



Analyse 61

EVALUATION

# Berufliche Bildung

Perspektiven für Jugendliche weltweit

Mitglied der  
**actalliance**

**Brot**  
für die Welt

**Herausgeber**

Brot für die Welt -  
Evangelischer Entwicklungsdienst  
Evangelisches Werk  
für Diakonie und Entwicklung e.V.

---

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin

---

Tel +49 30 65211 0  
info@brot-fuer-die-welt.de  
www.brot-fuer-die-welt.de

---

**Autor**

SEEK Development, Cornelia Wilß  
(Zusammenfassung)

**Redaktion** Rosilin Bock,  
Maike Lukow, Vera Siber

**V. i. S. d. P.** Klaus Seitz

**Layout** Grafik-Atelier Mang

**Grafiken** Nordsonne Identity,  
Grafik-Atelier Mang

**Fotos** LWF Palästinensische  
Gebiete (S. 8), Frank Schultze (Titel),  
Vera Siber (S. 17)

**Druck** Spree Druck, Berlin  
Gedruckt auf Recycling-Papier

**Art. Nr.** 129 502 410

---

**Spenden**

Brot für die Welt -  
Evangelischer Entwicklungsdienst  
IBAN DE10 1006 1006 0500 5005 00  
Bank für Kirche und Diakonie  
BIC GENODED1KDB

---

Berlin, August 2016

EVALUATION

# Berufliche Bildung

Perspektiven für Jugendliche weltweit

# Inhalt

	<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Warum berufliche Bildung Aufgabe von Entwicklungszusammenarbeit ist</b> .....	<b>6</b>
1.1	Brot-für-die-Welt-Leitziel: Armutorientierte Berufsbildung	<b>6</b>
1.2	„Leave no one behind“ - Eckpfeiler der internationalen Entwicklungsarbeit im Bereich berufliche Bildung	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Der Förderbereich „Berufliche Bildung“ bei Brot für die Welt</b> .....	<b>9</b>
2.1	Die Evaluation - Grundgesamtheit und Evaluationsdesign	<b>9</b>
2.2	Einsatz der Förderinstrumente	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Die Berufsbildungsprojekte im Spiegel der Evaluation</b> .....	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Nach der Evaluation: Wie geht es weiter?</b> .....	<b>17</b>
4.1	Empfehlungen zum Förderbereich	<b>17</b>
4.2	Partnerschaft auf Augenhöhe: Lernworkshops mit Partnerorganisationen	<b>17</b>
4.3	Ausblick	<b>18</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>19</b>

# Einleitung

„We try hard to understand and not judge them, we work hard to make them proud of what they are, we help them trigger their ambitions and look forward passionately at their future.” (May Amireh, Supervisor eines Berufsbildungszentrums der Young Women's Christian Association, Palästinensische Gebiete)

Auf der Suche nach Arbeit und der Aussicht auf eine bessere Zukunft verlassen jeden Tag Frauen und Männer überall auf der Welt ihre Heimat, ziehen vom Dorf in die Stadt und aus der Stadt in ein anderes Land. Mehr als 244 Millionen Menschen leben weltweit als Migrantinnen und Migranten. Ein Grund dafür ist für viele die Suche nach einer Arbeit, deren Bezahlung ausreicht, um ein Leben in Würde zu finanzieren.

Fast drei Viertel der Migration findet innerhalb des globalen Südens statt, laut Internationaler Arbeitsorganisation ILO sind die meisten Migranten und Migrantinnen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Angesichts dessen, dass immer mehr Menschen auch den Weg nach Europa suchen, dominieren die Themen Flucht und Migration die aktuelle politische Debatte in Deutschland.

Die Förderung von beruflicher Bildung als Motor nachhaltiger Entwicklung – ein Bereich, der in der deutschen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit seit längerem bereits sehr stark unterstützt wird – rückt in den Fokus. Dabei liegt das Potential dieses Bereiches auf der Hand: Das Bevölkerungswachstum und die hohe Anzahl jugendlicher Arbeitsloser stehen in vielen Ländern des globalen Südens einem Mangel an Fachkräften und einer prosperierenden Wirtschaft gegenüber.

Die Förderung von Projekten der beruflichen Bildung ermöglicht es, jungen Menschen eine Perspektive im Arbeitsmarkt und die Aussicht auf ein Leben mit mehr Chancen zu verschaffen. Darum setzt sich Brot für die Welt in der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen für die berufliche Bildung in Regionen mit hoher Armut und Arbeitslosigkeit ein. Das Hilfswerk unterstützt seine Partner sowohl durch den Einsatz internationaler Fachkräfte als auch finanziell durch die Förderung von Projekten sowie durch die Vergabe von Stipendien. Im Fokus stehen dabei junge Menschen im Alter von 15 bis 28 Jahren.

Welche Rolle hat ein kirchliches Hilfswerk im Bereich der beruflichen Bildung? Brot für die Welt will mit seinen Partnerorganisationen vor allem den marginalisierten Bevölkerungsgruppen einen Zugang zu ihrem Recht auf Bildung durch die berufliche Erst- oder Weiterbildung gewährleisten. Denn gerade in Ländern mit

niedrigem Einkommen haben es Jugendliche, Frauen und von der Gesellschaft marginalisierte Menschen schwer, eine Arbeit zu finden, die ausreicht, um ein menschenwürdiges Leben zu führen. Die meisten von ihnen arbeiten im informellen Sektor. Dort sind die Arbeitsverhältnisse in der Regel prekär, internationale Arbeits- und Sozialstandards wie die der ILO gelten nicht. Die soziale Absicherung fehlt, ebenso ein ausreichender Gesundheitsschutz. Es gibt keinen Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten oder Pausen sowie eine Bezahlung, die ausreicht, alle Grundbedürfnisse des Lebens abzudecken.

Menschen darin zu unterstützen, ihre Fähigkeiten einzusetzen und sich eine Existenz aufzubauen, stellt eine zentrale Herausforderung für Regierungen in Ländern mit niedrigem Einkommen da. Sie müssen auf das starke Anliegen der Bevölkerung reagieren, die auf ihr Recht auf Arbeit pocht.

Diese Publikation stellt dar, wie erfolgreich die Projekte der beruflichen Bildung von Brot für die Welt sind und wo die Stärken und Schwächen in diesem Förderbereich liegen. Anlass dieser Publikation war eine umfassende, zwei Jahre andauernde Förderbereichsevaluation; ein Instrument, das zur Rechenschaft gegenüber dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) eingeführt und zum dritten Mal in einem Förderbereich durchgeführt wurde. Im Fokus standen 145 Maßnahmen zur beruflichen Bildung, die im Zeitraum von 2007 bis 2012 durch Brot für die Welt finanziert wurden. Hierzu zählen die verschiedenen Instrumente der Förderung, die Brot für die Welt nutzt: die Projekte der Partnerorganisationen, durch Brot für die Welt entsandte Fachkräfte, Stipendien und der Einsatz von externen Beratern und Beraterinnen für Kurzeinsätze.

Das Instrument der Förderbereichsevaluierung dient Brot für die Welt dazu, den Förderbereich weiterzuentwickeln und effektiver zu gestalten.

Das Evaluationsdesign, die Analyse und Bewertung sowie Ergebnisse, Wirkungen und Herausforderungen der aktuellen Evaluation (SEEK 2015) werden in dieser Publikation zusammenfassend dargestellt.

## Kapitel 1

# Warum „Berufliche Bildung“ Aufgabe von Entwicklungszusammenarbeit ist

### 1.1 Brot-für-die-Welt-Leitziel: Armutsorientierte Berufsbildung

Ins Zentrum seines Förderbereichs „Berufliche Bildung“ stellt Brot für die Welt als kirchliches Werk die armutsorientierte Berufsbildung. Lokale Partnerorganisationen nehmen die Lebenswelt von sozial benachteiligten Gruppen in den Blick und unterstützen junge Menschen darin, sich selbstständig zu machen oder eine Anstellung zu finden, um Armut zu überwinden. Die geförderten Projekte werden vor allem in Ländern mit schwachen oder instabilen Arbeitsmärkten umgesetzt – hauptsächlich in West- und Zentralafrika. Dort gibt es gerade für junge Leute oft keine oder nur wenig qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten. Zudem stehen Länder im Fokus der Förderung, die sich von langen Bürgerkriegen erholen müssen, beispielsweise Sierra Leone oder Liberia, oder Krisenregionen wie die Palästinensischen Gebiete. So trägt die Förderung von beruflicher Bildung neben anderen Maßnahmen zum Wiederaufbau der Länder bei und schafft persönliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven.

Oft vermitteln gerade kirchliche Partnerorganisationen Arbeit im informellen Sektor, dessen Bedeutung in Ländern des globalen Südens in den letzten Jahrzehnten wesentlich gewachsen ist. Ein Großteil der Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem für marginalisierte, arme Bevölkerungsgruppen, befindet sich dort.

Wie in der Evaluation hervorgehoben wird, legen die von Brot für die Welt geförderten Projekte einen Fokus darauf, den Zugang von armen und marginalisierten Zielgruppen zu beruflicher Bildung zu verbessern. Zudem verbinden sie in starkem Maße die Vermittlung fachlicher Fähigkeiten mit nicht technischen Kompetenzen wie Grundbildungskennntnisse und life skills („Lebenskompetenzen“). Insofern liegen die Partnerorganisationen von Brot für die Welt im internationalen Trend, ihr Angebot kompetenzbasiert auszurichten.

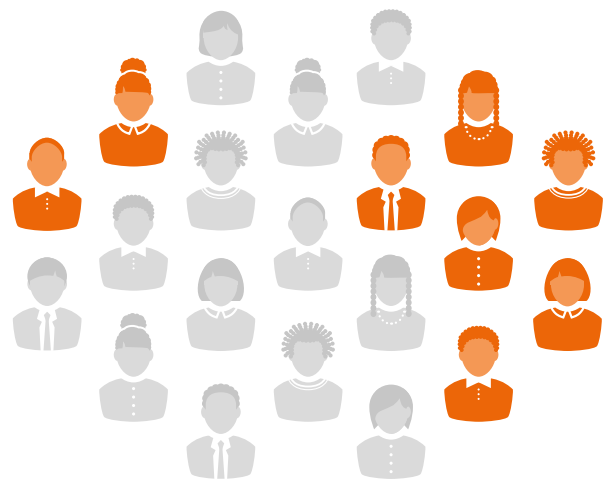
Begleitende Angebote wie Grundbildungskurse, berufsorientierende Beratung, psychosoziale Unterstützung und das Vermitteln von life skills unterstützen die individuellen Ressourcen des und der Einzelnen. Soziale Kompetenzen wie Teamarbeit und Kommunikation befähigen die Absolventen und Absolventinnen der Maßnahmen, sich auf verschiedene Berufe zu bewerben. Sie sind ein zentraler Faktor, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppen zu erhöhen. Lerninhalte und Lernziele

richten sich nach den Voraussetzungen, die die Menschen mitbringen – geleitet von der Erkenntnis: „Es geht oft erst einmal darum, sie aus ihrer Ausgrenzung zu befreien.“ Die Projekte selber sind als „Grassroot“-Projekte konzipiert und verfolgen einen partizipatorischen Ansatz auf Augenhöhe. Die von Brot für die Welt geförderten Projekte bilden eine Schnittstelle zwischen dem Arbeitsmarkt und den spezifischen Bedürfnissen junger Menschen, die oft in schwierigen Umständen leben, nicht schreiben oder lesen können, die Schule abgebrochen oder auch gar keine Schule besucht haben. Zudem liegt ein Fokus der unterstützten Projekte besonders auf jungen Frauen aus ärmeren Verhältnissen, deren Zugang zur beruflichen Bildung oft noch erschwerter ist als der ihrer männlichen Gleichaltrigen.

Auch Flüchtlinge, Kindersoldaten und Kindersoldatinnen und Menschen mit Behinderungen sind im Blick der Projektpartner von Brot für die Welt.

Oft haben diese Gruppen junger Menschen keinen Zugang zum formalen, staatlichen Berufsbildungssystem. Berufliche Bildung findet direkt im Betrieb von Kleinstunternehmen statt, kann aber auch in anderen Bereichen im Umfeld der Zielgruppen durchgeführt werden (zum Beispiel Alltag, Familie, Peergroup) und setzt auf das Vermitteln praktischer Kompetenzen. Die Fokussierung auf marginalisierte und arme Zielgruppen ist eine wichtige Ergänzung zum staatlichen Berufsbildungsfeld und zeigt die wichtige Rolle, die die Partnerorganisationen in der beruflichen Bildung spielen.

#### Zielgruppen



Der Fokus liegt auf sozial benachteiligten und marginalisierten Zielgruppen, z.B. Kindersoldaten und -soldatinnen, Frauen, Menschen mit Behinderungen oder Jugendlichen mit geringen Bildungschancen.

## Berufliche Bildung:

Berufliche Orientierung, berufliche Erstausbildung sowie berufliche Weiterbildung gehören je nach Land und Beruf zur Berufsbildung. Neben der beruflichen Handlungskompetenz zielt ein ganzheitlicher Ansatz der beruflichen Bildung auch auf die Persönlichkeitsentwicklung und fördert die erfolgreiche Berufs- und Lebensbewältigung, die sich aus Fach-, Methoden-, Sozialkompetenz und emotionaler Kompetenz zusammensetzt.

Etwas mehr als die Hälfte der Partnerorganisationen von Brot für die Welt im Förderbereich „Berufliche Bildung“ sind säkular, 44 Prozent gehören zu Kirchen. Die Angebote der Partner liegen vor allem in der non-formalen oder in der informellen Berufsbildung. Die Unterscheidungsmerkmale formal, non-formal und informell beschreiben in der Berufsbildung die sehr unterschiedlich organisierten Lernprozesse, die in verschiedenen Zusammenhängen bewusst oder zufällig stattfinden. Die Klassifizierung der Projekte in der durchgeführten Evaluation orientiert sich an folgenden Definitionen, wobei in der Praxis häufig Mischformen vorkommen.

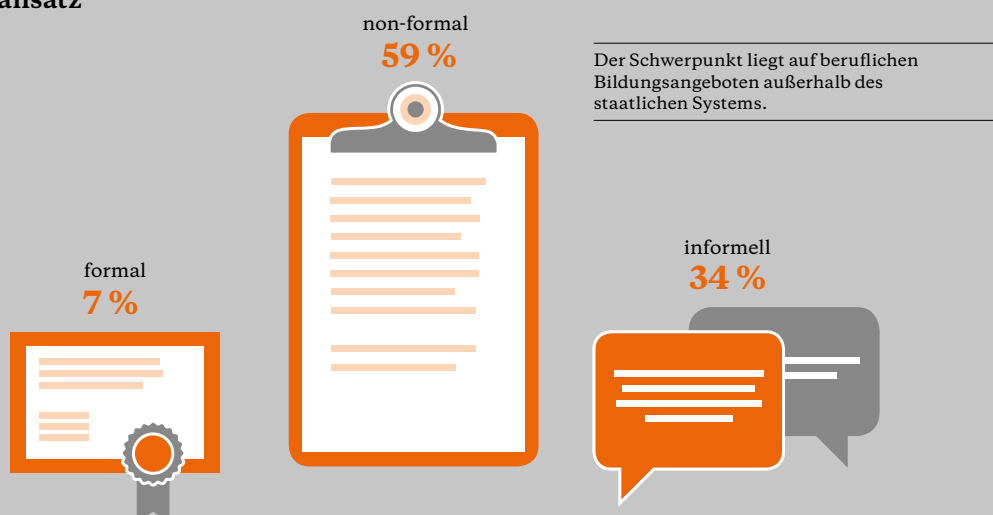
*Formale berufliche Bildung* bezieht sich auf ein staatliches Bildungssystem, das Programme der technischen und beruflichen Bildung regelt. Dies umfasst die berufliche Grundausbildung, die technische Bildung der Sekundarstufe sowie die Ausbildung der Lehrkräfte. Bei formaler beruflicher Bildung handelt es sich

in der Regel um organisierte, aufeinander aufbauende Vollzeitausbildungs- oder Weiterbildungslehrgänge. Die Verortung in einem nationalen Qualifikationsrahmen gilt als bindendes Kriterium und schließt eine staatliche Zertifizierung ein.

*Nicht formale berufliche Bildung* bezieht sich auf alle organisierten Lehr- oder Lernprogramme der technischen und beruflichen Bildung, die außerhalb eines nationalen Bildungssystems beziehungsweise eines nationalen Qualifikationsrahmens durchgeführt werden. Diese sind Maßnahmen wie zum Beispiel Berufsorientierung, berufliche Grundausbildung, technische Bildung, Weiterbildung, Trainings etc., die in Ausbildungszentren, an einem Arbeitsplatz und auch in der Lehrausbildung stattfinden können. Die Programme oder Maßnahmen entsprechen einem Mindestmaß an Organisation, der Träger oder die Trägerin oder Anbieterin oder Anbieter ist identifizierbar. Die Maßnahme oder Veranstaltung hat ein definiertes Lernziel, ein Curriculum und Anfang und Ende sind festgelegt.

*Informelle berufliche Bildung* ist jede Form des selbstorganisierten beruflichen Lernens, das sich in geplanten oder ungeplanten Prozessen in einem spezifischen Kontext vollzieht (Alltag, Familie, Peer-group beziehungsweise Umfeld). Hierzu zählen unter anderem das traditionelle Lehrverhältnis, das verbesserte traditionelle Lehrverhältnis sowie das „On-the-job-Training“.

## Berufsbildungsansatz



## 1.2 „Leave no one behind“ – Eckpfeiler der internationalen Entwicklungsarbeit im Bereich berufliche Bildung

Das Engagement von Brot für Welt ergänzt im Förderbereich „Berufliche Bildung“ die staatliche Entwicklungszusammenarbeit (EZ). Mit der Handlungsmaxime „Leave no one behind“ („Niemand soll zurückgelassen werden“) im Rahmen der nationalen Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen ist eine Richtschnur vorgegeben, die von der EZ aufgegriffen und auch im Ausbildungssektor umgesetzt werden soll. Im Bereich der beruflichen Bildung ist Deutschland eines der größten bilateralen Geberländer. Als entwicklungspolitisches Leitbild wird lebenslanges Lernen propagiert; fachliche Qualifizierung und kompetenzbasiertes Training (competency-based training), also der Praxisbezug und Nachweis erlernter Fähigkeiten, sowie Flexibilität und Orientierung am Arbeitsmarkt.

Um insbesondere die Chancen für Beschäftigung und Selbstständigkeit von Frauen zu verbessern, haben die G7-Staaten im Jahr 2015, angestoßen von der deutschen Präsidentschaft, eine Initiative zur wirtschaftlichen Stärkung der Frauen beschlossen, zu der auch die Förderung der beruflichen Qualifizierung zählt.

Die G7-Initiative greift somit das Motto der Afrikanischen Union für 2015 als Jahr des wirtschaftlichen „Empowerment“ von Frauen konkret auf. Bis 2030, so der Beschluss, soll die Anzahl der Frauen und Mädchen in Ländern der Entwicklungszusammenarbeit, die durch G7-Maßnahmen beruflich qualifiziert werden, um ein Drittel höher ausfallen als bisher. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geht darauf ein, indem es seine Kooperationsländer dabei unterstützt, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik so zu gestalten, dass mehr Frauen in die Wirtschaft integriert werden.



„I was always playing with radios and old phones when I was little. I liked to see how they worked and wanted to try building new ones. I hope to do more than fix phones. I hope to own my own shop someday. I find happiness in my work. It doesn't matter the number of men or women I work with in the store. We all work together.“

*Ghadeer Altawil, Auszubildende in einem Berufsbildungsinstitut der Lutheran World Federation, Palästinensische Gebiete*



## Kapitel 2

# Der Förderbereich „Berufliche Bildung“ bei Brot für die Welt

### 2.1 Die Evaluation – Grundgesamtheit und Evaluationsdesign

Die aktuelle Evaluation des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ bei Brot für die Welt erfolgte anhand der fünf Evaluationskriterien des Ausschusses für Entwicklungshilfe der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD-DAC): Relevanz, Wirksamkeit, übergeordnete entwicklungspolitische Wirkungen (Impact), Nachhaltigkeit und Effizienz. Sie entspricht den Evaluationsprinzipien der OECD-DAC und den Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval). Die Evaluation wurde von der unabhängigen Consultingfirma „SEEK Development – Strategic and Organizational Consultants“ durchgeführt.

Die Evaluation teilte sich in drei Phasen ein: eine Deskphase, eine Feldphase und eine Synthesephase.

Die Desk-Phase war von folgendem methodischen Vorgehen geprägt:

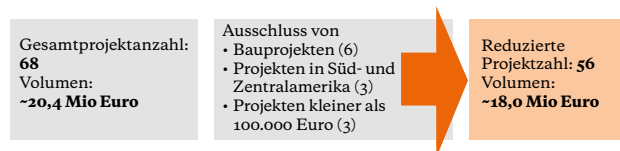
#### Methoden der Desk-Phase



Quelle: SEEK Development

Die Grundgesamtheit der Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ umfasste 145 Maßnahmen der verschiedenen Förderinstrumente im Zeitraum 2007 bis 2012.

Die Projektanzahl der finanziellen Förderung wurde von 68 auf 56 reduziert.



Reduktion der Grundgesamtheit durch Ausschluss bestimmter Förderregionen und Projekttypen

Aus der Grundgesamtheit der Projekte der finanziellen Förderung wurde eine geschichtete Stichprobe mit dem Ziel einer möglichst repräsentativen Abbildung der thematischen, finanziellen und regionalen Förderschwerpunkte erstellt.

Bei der Endauswahl wurde darauf geachtet, dass Projekte mit innovativer Ausrichtung und mit Fokus auf den formalen und informellen Sektor angemessen in der Stichprobe vertreten sind. Auch wurde soweit wie möglich berücksichtigt, dass Synergien zwischen der finanziellen und personellen Förderung untersucht werden konnten. Zudem wurde ein Mix von Projekten mit großen und kleinen Finanzvolumen ausgewählt. Basierend auf diesem Ansatz wurde eine finale Stichprobe von 20 Partnerorganisationen in 14 Ländern gezogen. Da auch langfristige Projekte untersucht werden sollten, haben neun der 20 ausgewählten Projekte Vorphasen, die mit evaluiert wurden. Insgesamt wurden somit 29 Projekte aus dem Zeitraum 2007 bis 2012 untersucht (52 Prozent der reduzierten Grundgesamtheit).

Aufbauend auf der Desk-Phase wurden durch drei Fallstudien sechs Partnerorganisationen genauer untersucht. Die Auswahl der Fallstudien erfolgte dabei anhand vier zentraler Kriterien: geographische Verteilung, Synergien zwischen finanzieller und personeller Förderung, Erkenntnisse und offene Fragen der Desk-Phase sowie innovative Projekte mit Breitenwirksamkeit. Ausgewählt wurden Projekte zur Förderung der beruflichen Bildung in Ghana, Kamerun und den Palästinensischen Gebieten.

Folgende Evaluationsmethoden kamen dabei zum Einsatz:

### Methoden der Feld-Phase - Starker Fokus auf Wirkungen

6 Fallstudien in 3 Ländern	Methoden
<b>Ghana:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vocational Training for Females Program (VTF)</li> <li>Opportunities Industrialization Centre Ghana (OICG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshops mit Absolventen und Absolventinnen mit dem partizipativen Verfahren der Wirkungsanalyse MAPP</li> <li>Fokusgruppendifkussionen</li> <li>Einzel- und Gruppeninterviews</li> <li>Dokumentenanalyse</li> <li>Verbleibstudie bei YWCA in den Palästinensischen Gebieten</li> <li>Umfrage unter Mitgliedern des Netzwerkes NETTVET von VTF in Ghana</li> <li>Abschlussdiskussionen mit Partnern</li> </ul>
<b>Kamerun:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Donner une Chance à l'Avenir (DUCA)</li> <li>Centre d'Animation et Formation, de Recherche et d'Appui au Développement (CAFRAD)</li> </ul>	
<b>Palästinensische Gebiete:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Young Women's Christian Association (YWCA)</li> <li>Lutheran World Federation (LWF)</li> </ul>	
<b>Partnerworkshop</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der Evaluation bei einem Workshop mit Partnerorganisationen in Ghana und Kamerun</li> </ul>	

Quelle: SEEK Development

Durch Triangulation generierte die Beraterfirma SEEK einen Synthesebericht, der die sich aus der Deskstudie und den Feldstudien ergebenden Erkenntnisse des Förderbereiches „Berufliche Bildung“ darstellt, analysiert und bewertet. Dieser Synthesebericht stellt projektübergreifende Wirkfaktoren in Berufsbildungsmaßnahmen dar und benennt Schwächen, Trends und Muster beziehungsweise Erfolgs- und Misserfolgskfaktoren. Er enthält zudem Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Förderbereiches „Berufliche Bildung“ bei den Partnerorganisationen und hinsichtlich der breiten Förderlogik von Brot für die Welt.

## 2.2 Einsatz der Förderinstrumente

### Finanzielle Förderung

Der Bereich „Berufliche Bildung“ stellt nur einen kleinen Teil des Gesamtportfolios der von Brot für die Welt geförderten Projekte dar; gemessen an der Gesamtfördersumme lag der Anteil der Fördermittel für berufliche Bildung von 2007 bis 2012 zwischen einem und vier Prozent. Der geografische Fokus lag mit 67 Prozent der gesamten Fördermittel auf West- und Zentralafrika. Der Großteil der Partnerorganisationen wird langfristig von Brot für die Welt gefördert. Für die 68 unterstützten Projekte der finanziellen Förderung wurde ein Gesamtbetrag von 20,4 Millionen Euro bewilligt. Davon waren 45 Projekte BMZ- und 22 spendenfinanziert. Ein Projekt speiste sich zu 100 Prozent aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes (KED). Das durchschnittliche Finanzvolumen der unterstützten Projekte betrug 300.000 Euro für eine durchschnittliche Förderlaufzeit von drei Jahren.

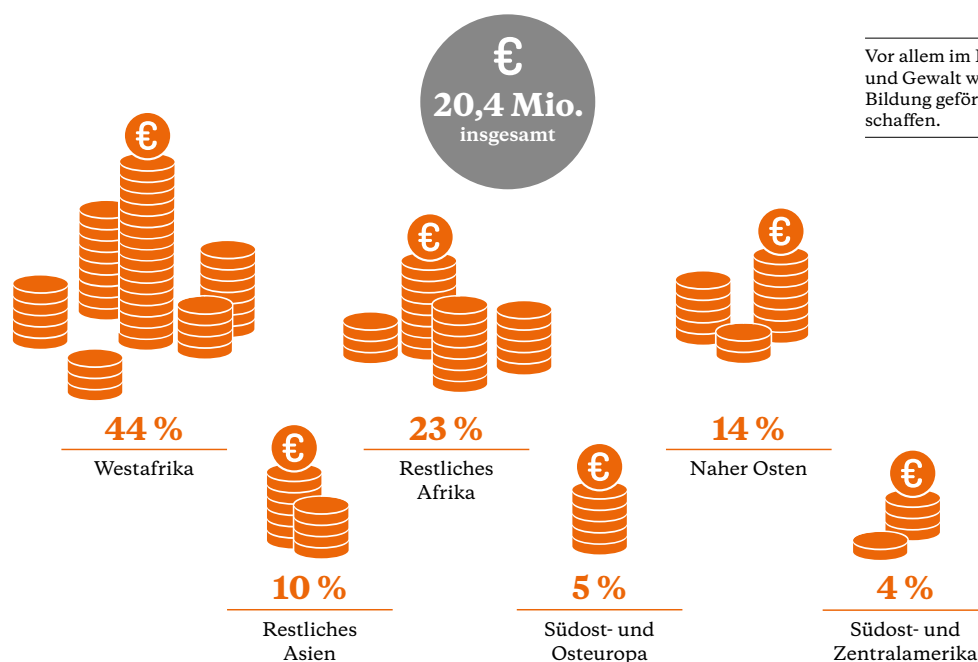
### Personelle Förderung, Kurzzeitberatung und Stipendien

Als alternatives Instrument zur finanziellen Förderung kann eine Partnerorganisation auch den Bedarf einer personellen Unterstützung in Form einer internationalen

### Einsatz der Förderinstrumente



## Regionale Verteilung



Vor allem im Kontext von Konflikt, Fragilität und Gewalt werden Projekte der beruflichen Bildung gefördert, um neue Perspektiven zu schaffen.

Fachkraft bei Brot für die Welt melden. Für einen klar definierten Aufgabenbereich und einen Zeitraum von zwei oder mehr Jahren wird dann von Brot für die Welt eine Fachkraft an die Partnerorganisation vermittelt.

14 vom BMZ finanzierte Fachkräfte wurden von 2007 bis 2012 direkt in Berufsbildungsprojekte, meist auf dem afrikanischen Kontinent, vermittelt. Sie haben, so bewertet es die Evaluation, gute Beiträge für den Erfolg der Berufsbildungsprojekte geleistet.

Fachkräfte unterstützen die Ausbildung von ausbildenden Männern und Frauen und vermitteln didaktische Kenntnisse und Pädagogik. Sie bringen ihre Kompetenz in die Entwicklung von Curricula und anderen Lehrmaterialien ein und sind am Aufbau von Werkstätten beteiligt. Immer häufiger werden sie vermehrt mit der Beratung managementrelevanter Aufgaben im Bereich der Prozess- und Organisationsentwicklung beauftragt. Im Hinblick auf die Zielgruppen spielen Kompetenzen im Konfliktmanagement und die Vermittlung sozialer Kompetenzen eine wichtige Rolle.

Im Zeitraum 2007 bis 2012 gab es zudem 26 Einsätze der Kurzzeitberatung. Im Gegensatz zu Fachkräften, die über mehrere Jahre eine Partnerorganisation unterstüt-

zen, dient das Instrument der Kurzzeitberatung dazu, Partner punktuell in Fachfragen oder zu Prozess- und Organisationsentwicklung zu beraten. Zudem wird diese Form der externen Beratung bei der Vorbereitung von Fachkräften und der Organisation von Konsultationsworkshops genutzt.

Kurzzeitberatungen sind im Untersuchungszeitraum vor allem von den Partnern aus der DR Kongo, Ruanda und Kamerun angefordert worden. Dies zeigt, dass das Instrument der Kurzzeitberatung in der beruflichen Bildung geographisch gesehen sehr fokussiert ist und nicht in seiner Breite genutzt wird.

Im Bereich des Förderinstrumentes „Stipendien“ wurden 37 Projekte innerhalb des Ökumenischen Stipendienprogramms (ÖSP) mit einer Gesamtsumme von drei Millionen Euro bewilligt, die auf berufliche Bildung fokussieren oder eine Komponente der beruflichen Bildung aufweisen. Diese Programme zeigten gute Ergebnisse hinsichtlich der Erfolgsraten der abgeschlossenen Ausbildungen - vor allem bei Frauen. Die Stipendienfonds tragen dazu bei, die Ausbildungskosten für die Teilnehmenden deutlich zu reduzieren; der Fokus lag auf Asien sowie Süd- und Zentralamerika. Hier gab es somit nur eine geringe regionale Überschneidung zwischen finanzieller Förderung und Stipendien.

## Kapitel 3

# Die Berufsbildungsprojekte im Spiegel der Evaluation

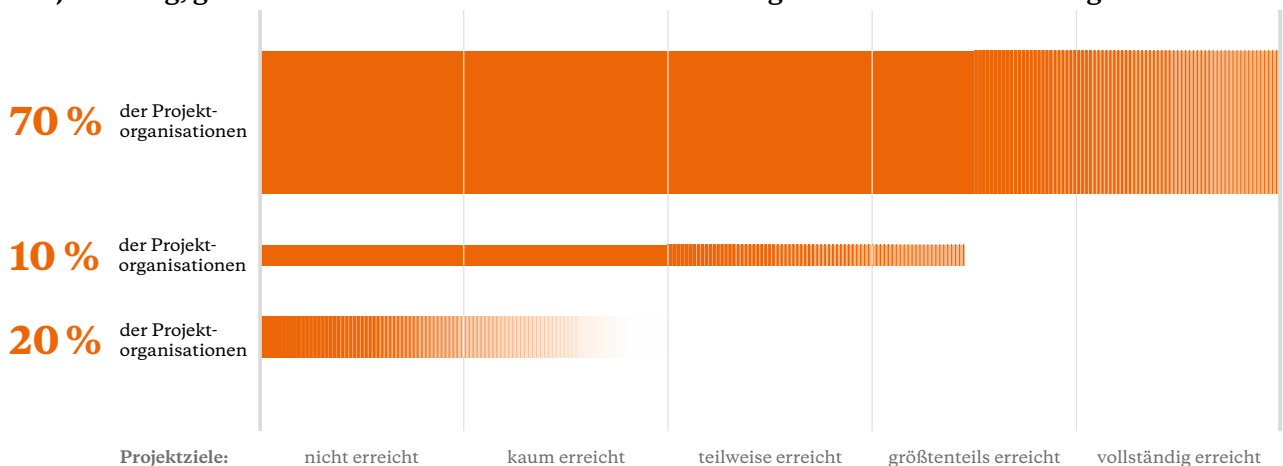
„Nun habe ich verstanden, welches Potenzial in mir selbst liegt. Ich habe eine neue Vision für mein Leben – und einen Plan für meinen Weg.“

(Nelson Nkorbeu, Auszubildender bei *Donner une Chance à l’Avenir*, Kamerun)

Die Evaluation durch SEEK ergab folgende Ergebnisse:

- Die Berufsbildungsprojekte von Brot für die Welt und seinen Partnerorganisationen legen ihren Fokus erfolgreich auf arme und benachteiligte Gruppen, die von anderen Institutionen oft vernachlässigt werden. In ihren Ländern füllen die Partner eine wichtige Nische aus, wenn es gelingt, soziale Kompetenzen, Lehre, Allgemeinbildung und unternehmerische Kompetenzen zu verzaubern.
- 71 Prozent der Projekte erreichen die anvisierten Ausbildungszahlen vollständig oder weitgehend beziehungsweise werden diese (bei laufenden Projekten) voraussichtlich erreichen. Die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden hat sich verbessert: Sie erlangten marktrelevante technische Kompetenzen und wurden sich ihrer sozialen Kompetenzen (sogenannter life skills) stärker bewusst.
- Die Projekte führen, relativ gesehen zu formalen Berufsbildungsansätzen in den jeweiligen Ländern, zu hohen Beschäftigungsquoten. Das Einkommen der Teilnehmenden ist höher als zuvor, auch wenn es meist nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt vollständig zu bestreiten. Doch es entlastet das Familieneinkommen und verschafft bessere Zugänge zur Gesundheitsversorgung, gesünderer Nahrung und zum Wohnungsmarkt. Teilweise gelingt es den Absolventinnen und Absolventen, sich langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Der soziale Status der Absolventen und Absolventinnen verändert sich positiv. Einigen fällt es leichter, sich selbstständig zu machen oder eine Anstellung zu finden. Ein typisches Zitat ist: „Vorher war ich niemand, jetzt respektieren mich die anderen, weil ich einen Beruf habe.“ Mehr Einkommen verschafft eben mehr Mitsprache, Anerkennung und Respekt im privaten und sozialen Umfeld.
- Die Partnerorganisationen tragen zur Wertschätzung und Breitenwirkung von beruflicher Bildung bei; somit ergeben sich mehr und qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten.
- 80 Prozent der Partner fördern einen verbesserten Zugang von Frauen und Mädchen zum Arbeitsmarkt.

### Projekterfolg, gemessen an der Anzahl von Personen mit abgeschlossener Ausbildung



Von-bis-Bereiche

## Umsetzung schwach erfolgt

Die Evaluation durch SEEK beurteilt bei folgenden Punkten die Umsetzung als schwach erfolgt:

### Kooperation mit der Privatwirtschaft

Einigen Projekten der Brot-für-die-Welt-Partner gelang es laut der SEEK-Evaluation, enger mit größeren Unternehmen und mit dem lokalen Handwerk zusammenzuarbeiten. Vereinzelt gab es auch Kooperationen mit den Handwerkskammern vor Ort oder mit anderen privatwirtschaftlichen Verbänden. Doch solche Kooperationen entstehen häufig ad hoc; sie sind nicht Teil einer notwendigerweise langfristig angelegten Strategie, die dazu beiträgt, Beschäftigungsquoten zu erhöhen.

Zu wenige Projekte (20 Prozent) richten sich laut SEEK mit ihrem Ausbildungsangebot an den Bedürfnissen und Erwartungen innovativer Branchen aus, vor allem an neuen technischen Wirtschaftszweigen und berücksichtigen Veränderungen im Arbeitsmarkt. Der Kontakt beschränkt sich meist auf kleinere Betriebe, „damit wird das Potenzial von Großbetrieben zum Beispiel zur Bereitstellung industrieller Ausbildungsplätze für Frauen nicht ausgenutzt“, wie es in der im Rahmen der Evaluierung erstellten Fallstudie Kamerun heißt. Ein positives Beispiel stellt das Projekt zur Förderung eines Berufsschulprogramms und der Gesundheitsvorsorge im ländlichen Raum in den Palästinensischen Gebieten des Projektpartners Lutheran World Federation (LWF) dar. Aufgrund seiner Ausbildungsform der kooperativen Lehrlingsausbildung, bei der die Hälfte der Ausbildungszeit im Betrieb stattfindet, steht das Projekt in ständigem Kontakt mit lokalen Arbeitgebern. Veränderungen im Arbeitsmarktbedarf werden früh erkannt.

Starke Alumni-Netzwerke, getragen von ehemaligen Auszubildenden, die den Abschluss zum Handwerksmeister oder zur Handwerkermeisterin erreicht haben und nun selbst ausbilden, sind ebenfalls ein gutes Instrument für strategische und langfristige Kooperationsstrukturen. Auch da, wo die Expertise von Firmen mit in die Ausbildung fließt, sind positive Effekte auszumachen, beispielsweise beim Centre d'Animation et Formation de Recherche et d'Appui au Développement (CAFRAD), dem Sozialwerk der protestantischen Kirche von Kamerun, in der Zusammenarbeit mit dem Industrieunternehmen Schneider Electric oder bei Mankind's Activities for Development Accreditation Movement (MADAM) in Sierra Leone in Zusammenarbeit mit Toyota.

**Die Evaluation empfiehlt:** Die Partnerorganisationen sollen den unmittelbaren Kontakt und Austausch mit privaten Unternehmen, lokalem Handwerk und Institutionen der Wirtschaft suchen und Nischen erschließen. Beim lokalen Handwerk bieten sich Praktika für die Auszubildenden sowie Weiterbildungsangebote für die Handwerker und Handwerkerinnen und die Vermittlung von Auszubildenden in lokale Betriebe an. Die Organisation von „Karrieretagen“ kann zu mehr Attraktivität von Handwerksberufen beitragen. Partnerschaftvereinbarungen können es leichter machen, Auszubildende in kompetenzbasierten Ausbildungsmodulen zuzulassen.

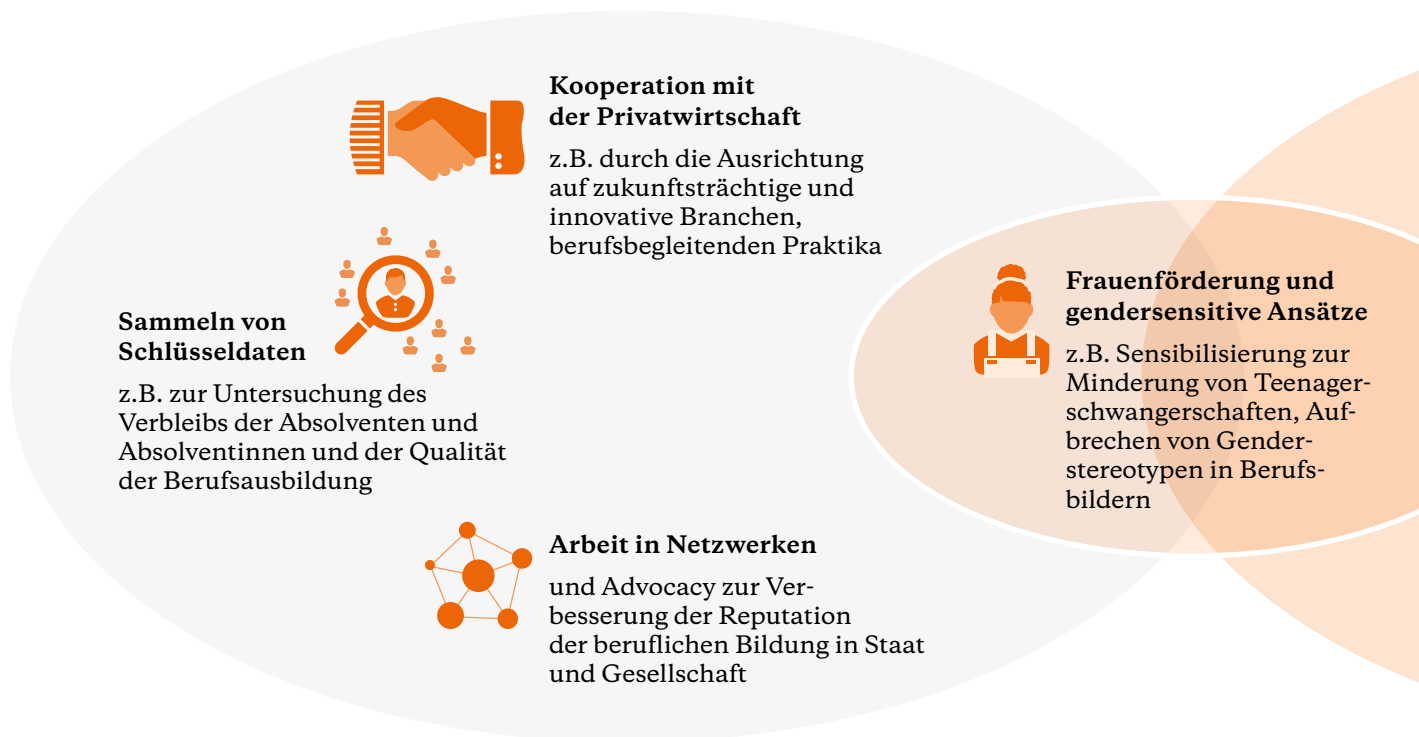
### Arbeit in Netzwerken

Nur wenige der Partnerorganisationen arbeiten laut der Evaluation strategisch mit anderen Einrichtungen der Berufsbildung in Netzwerken zusammen. Doch diejenigen, die systematisch staatliche Vorgaben in die Planung und Umsetzung ihrer Maßnahmen einbinden, sind tendenziell wirksamer als solche, die dies nicht tun. Neben der Zusammenarbeit mit öffentlichen Bildungseinrichtungen und Behörden kann kooperatives Handeln im Hinblick auf Ausbildungszertifikate, staatliche Prüfungen und die gemeinsame Nutzung von Prüfungszentren und Unterbringungsmöglichkeiten nützlich sein.

Was gelingen kann, wenn Projekt- und staatliche Ebene gut miteinander verzahnt sind, zeigt die Erfolgsgeschichte des ghanaischen Projektpartners Vocational Training for Females. Alleine und im Alumni-Netzwerk Network on Women's Entrepreneur (NETTVET) betreibt VTF Advocacy für berufliche Bildung und stößt auf große Resonanz. In der 2007 eingeführten New Education Reform (NER) übernahm die ghanaische Regierung die von VTF eingeführten institutionellen Neuerungen. Diese gelten heute für alle staatlichen Berufsbildungsinstitute. So wurde beispielsweise von VTF entwickeltes Lehrmaterial im Bereich Entrepreneurship-Training von den nationalen Berufsbildungsinstituten als obligatorisch übernommen.

**Die Evaluation empfiehlt:** Da die Reputation von beruflicher Bildung niedrig ist, sollten die Partnerorganisationen sich stärker im Bereich *Advocacy* engagieren, um den Ruf der beruflichen Bildung zu fördern und die nationalen Rahmenbedingungen zu verbessern. Zentral ist, dass ausreichend

## Wo ist die Umsetzung gut gelungen - und wo nicht?



### Umsetzung schwach erfolgt

finanzielle Ressourcen für Berufsbildungsnetzwerke zur Verfügung stehen. Netzwerke werden bisher eher als ein wichtiges Vehikel zum Wissensaustausch gesehen. Sie sollten aber auch im Rahmen der politischen Bewusstseinsarbeit in die Gesellschaften hineinwirken.

#### Sammeln von Schlüsseldaten

Marktanalysen und Verbleibstudien sowie das routinemäßige Sammeln und Verwerten von Schlüsseldaten für Planung, Monitoring und Evaluierung, sogenannte PME-Systeme, sind wichtige Elemente, um den Bedarf des Arbeitsmarktes nach qualifizierten Arbeitskräften zu erkennen und den Verbleib der Ausgebildeten und den Erfolg der Projekte festzustellen. Doch hier bestehen bei den untersuchten Projekten bisher viele Lücken. Langzeitdaten durch regelmäßige und umfassende Verbleibstudien, die dazu dienen können, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu identifizieren, werden nicht erhoben. Auch sind die Erfassungsmethoden gerade bei den Abbruchquoten noch nicht ausgereift genug und deshalb die Statistiken oft nicht aussagekräftig. So zeigt sich beispielsweise in der Feldstudie zum LWF in den palästinensischen Gebieten, wie durch systematisches Monitoring von Projektergebnissen auf der Grundlage von identifizierten Plänen und Indikatoren das

### Umsetzung teilweise erfolgt


Programmmanagement erleichtert und verbessert wurde. Das führte zu größerer Nähe zum Arbeitsmarkt.

**Die Evaluation empfiehlt:** Marktanalysen und Verbleibstudien sowie das routinemäßige Sammeln und Verwerten von Schlüsseldaten (zum Beispiel Drop-out-Quoten, Beschäftigungsquoten, Armutsniveau der Auszubildenden, Ermittlung von Arbeitsmarkttrends) sind wichtige Faktoren, die bereits bei der Planung des Ausbildungsangebots Berücksichtigung und stärker in die Praxis der Projekte Eingang finden sollten.

### Umsetzung teilweise erfolgt


#### Frauenförderung und gendersensitive Ansätze

Die Partnerorganisationen von Brot für die Welt zielen laut Untersuchung von SEEK darauf ab, insbesondere Frauen und Mädchen zu fördern und ihre beruflichen Chancen zu verbessern. In anderen Worten: Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit der Selbstpräsentation sollen durch geeignete bewusstseinsbildende Maßnahmen aufgebaut werden, um Abbruchquoten zu verringern und die Vermittelbarkeit in Beschäftigungsverhältnisse oder den Erfolgsfaktor für Existenzgründungen zu erhöhen. Dem




### Verzahnung von Kompetenzen

Maßnahmen der fachlichen Ausbildung mit Lebenskompetenzen, z.B. Konfliktbewältigung, Selbstmanagement



### Unterstützung von Unternehmertum

durch Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen und materieller Starthilfe, z.B. Starter-Kits in Form von Werkzeug



### Berufsorientierung

mit Hilfe von Begleitangeboten und Einzelberatung zur Jobvermittlung, z.B. durch Careerdays, Alumninetzwerke

## Umsetzung gut erfolgt

stehen jedoch tief in der Gesellschaft verankerte Geschlechterrollen im Weg. Oft ist bereits der Zugang zur beruflichen Bildung für junge Frauen beschränkt, denn gerade in den ärmsten Haushalten werden oftmals Söhne bevorzugt, wenn es um die Investitionen der Familie für die Bildungskarriere ihrer Kinder geht. Für die Finanzierung der Ausbildung der Tochter bleibt dann weniger oder gar kein Geld übrig. Für junge Frauen ist es somit schwer, überhaupt eine Ausbildung zu beginnen. Oft hindern während der Ausbildung familiäre Verpflichtungen, die die traditionelle Rolle der jungen Frauen festschreiben, Heirat oder frühe Schwangerschaften die Frauen daran, ihre Ausbildung fortzuführen oder diese erfolgreich abzuschließen.

Für frauenfördernde berufliche Bildungsangebote ist es darum wichtig, diese gendersensibel an die Lebensbedingungen von Frauen anzupassen. Begleitangebote wie Kinderbetreuungsplätze, die es jungen Müttern ermöglichen würden, eine Ausbildung aufzunehmen, sind in den untersuchten Projekten der Brot-für-die-Welt-Partner noch zu selten. Zudem mangle es laut SEEK an Unterkünften für Frauen während der Ausbildungsphase. Auch müssen Module innerhalb der Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung angeboten werden, die die Rechte von Frauen thematisieren, damit sich Frauen beispielsweise bei sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz wehren können. Das tun bislang nur wenige Projektpartner.

Neben den Hindernissen für Frauen im globalen Süden, überhaupt eine berufliche Ausbildung absolvieren zu können, sind die Partnerorganisationen auch gefordert, stark nach Geschlecht getrennte Berufe zu überwinden. Zwar gelingt es in den untersuchten Projekten nicht immer, klassisch „weibliche“ Berufsbilder aufzubrechen und Frauen in „typisch“ männlichen Berufen ausbilden. Doch gute Ansätze gibt es, etwa bei den Projektpartnern in den Palästinensischen Gebieten. Dort werden weibliche Auszubildende beispielsweise ermutigt, sich in Mobiltelefonmechanik einzuschreiben.

**Die Evaluation empfiehlt:** Es gibt eine Vielzahl von Ideen und Ansätzen, Genderstrategien in die Projektplanung einzubeziehen und strategisch auszurichten. So können Lernmodule - an denen weibliche und männliche Auszubildende teilnehmen - sich mit dem Thema Gendergerechtigkeit beschäftigen und Gendertrainings mit den Mitarbeitenden und Auszubildenden initiiert werden. Es erscheint bei der Berufsberatung ratsam, den Dialog mit Eltern und traditionellen und religiösen Autoritäten zu suchen. Zu bedenken ist, ob eine Quotenregelung in den Kursen dazu beitragen könnte, die geschlechtsspezifische Festlegung von Berufen aufzubrechen, also auch Frauen für männerdominierende Berufe zu gewinnen.

Hilfreich ist es, verstärkt Frauen als Ausbilderinnen einzustellen und für Entscheidungspositionen zu rekrutieren. Umgekehrt können auch männliche Ausbilder in „typischen“ Frauenberufen wie im Friseurhandwerk zur Diversifikation von Berufen dienen. Begleitangebote für junge Mütter, die die Kinderbetreuung und auch die psychosoziale Beratung einschließen, sind ebenfalls gute Ansätze, um Genderkonzepte in die Organisationsstruktur zu integrieren. Ganz grundsätzlich gilt, die bessere Vernetzung mit Frauenrechtsorganisationen voranzutreiben, um Bewusstsein für Rechte von Frauen zu schaffen.

## Umsetzung gut erfolgt

Die Evaluation durch SEEK beurteilt bei folgenden Punkten die Umsetzung als gut:

### Unterstützung von Unternehmertum

Wenn Absolventen und Absolventinnen sich selbstständig machen wollen, werden sie in den untersuchten Projekten von den Projektpartnern unterstützt: Sie erhalten betriebswirtschaftliche Beratungsangebote zur Unternehmensgründung und -führung (beispielsweise Entwicklung eines soliden Geschäftsplans) und Starter-Kits (Materialien, Ausrüstung) von Kleinstunternehmen. Dabei ist wichtig, die Kurse inhaltlich und in ihrer Dauer an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern anzupassen.

Auch hier zeigt sich, dass Vernetzung ein guter Weg ist: Der Aufbau von Alumni-Netzwerken erweist sich als erfolgreich und nachhaltig, das von VTF initiierte Network on Women's Entrepreneur (NETTVET) zielt darauf, sich gegenseitig in finanziellen Belangen wie Rücklagen und Krediten zu unterstützen. Die wenigen Beispiele zur finanziellen Unterstützung durch Mikrokredite, die von Partnerorganisationen finanziert werden (allerdings nicht mit Projektmitteln von Brot für die Welt), offenbaren jedoch keine eindeutigen Ergebnisse. Auf der einen Seite werden sie von den Begünstigten als nützlich erachtet, weil ein zentraler Hemmfaktor am Anfang selbstständiger Arbeit oft fehlende finanzielle Sicherheiten sind. Allerdings können Mikrokredite zu Verschuldung zum Beispiel durch zu hohe Zinsen führen, so dass dieses Instrument von den Partnerorganisationen

nur bei differenzierter Analyse unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht gezogen werden sollte.

### Verzahnung von Kompetenzen

Positive Anzeichen dafür, dass Partnerorganisationen mit ihren Berufsbildungsprojekten einen Beitrag zur Konfliktprävention und Stabilisierung leisten, finden sich in vielen Projekten der Evaluation. Sie machen deutlich, wie wichtig es ist, insbesondere bei Randgruppen Wert auf die Vermittlung von life skills zu legen. Der Partner Youth & Women Development Association for Social Transformation in Nigeria, dessen Projektalltag stark durch den Boko Haram-Konflikt im Nordosten Nigerias geprägt ist, fördert gezielt religiöse Toleranz, indem die christliche Organisation muslimisch geführte Ausbildungsbetriebe mehrheitlich in die Projektmaßnahmen einbindet und Jugendliche verschiedener Ethnien ausbildet. In Sierra Leone hat eine Partnerorganisation ehemalige Kindersoldaten und -soldatinnen in ihr Ausbildungsprogramm aufgenommen und bietet psychosoziale Beratung. Sie trägt so zur gesellschaftlichen Reintegration einer Gruppe bei, die in besonderem Maße gefährdet ist, kriminell und gewalttätig zu werden. Auch leisten sowohl YWCA als auch LWF mit ihrem Fokus auf marginalisierte Jugendliche in Ostjerusalem und dem Westjordanland einen Beitrag zur Konfliktprävention. Die relativ hohen Erwerbsquoten, die beide Partner erreichen, sind ein Indiz dafür, dass es gelingt, den Zusammenhalt in der palästinensischen Bevölkerung zu stärken.

### Berufsorientierung

Berufsausbildung orientiert sich im Idealfall am Bedarf des Marktes. In Sierra Leone haben die Bergbauunternehmen immer wieder Bedarf an Elektrikerinnen und Elektrikern. Partner versuchen darauf Programme abzustimmen, auch kombinierte Berufsbilder wie Haushandwerk, Maurer-, Elektrik- und Haussanitärhandwerk, haben Erfolg. Neben der Verzahnung von nicht technischen und technischen Kompetenzen scheinen vor allem die oft guten Angebote zur Berufsorientierung zu den insgesamt hohen Beschäftigungsquoten beizutragen. Dazu gehören etwa sogenannte „Career Days“ (Karrieretage), die direkte Jobvermittlung über Kontakte mit Unternehmen oder in die Ausbildungsprogramme integrierte Praktika bei Betrieben, wie es das Opportunities Industrialization Centre Ghana (OICG) macht.



## Kapitel 4

# Nach der Evaluation: Wie geht es weiter?

### 4.1 Empfehlungen zum Förderbereich

Um mehr Effektivität zu erreichen und die Wirksamkeit der Projekte zu stärken, enthält der Abschlussbericht der Evaluation umfassende Empfehlungen zum Förderbereich „Berufliche Bildung“ bei Brot für die Welt. Brot für die Welt wird vor allem empfohlen, die Kapazitäten bei Partnerorganisationen für Planung, Auswertung und Analyse der Projekte zu stärken und mehr Austausch zwischen den Partnern im Bereich der beruflichen Bildung zu fördern. Hierzu kann das Instrument der Kurzzeitberatung stärker eingesetzt werden. Es muss außerdem in der finanziellen Förderung bei der Bewilligung der Projektanträge stärker auf ein effizienteres Verhältnis von Auszubildenden und Ausbildungskosten geachtet werden. Die Bereiche der finanziellen Förderung, der Vermittlung von Fachkräften und die Vergabe von Stipendien sollten ebenfalls stärker verzahnt werden, um die Synergieeffekte zu nutzen.

### 4.2 Partnerschaft auf Augenhöhe: Lernworkshops mit Partnerorganisationen

Brot für die Welt greift die Empfehlungen der Evaluation bereits auf und hat in einem ersten Schritt fast 30 Partner und Partnerinnen aus Afrika sowie dem Nahen Osten zum Austausch in Ghana und Kamerun zusammengebracht, um gegenseitiges, gemeinsames Lernen zu initiieren. Dort wurden die Ergebnisse der Evaluation vorgestellt und transparent diskutiert. Dies soll auch dazu dienen, im Hinblick auf die Management Response von Brot für die Welt, also bei der Erstellung eines Umsetzungsplans (Teilschritte, Indikatoren, Zeitplan) nach der Evaluation, die Praxiserfahrungen und Fachkenntnisse der Partnerorganisationen einzubeziehen. Um die Empfehlungen auch von den Partnerorganisationen validieren zu können, wurden die Lernworkshops mit Partnerorganisationen in Ghana und Kamerun zeitnah zum Ende der Evaluierung durchgeführt. Dabei lag der Fokus auf der Förderung des Süd-Süd-Austausches. Anhand der Empfehlungen der Förderbereichsevaluierung wurde darüber diskutiert, wie die Qualität der berufsbildenden Projekte verbessert werden kann. Im Sinne einer „Ownership“ der Ergebnisse führten Dialog und Austausch



Zwei Mitarbeitende der Partnerorganisation Association Avenir Femme aus Kamerun erstellen bei einem Lernworkshop in Limbé, Kamerun, eine Liste von guten Praxisbeispielen ihrer Arbeit.

dazu, Ergebnisse auf die eigene Projektrealität übertragen zu können; die von der Mehrzahl der an den Workshops teilnehmenden Organisationen zwischenzeitlich erstellten Umsetzungspläne greifen gemeinsam diskutierte Empfehlungen für die jeweilige Organisation auf. Die Partner hielten systematisch fest, in welchen Bereichen sie ihre Projekte verbessern möchten. Brot für die Welt wird sie hierbei unterstützen.

Die Partnerorganisationen haben in den Lernworkshops in Ghana und Kamerun zu verschiedensten Themenbereichen Stellung zu den Handlungsempfehlungen genommen, auf ihren Kontext angepasst und gute Beispiele aus der Praxis erarbeitet und miteinander geteilt.

Quotenregelung für die Auswahl der Auszubildenden, um geschlechtsspezifische Festlegung von Berufen aufzubrechen.
Verbreitung nachahmenswerter Beispiele und der legalen Gesetzesgrundlagen zur Geschlechtergerechtigkeit.
Persönliche Begleitung und Beistand von Auszubildenden bei dem Kampf um ihre Rechte.
Dialog mit potenziellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen für die Einstellung von Frauen.
Austauschtreffen zwischen Auszubildenden und erfolgreichen ehemaligen Auszubildenden.
Verstärkt Ausbilderinnen einstellen.
Verstärkt Frauen für Entscheidungspositionen in der Partnerorganisation rekrutieren.
Gender-Kontext-Analyse durchführen.
Module zur Sexualaufklärung und reproduktiven Gesundheit in die Ausbildungscurricula integrieren.
Austauschgespräche zwischen den Mitarbeitenden und Auszubildenden über die Perzeption/Wahrnehmung der Gender-Thematik.
Gendertraining mit den Mitarbeitenden/Auszubildenden.
Genderkonzept in die Organisationsstruktur integrieren.
Gendermodule in lokale Sprache übersetzen.
Eine Gender-Direktive einführen und nutzen.
Diversifikation von Berufen, die Auszubildende beider Geschlechter anziehen.
Dialog mit traditionellen und religiösen Autoritäten und Eltern.
Gute Beispiele aus der Praxis der Projekte der beruflichen Bildung, wie hier exemplarisch am Beispiel des Themas Frauenförderung und gendersensitive Ansätze dargestellt, wurden in zahlreichen Bereichen der beruflichen Bildung in Arbeitsgruppen von den Partnern auf den Lernworkshops in Ghana und Kamerun erstellt und mit allen Partnerorganisationen geteilt.

## 4.3 Ausblick

Brot für die Welt nutzt seine Evaluationen, um aus Erfahrungen zu lernen, entwicklungspolitische Qualitätskriterien zu sichern, Wirksamkeit von Maßnahmen zu verbessern, die Arbeit weiterzuentwickeln sowie seinen Mittelgebern und der Öffentlichkeit gegenüber Rechenschaft zu leisten. Somit kann es besser gelingen, die eigene Arbeit zu überprüfen, zu bewerten und zu verbessern. Bei den beiden vergangenen Förderbereichsevaluationen wurden die Ergebnisse und Empfehlungen zunächst nur bei Brot für die Welt intern diskutiert und erst im Nachhinein an die Partnerorganisationen kommuniziert. Im aktuellen Prozess der Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ wurden den Partnerorganisationen die Ergebnisse und Empfehlungen der Evaluation bereits vorgestellt und wertvolles Feedback für die Erstellung einer Management Response, also des Umsetzungsplanes der angenommenen Empfehlungen der Förderbereichsevaluation durch Brot für die Welt, erarbeitet. Brot

für die Welt folgt damit dem Prinzip der Partnerschaft auf Augenhöhe. Nach der Erstellung dieser Management Response beginnt Brot für die Welt mit den ersten Schritten des Umsetzungsplanes auf konzeptioneller und operativer Ebene.

# Literaturverzeichnis

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2012): Berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit, Strategiepapier. Veröffentlicht unter: [www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322\\_8\\_2012.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322_8_2012.pdf), 26.7.16

BMZ (o.J.): Berufliche Bildung: Qualifizierte Fachkräfte für nachhaltige Entwicklung. Veröffentlicht unter: [www.bmz.de/de/themen/bildung/berufliche\\_bildung/index.html](http://www.bmz.de/de/themen/bildung/berufliche_bildung/index.html), 26.7.16

SEEK Development - Strategic and Organizational Consultants (2015): Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Kamerun (DUCA und CAFRAD) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015): Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Ghana (OICG und VTF) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015): Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Palästinensische Gebiete (LWF und YWCA) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015): Evaluierung des Förderbereichs „Berufliche Bildung“ von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Synthesebericht aus Desk-Studie und Fallstudien.

**Brot für die Welt -  
Evangelischer  
Entwicklungsdienst**

---

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin

---

Tel +49 30 2159 207  
Fax +49 30 2159 161  
info@brot-fuer-die-welt.de  
www.brot-fuer-die-welt.de