuletzt könnten auch die relevanten Fachverbände ihren Beitrag zur Wirkungsevaluation und damit zu Professionalität und Qualität leisten, indem z.B. passende Austauschforen geboten werden.

### 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., Balzer, L. & Renold, U. (2002). Kompetenzen in der Grundausbildung. *Panorama*, 16(2), 8-10.
- 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.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen Hogrefe.
- Kromrey, H. (2000). Die Bewertung von Humandienstleistungen. Fallstricke bei der Implementations- und Wirkungsforschung sowie methodische Alternativen. In: Müller-Kohlenberg, H. & Münstermann, K. (Hrsg.): *Qualität von Humandienstleistungen. Evaluation und Qualitätsmanagement in Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen*. Opladen: Leske & Budrich Verlag, S. 19–58.



- Kuper, H. (2008). Wissen – Evaluation - Evaluationswissen. In: Brüsemeister, T. & Eubel, K.D. (Hrsg.): Evaluation, Wissen und Nichtwissen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 61-73.
- Ratschinski, G. (2012). Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In: Ausbildungsreife (pp. 135-156). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ratschinski, G. (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](http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf) (Abgerufen am 30.04.2019)
- Rübner, M. (2012) Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchrisiko. Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung des Beratungsprozesses. In: Baumeler, C., Ertelt, B. J., & Frey, A. (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Landau: Verlag für empirische Pädagogik, S. 314 – 343.
- Schiersmann, Ch. & Weber, P. (2017). Wirkdimensionen in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und Anforderungen an deren Erfassung. In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Schober, K. & Langner, J. (Hrsg.): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. Bielefeld: wbv, S. 37 – 48.
- Schiersmann, C., Maier-Gutheil, C., & Weber, P. (2016). Forschung zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Tippelt, R., & Schmidt, B.: Handbuch Bildungsforschung (Überarbeitete Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schober, K. & Langner, J. (2017) (Hg.): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. Bielefeld: WBV.
- Schuster, M. (2016). Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen (No. 11). EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement.
- Weber, P. (2017): Beratungseffekte durch praxisnahe Evaluation erfassbar machen. In: Bildungsberatung im Fokus. Fachmedium der Bildungsberatung Österreich, Ausgabe 2, 2017. Wien.
- Weber, P., Nota, L., Rossier, J., Cohen-Scali, V., Thomsen, R., Mulvey, R. & Katsarov, J. (2017). European Research Agenda in Career Guidance and Counselling, in: Nota, L., Rossier, J. & Cohen-Scali, V. (Eds.): International Perspectives on Current Research in Career Counseling and Guidance Subtitle draft: Building Careers in Changing and Diverse Societies. New York (u.a.) Springer.
- Weber, P. & Garcia-Murias, R. (2018). Keyway Guide to Implementing Key Performance and Impact Indicators for Guidance Services. Methodological Guide for evaluation of Guidance Impacts. Erasmus+ Projekt Keyway. Download unter: [www.keywayproject.eu](http://www.keywayproject.eu) (Abgerufen am 30.04.2019).

---

**Autoreninfo:**

Prof. Dr. Peter Weber

[peter.weber@hdba.de](mailto:peter.weber@hdba.de)

Dr. Rebeca Garcia-Murias

[linkedin.com/in/rebeca-garcía-murias-a9756b101](https://www.linkedin.com/in/rebeca-garcía-murias-a9756b101)

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim

**Herausgeber:**

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)

Erich-Kästner-Weg 12

58640 Iserlohn

Telefon 02371 / 7918012

[kontakt@dvb-fachverband.de](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de)

[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)

Alle Rechte vorbehalten. 2019

