

- [12] SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG: Abschlußbericht, a.a.O., S. 45.
- [13] Ebenda, S. 120.
- [14] Fallen auch während der Weiterbildungsteilnahme keine unmittelbaren Erträge an, so heißt das nicht, daß die Unternehmen an die Weiterbildung keine Ertragserwartungen knüpfen. Es ist gerade deren Sinn und Zweck, die Arbeitsproduktivität der Mitarbeiter zu erhöhen, d. h., die zukünftigen Erträge zu steigern.
- [15] SAUSEN, H.: Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 mit einer Synopse über Bildungsurlaubsregelungen und -entwürfe, Diss., Bonn 1976, S. 25.
- [16] SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION . . ., a.a.O., S. 142.
- [17] SAUSEN, H.: Analyse . . ., a.a.O., S. 44 ff.
- [18] FALK, R.: Kosten der betrieblichen . . ., a.a.O.
- [19] Ebenda, S. 66.
- [20] DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG: Zahlenspiegel Berufs- und Weiterbildung 1985/86, Bonn 1986.
- [21] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten, lfd. Jahrgänge.
- [22] Ebenda 1986/87, S. 240.
- [23] SAUSEN, H.: Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung – Kritische Anmerkungen zu einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 31. Jg. (1983), S. 47–56.
- [24] Die folgenden im Text genannten Seitenzahlen beziehen sich auf den veröffentlichten Bericht der IW-Untersuchung: FALK, R.: Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung . . ., a.a.O.
- [25] Infratest: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982. Abschlußbericht, München 1983, Anhang 4: Tabellarischer Anhang.
- [26] ALBACH, H.: Kosten- und Ertragsanalyse der beruflichen Bildung. In: Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften, Vorträge Nr. 237, Opladen 1974, S. 48.
- [27] PIEPER, H.: Das Kostenmodell zur Erfassung der Ausbildungskosten. In: ALBACH, H. (Hrsg.): Kostenrechnung der beruflichen Bildung . . ., a.a.O., S. 55.
- [28] WINTER, H.; THOLEN, H. H.: Betriebliche Weiterbildung, Daten, Strukturen, Trends, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 44, Köln 1979.
- [29] BARDELEBEN, R. von; BÖLL, G.; WALDEN, G.: Perspektiven der Erfassung von Kosten . . ., a.a.O., S. 104.
- [30] SAUSEN, H.: Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung . . ., a.a.O., S. 52.
- [31] Ebenda.
- [32] Zur Struktur der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung – siehe: BARDELEBEN, R. von; BÖLL, G.; KÜHN, H.: Strukturen betrieblicher Weiterbildung . . ., a.a.O., S. 54 ff.
- [33] Eine konsistente Beschäftigtenstatistik, die die Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen nach den gleichen Beschäftigtengrößenklassen untergliedert, besteht zwar nicht, die Zahlen lassen sich aber aus unterschiedlichen Statistiken des Statistischen Bundesamtes herausziehen: Für den Bereich Bergbau und verarbeitendes Gewerbe weist das Bundesamt für 1980 3.024 Mio. Beschäftigte in Großbetrieben aus (Fachserie 4, Reihe 4.1.2. 1980). Das dürfte der weitaus größte Teil aller Beschäftigten in Großbetrieben sein. Für den Groß- und Einzelhandel werden 90.000 (Großhandel für 1983) und 520.000 (Einzelhandel für 1981) genannt (Statistisches Jahrbuch 1985, S. 235 u. 241; Zahlen für 1980 liegen nicht vor). Ähnliche Zahlen weist auch die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach der Betriebsgrößenverteilung auf. Für 1980 werden darin, bei 19,14 Mio. Beschäftigten (einschließlich Handwerk, 3,9 Mio. in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten genannt, s. CRAMER, U.: Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? In: MittAB, 1/1987, S. 17).
- [34] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahrestutachten 1985 – Bundestagsdrucksache, 10/4295, S. 307.
- [35] DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (Hrsg.): Berufs- und Weiterbildung 1983/84, Bonn 1984, S. 65.

Dietrich Harke

Qualitätssicherung im Verlauf von Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter

Der Erfahrungsbogen für Teilnehmer/Teilnehmerinnen

Zu den Aufgaben der Arbeitsämter gehört es, die Qualität von Auftragsmaßnahmen dauerhaft zu sichern. Das umfaßt während der Durchführung der Maßnahmen im einzelnen die Überwachung der Bildungsträger und die Betreuung der Teilnehmer – zwei von den Mitarbeitern der Arbeitsämter unter den derzeitigen Bedingungen nur schwer zu bewältigende Aufgaben. Als Arbeitshilfe für Mitarbeiter der Arbeitsämter wurde deshalb ein Erfahrungsbogen für Teilnehmer entwickelt. Dies erfolgte im Rahmen des Projektes „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“ durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit. Im vorliegenden Beitrag wird der Erfahrungsbogen mit seinen Zielsetzungen und Anwendungsmöglichkeiten vorgestellt und auf bisherige Erfahrungen und künftige Perspektiven eingegangen. Er ist ein Teil des vom Projekt entwickelten Qualitätskonzepts für Auftragsmaßnahmen. [1]

Der Erfahrungsbogen für Teilnehmer als Teil eines Qualitätskonzepts für Auftragsmaßnahmen

Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsmaßnahmen hat für die Bundesanstalt für Arbeit in der derzeitigen Situation besondere Bedeutung gewonnen, weil im Rahmen der seit 1985 laufenden „Qualifizierungsoffensive“ die Anzahl der Weiterbildungsmaßnahmen stark zugenommen hat. Es ist nicht zu übersehen, daß ein solch sprunghafter Anstieg vielfältige Gelegenheiten bie-

tet, qualitative Gesichtspunkte zugunsten der angestrebten quantitativen Ausweitung in den Hintergrund zu stellen.

Die Bundesanstalt hat in einem aktuellen Runderlaß [2] die Qualität und Vergabe von Auftragsmaßnahmen behandelt und dabei auf die Zusammenarbeit zwischen Bundesinstitut und der Bundesanstalt verwiesen. Das in diesem Rahmen entwickelte Qualitätskonzept für Auftragsmaßnahmen wurde in Heft 3/4 der BWP unter dem Titel „Anforderungen an die Qualität beruflicher Weiterbildung“ dargestellt. [1] Ein Merkmal dieses Qualitätskonzepts ist eine als Prozeß zu verstehende Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen während ihrer Durchführung und nach ihrem Abschluß. Der in diesem Beitrag vorgestellte Erfahrungsbogen für Teilnehmer [3] ist ein Teil des Qualitätskonzepts: Er dient als Arbeitshilfe für die Mitarbeiter der Arbeitsämter bei der begleitenden Qualitätsuntersuchung und -sicherung.

Qualitätssichernde Entscheidungen und Aktivitäten erfolgen in unterschiedlichen Phasen einer Bildungsmaßnahme:

- Die Darstellung des Qualitätskonzepts [1] konzentrierte sich auf die Festlegung der Qualität von Auftragsmaßnahmen vor Beginn bzw. vor Vergabe an einen Bildungsträger. Ausgangspunkt ist die besondere Verantwortung der Bundesanstalt für die Qualität der in ihrem Auftrag durchgeführten Bildungsmaßnahmen, denn sie selbst bestimmt die Qualität entscheidend, z. B. durch die Vorgaben für Lehrgänge, durch die Entscheidung für einen bestimmten Träger und durch die Aus-

wahl der Teilnehmer. In dem Qualitätskonzept werden als Entscheidungsgrundlage „maßnahmebezogene Qualitätskriterien“ und „träger- bzw. einrichtungsbezogene Qualitätskriterien“ vorgeschlagen. Damit soll eine Mindestqualität festgelegt werden, bevor bei der Vergabe Preisgesichtspunkte und „Erfolgskriterien“ der bisherigen Bildungsarbeit eines Trägers wirksam werden. Gesichert werden kann dadurch allerdings nur die Input-Qualität.

- Zu einer umfassenden Qualitätssicherung gehört auch eine Überprüfung der Output-Qualität, des Ergebnisses einer Bildungsmaßnahme nach ihrem Abschluß. Sie kann sich auf den reinen Lern- bzw. Prüfungserfolg beschränken oder auch den Arbeitsmarkterfolg einer Bildungsveranstaltung einbeziehen. Zielsetzung ist vor allem die Qualitätssicherung im Hinblick auf Folgemaßnahmen, für deren Planung und Durchführung die Ergebnisse zu nutzen wären. Auf die Notwendigkeit einer abschließenden Qualitätskontrolle wurde auch bei der Darstellung des Qualitätskonzepts verwiesen.
- Gegenstand dieses Beitrages ist die Qualitätssicherung in der Zwischenzeit, während der Durchführung einer Auftragsmaßnahme. Dieses Vorgehen ist vorwiegend prozeßorientiert, denn es richtet sich auf die Qualität von Lehr-Lern-Prozessen und darauf, wie förderlich oder hinderlich die Rahmenbedingungen der Weiterbildungssituation dafür sind.

Mit dem Erfahrungsbogen für Teilnehmer steht den Arbeitsberatern ein Instrument zur Verfügung, um ihre Aktivitäten zur Kontrolle und Betreuung bei Bedarf durch systematisch gewonnene Informationen aus einer Teilnehmerbefragung zu ergänzen. Dieses Vorgehen dient zur Wahrnehmung der umfassenden Verantwortung des Arbeitsamtes für Auftragsmaßnahmen und bildet im Rahmen des Qualitätskonzepts die notwendige Ergänzung der qualitätssichernden Aktivitäten des Arbeitsamtes vor Beginn und nach Abschluß der Bildungsveranstaltungen.

Aufgaben und Probleme in der Durchführungsphase von Auftragsmaßnahmen

Nach der Vergabe einer Auftragsmaßnahme hat das Arbeitsamt die Aufgabe, deren Durchführung so zu überwachen und zu unterstützen, daß ein erfolgreicher Verlauf und Abschluß gewährleistet ist. Zentrale Aufgaben sind dabei die fachliche Kontrolle des Bildungsträgers und die Beobachtung und Betreuung der Teilnehmer bei auftretenden Problemen. Das Ausmaß und die Sorgfalt, mit der diese Aufgaben wahrgenommen werden, beeinflussen die Qualität einer Maßnahme erheblich. Worauf es dabei besonders ankommt und wie das Vorgehen in der Praxis von Fortbildung und Umschulung (FuU) oft aussieht, kann anhand einiger Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung des Projektes verdeutlicht werden. [4]

Mit der Kontrolle des Bildungsträgers soll die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Leistungen durch das Arbeitsamt überwacht werden. Sie sollte die gesamte Bildungsmaßnahme mit ihren Kernbereichen Lehrplan, Lehrkräfte, Organisation und Ausstattung umfassen.

In den untersuchten Auftragsmaßnahmen wurde diese Kontrolle nur sehr sporadisch und eingeschränkt wahrgenommen. Das zeigte sich an folgenden Punkten:

- Besuche der zuständigen Arbeitsberater beim Bildungsträger erfolgten zum Teil recht selten: In etwa der Hälfte der untersuchten Auftragsmaßnahmen gab es Besuche nur alle drei Monate oder seltener, zum Teil nur zu Beginn oder am Ende eines Lehrgangs oder bei aktuellen Problemen. Häufige telefonische Kontakte ergänzten zwar die Zusammenarbeit, boten den Arbeitsberatern aber wesentlich weniger Möglichkeiten zur Überwachung des Trägers. Fast die Hälfte der befragten Einrichtungsleiter äußerte den Wunsch nach intensiveren Kontakten bzw. einer stärkeren Betreuung durch die Mitarbeiter der Arbeitsämter.

- Besuche und Kontakte der Arbeitsberater bei den Bildungsträgern bzw. in den Lehrgängen dienten kaum dazu, die curriculare oder organisatorische Abwicklung der Lehrgänge zu beurteilen oder zu überwachen, sondern eher dazu, Klagen der Bildungsträger über Problemfälle oder Anliegen einzelner Teilnehmer zu besprechen. Insbesondere Fehlzeiten, mögliche Konsequenzen und auch drohende Lehrgangsabbrüche sind wichtige Gesprächsgegenstände. Es gab nur wenig Hinweise darauf, daß sich Arbeitsberater nach dem jeweiligen inhaltlichen Stand der Bildungsmaßnahme erkundigten oder sich einmal in den Unterricht begaben. Bei der zur Qualitätssicherung wichtigen Aufgabe „Kontrolle des Bildungsträgers“ wurde wohl tendenziell die Maxime verfolgt: „Solange keine massiven Klagen der Teilnehmer kommen, wird davon ausgegangen, daß die Maßnahme vertragsgemäß läuft.“

Auch die zweite Aufgabe des Arbeitsamtes während der Laufzeit einer Auftragsmaßnahme ist für die Qualitätssicherung bedeutsam: Die Art der Betreuung der Lehrgangsteilnehmer durch das Arbeitsamt hat insofern einen engen Zusammenhang mit der Maßnahmqualität, als auch eine von ihren curricularen Merkmalen als qualitativ hochwertig einzustufende Bildungsmaßnahme insgesamt nur dann erfolgreich sein wird, wenn die elementaren Rahmenbedingungen der Maßnahme für die Teilnehmer „stimmen“ und Hilfe bei auftretenden Problemen zur Verfügung steht.

Die beratende bzw. betreuende Stelle dafür ist in erster Linie das Arbeitsamt – und zwar schon vor Beginn des Lehrgangs. Bereits bei der vorausgegangenen FuU-Beratung der Arbeitsämter fühlten sich fast 40 Prozent der in der Projektuntersuchung befragten Teilnehmer mangelhaft oder ungenügend beraten: Das betraf sowohl allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten als auch die konkrete Maßnahme. Mit der Betreuung durch das Arbeitsamt während der Maßnahme waren die Teilnehmer noch weniger zufrieden: Etwa zwei Drittel waren der Meinung, das Arbeitsamt kümmere sich zu wenig um die Probleme der Teilnehmer während der Maßnahme. Diese Kritik trifft zwar zunächst den für den Lehrgang zuständigen Arbeitsberater, richtet sich aber vor allem gegen die schleppende verwaltungsmäßige Abwicklung der Förderleistungen und gegen die als zu gering oder ungerecht erachteten Förderungssätze. Durch die Einrichtung spezieller „sozialpädagogischer Betreuungen“ für problematische Lehrgänge wird zwar versucht, ein Mindestmaß an Teilnehmerbetreuung sicherzustellen – dennoch bleibt das Arbeitsamt für wichtige Punkte, wie Arbeitsmarktaussichten, Vermittlungsbemühungen oder Handhabung der Förderungsregelung, in der Verantwortung. Auch in Kenntnis der zeitlichen Belastungen der Arbeitsberater ist die festgestellte geringe Betreuung von FuU-Teilnehmern als ein kritischer Punkt anzusehen, der sich häufig negativ auf die Maßnahmqualität auswirken dürfte.

Als Probleme in der Durchführungsphase von Auftragsmaßnahmen sind vor allem die Schwierigkeiten der Teilnehmer mit den Rahmenbedingungen der Weiterbildungssituation zu nennen. Mit diesen muß sich häufig auch der Weiterbildungsträger und das Arbeitsamt befassen, um den Teilnehmern die Chance eines erfolgreichen Lehrgangsbesuchs zu sichern.

Die Ursachen oder die Verantwortung für die Probleme können nicht einseitig den Teilnehmern angelastet werden – auch wenn die Probleme zunächst bei ihnen in Erscheinung treten. Oft handelt es sich um eine mangelhafte Ausrichtung der Rahmenbedingungen und des Konzeptes einer Weiterbildungsmaßnahme auf die Situation, die Voraussetzungen, die Möglichkeiten und die Bedürfnisse einer Zielgruppe. So sind z. B. finanzielle Schwierigkeiten häufig kein individuelles Problem, sondern die Folge geringer Förderungssätze oder der verwaltungsmäßigen Engpässe in den Arbeitsämtern bei der Abwicklung der finanziellen Leistungen.

Als wichtigste Probleme sind auf der Grundlage der Projektbefragung von 440 Teilnehmern an Auftragsmaßnahmen [5] die folgenden anzusehen:

- Finanzielle Schwierigkeiten (genannt von 59 %), die aus dem Umfang der finanziellen Förderung und aus deren schleppender verwaltungsmäßiger Abwicklung resultieren;
- Zweifel an der Verbesserung der Zukunftsaussichten durch den Lehrgang (genannt von 56 %); dabei haben die oft ungewissen Arbeitsmarktaussichten entsprechend negative Auswirkungen auf Motivation und Stimmung;
- Deutlich weniger häufig werden private bzw. familiäre Probleme und Lernprobleme unterschiedlicher Art genannt (jeweils von ca. einem Drittel der Teilnehmer).

Auf die Sicherung von Qualität bezogen heißt das, Bildungsmaßnahmen – und vor allem deren Rahmenbedingungen – wären so zu gestalten und ggf. zu verändern, daß Probleme der Teilnehmer möglichst gering gehalten oder erfolgreich überwunden werden können.

Faßt man die auf der Basis der Projektuntersuchung gewonnenen Erkenntnisse einmal zu Thesen über die Sicherung der Qualität von Auftragsmaßnahmen durch Mitarbeiter des Arbeitsamtes zusammen, so kann man festhalten:

1. Arbeitsberater sind von ihrer Ausbildung und Berufserfahrung her meist nicht ausreichend auf die Kontrolle und Qualitätsbewertung von Bildungsmaßnahmen vorbereitet. Sie bedürfen zu einer sachgerechten Wahrnehmung dieser Aufgaben zusätzlicher curricularer und erwachsenenpädagogischer Kenntnisse und äußerten bei der Projektuntersuchung auch entsprechende Weiterbildungswünsche.
2. Arbeitsberater verwenden häufig nur einen sehr geringen Zeitanteil auf die Kontrolle und Betreuung von Bildungsmaßnahmen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, daß sie unter erheblichem Arbeitsdruck stehen, daß es keine allgemein verbindlichen Regelungen oder Mindeststandards der Bundesanstalt für derartige Aktivitäten gibt und daß solche Aufgaben auch im Personalbemessungs- bzw. Arbeitswertungssystem der Bundesanstalt (AGO-System) nicht angemessen honoriert werden.
3. Arbeitsberater haben häufiger infolge geringer Kontakte mit Bildungsträgern und Teilnehmern kein vollständiges Bild über die Situation in den von ihnen betreuten Bildungsmaßnahmen. Anstelle direkter Kontrollen vor Ort verlassen sie sich oft auf Auskünfte des Bildungsträgers.
4. Das Arbeitsamt erfährt häufiger erst dann von Mängeln oder schwerwiegenden Problemen, wenn weitreichende Entscheidungen (z. B. Ausschulung) erforderlich werden oder wenn Mängel sich so verstärkt haben, daß Teilnehmer massive Kritik äußern.
5. Arbeitsberater werden von den Teilnehmern häufig für Mängel oder Mißstände haftbar gemacht, für die andere Mitarbeiter/Abteilungen des Arbeitsamtes, andere Ämter oder auch der Gesetzgeber die Verantwortung tragen. Arbeitsberater haben dann selbst nur geringe Handlungsmöglichkeiten und sind nur in begrenztem Umfang in der Lage, Veränderungen durchzusetzen.

Zielsetzungen und Anwendungsmöglichkeiten des Erfahrungsbogens für Teilnehmer

Der Erfahrungsbogen ist ein standardisierter sechsseitiger Fragebogen zur schriftlichen Gruppenbefragung der Lehrgangsteilnehmer. Er umfaßt 30 meist geschlossene Fragen, die durch Ankreuzen auf einer 4-Stufen-Skala zu beantworten sind. Einige offene Fragen dienen der Vertiefung oder Erläuterung.

Die Funktion des Erfahrungsbogens ist im Rahmen der Kontroll- und Betreuungsaktivitäten des Arbeitsamtes während des Ablaufs von Auftragsmaßnahmen zu sehen: Er dient – ähnlich wie z. B. Besuche beim Bildungsträger oder Gespräche mit den Teilnehmern – dazu, dem Arbeitsberater Informationen über den Lehrgangsverlauf zu vermitteln. Der Erfahrungsbogen soll

auch die persönlichen Kontakte und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt einerseits und Bildungsträgern sowie Teilnehmern andererseits nicht etwa reduzieren oder ersetzen, sondern sie durch eine verbesserte Informationsgrundlage ergänzen und verstärken. Der Erfahrungsbogen liefert dem Arbeitsberater vor allem ein strukturiertes Bild der Teilnehmererfahrungen im Zusammenhang mit dem Lehrgang, das folgenden Zwecken dienen soll:

- Die Information des zuständigen Arbeitsberaters über fünf Erfahrungsbereiche der Teilnehmer (Lehrgang/Bildungseinrichtung, Berufsschule, sozialpädagogische Betreuung/Begleitung, Beratung/Betreuung durch das Arbeitsamt und Teilnehmerprobleme/Lehrgangsteilnahme) soll verbessert werden;
- evtl. vorhandene Mängel, Fehlentwicklungen oder größere Schwierigkeiten sollen rechtzeitig erkannt werden, um notwendige Änderungen noch während des laufenden Lehrgangs vorzunehmen;
- die Planungsgrundlage und Vorbereitung von Folgemaßnahmen sollen durch die Berücksichtigung der Ergebnisse erleichtert und verbessert werden.

Der Erfahrungsbogen hat also die Funktion, die subjektiven Erfahrungen und Einschätzungen der Teilnehmer für den Arbeitsberater als (Teil-)Information über die Maßnahmqualität verfügbar zu machen. Hierin liegen auch die Grenzen des Instruments: Wie sich einzelne, insbesondere kritische, Sachverhalte aus der Sicht des Bildungsträgers oder anderer Beteiligter darstellen, kann und sollte der Arbeitsberater zusätzlich in Erfahrung bringen.

Von seinen Anwendungsmöglichkeiten ist der Erfahrungsbogen für längere, mehrmonatige Auftragsmaßnahmen konzipiert – daneben könnte seine Anwendung auch für solche freien Maßnahmen neuerer Typs in Betracht gezogen werden, bei denen die Arbeitsämter sich in größerem Umfang an der TeilnehmergeWINnung beteiligen. Der Erfahrungsbogen sollte nicht routinemäßig in allen oder den meisten Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden, sondern vorzugsweise nur unter folgenden Voraussetzungen:

- wenn Bildungsmaßnahmen erstmalig durchgeführt werden und deshalb noch Änderungen am Konzept wahrscheinlich sind;
- wenn Bildungsmaßnahmen hohe Abbruchquoten oder andere Probleme aufweisen, über die nähere Informationen benötigt werden;
- wenn es Hinweise auf gravierende Abweichungen des Bildungsträgers vom vereinbarten Maßnahmekonzept gibt;
- wenn bei Standardmaßnahmen Fehlentwicklungen zu befürchten sind oder sich abzeichnen.

Die jeweilige Entscheidung über einen Einsatz sollte beim zuständigen Arbeitsberater liegen: Er kann aus seiner Einschätzung der Situation die Notwendigkeit und mögliche Auswirkungen der Teilnehmerbefragung am besten beurteilen.

Der Erfahrungsbogen ist vor allem für längere Bildungsmaßnahmen (ab ca. 3 Monaten Dauer) geeignet; in diesen besteht noch die Möglichkeit zur Berücksichtigung und Umsetzung der Ergebnisse für den laufenden Lehrgang. Der Bogen sollte nicht ohne besondere Hilfestellung für die Befragung ausländischer Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen verwendet werden, weil von ihnen erfahrungsgemäß einige Fragen nicht völlig verstanden, aber dennoch beantwortet werden. Für solche Zwecke sollten von der Bundesanstalt Übersetzungen bereitgestellt werden.

Der Zeitpunkt des Einsatzes ist unter zwei Gesichtspunkten zu sehen: Einerseits sollte der Erfahrungsbogen als „Frühwarnsystem“ so eingesetzt werden, daß Fehlentwicklungen, Probleme oder Mängel frühzeitig erkannt werden können. Andererseits kann die Befragung aber nicht schon bald nach Lehrgangsbeginn erfolgen, weil die Teilnehmer zunächst einige Zeit brauchen, um sich an die für sie neue Lernsituation zu gewöhnen, Erfahrungen

mit den „üblichen“ Anforderungen und Abläufen des Lehrgangs zu sammeln und sich ein etwas stabileres Urteil zu bilden. Der günstigste Zeitpunkt für den Einsatz liegt deshalb im ersten Drittel eines Lehrgangs – bei Langzeitmaßnahmen über 12 Monaten auch früher, nach etwa 2 bis 3 Monaten.

Bei der Befragung ist auch die aktuelle Situation im Lehrgang zu berücksichtigen, z. B. anstehende Klassenarbeiten oder Konflikte in der Gruppe, um eine Überbewertung der Vorgänge zu vermeiden, die gerade aktuell im Vordergrund der Aufmerksamkeit stehen.

Ein erneuter, also mehrfacher, Einsatz des Erfahrungsbogens bei Langzeitmaßnahmen ist möglich; es liegen aber noch keine Erfahrungen über die Zweckmäßigkeit vor. Allerdings können Auswirkungen von Veränderungen, die aufgrund eines Ersteinsatzes vorgenommen wurden, vom Arbeitsberater häufig gezielt durch Gespräche festgestellt werden.

Zur Durchführung und Auswertung des Erfahrungsbogens ist folgendes vorgesehen: Die Befragung der Teilnehmer wird nach Abstimmung mit dem Bildungsträger vom Arbeitsberater selbst in der Klasse durchgeführt – das kann in Anwesenheit oder mit Unterstützung des „Klassenlehrers“, zuständigen Meisters oder Sozialpädagogen sein. Während eine solche Unterstützung durchaus sinnvoll und erwünscht ist, soll aber gleichzeitig auch betont werden, daß es sich verbietet und mit der Zielseitung der Arbeitshilfe nicht vereinbar ist, die Befragung insgesamt dem Bildungsträger zu übertragen.

Die sachgerechte Auswertung und Interpretation der Befragungsergebnisse durch den Arbeitsberater sind eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Nutzung der Arbeitshilfe. Die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung sind vom Arbeitsberater nicht isoliert zu bewerten, sondern auf dem Hintergrund aller Informationen über den Lehrgang zu interpretieren. Der zur Arbeitsvereinfachung entwickelte Auswertungsbogen erleichtert den Überblick und strukturiert die Ergebnisse: Auffälligkeiten des Gruppenergebnisses oder einzelner Teilnehmeraussagen werden gesondert hervorgehoben. Für die Ergebnisinterpretation wird ein stufenweises Vorgehen vorgeschlagen:

- Nach der Auswertung entscheidet der Arbeitsberater, zu welchen Auffälligkeiten er weitere Informationen benötigt, z. B. von den Lehrkräften, dem Sozialpädagogen oder Bildungsträger und nimmt dann entsprechende Kontakte auf;
- er vereinbart mit dem Bildungsträger bzw. dessen Mitarbeitern ein Auswertungsgespräch, zu dem er sie über die Ergebnisse insgesamt informiert. Diese werden diskutiert und bei Kritikpunkten werden gemeinsame Vorschläge zur Abhilfe besprochen. Die Beteiligten sollten vor und im Rahmen des Auswertungsgesprächs Gelegenheit haben, die Ergebnisse selbst zu beurteilen, zu kommentieren und ggf. eigene Vorschläge zu machen, wie gehandelt werden sollte. Ein entsprechendes Vorgehen für die Ergebnisbesprechung wird auch bei den von der Teilnehmerbefragung ggf. berührten Mitarbeitern des Arbeitsamtes empfohlen;
- in der letzten Stufe informiert der Arbeitsberater die Lehrgangsgruppe – ggf. gemeinsam mit dem Klassenlehrer bzw. zuständigen Meister oder Sozialpädagogen – über die wesentlichen Ergebnisse der Befragung. In diesem Gespräch wird die Interpretation auffälliger Ergebnisse überprüft und ggf. durch Nachfragen ergänzt und korrigiert. Für Probleme werden Lösungsvorschläge gesammelt, und es wird versucht, möglichst breit akzeptierte Vorgehensweisen festzulegen. Sofern sich herausragende Schwierigkeiten oder Kritikpunkte einzelner Teilnehmer ergeben haben, sollten Einzelgespräche dazu angeboten werden.

Wieweit die Möglichkeiten des Erfahrungsbogens genutzt werden können, hängt sehr von der sachgerechten Handhabung durch den Arbeitsberater ab: Das betrifft sowohl die Befragung der Teilnehmer als auch die Auswertung, Interpretation und Umsetzung

der Ergebnisse. Hier bestehen zur Zeit noch Einschränkungen bei der Anwendung, die durch die Arbeitsbelastung, die Bereitschaft und die Qualifikation vieler Mitarbeiter des Arbeitsamtes gegeben sind. Sie könnten von den Arbeitsämtern durch Bereitstellung angemessener Zeitkontingente für die Betreuung und Kontrolle der Bildungsmaßnahmen und durch eine gezielte Vorbereitung/Fortbildung der Arbeitsberater zu den im Erfahrungsbogen angesprochenen curricularen und erwachsenenpädagogischen Themen überwunden werden.

Inhalt und Merkmale des Erfahrungsbogens für Teilnehmer

Die Überprüfung oder Bewertung von Bildungsmaßnahmen mittels einer schriftlichen Befragung der Teilnehmer ist für viele Träger nichts Neues: Bei vielen Kurzzeitveranstaltungen der betrieblichen oder außerbetrieblichen Weiterbildung sind abschließende Seminarbeurteilungen gang und gäbe, und auch bei längeren Bildungsveranstaltungen wird eine Teilnehmereinschätzung gelegentlich als Zwischenbilanz durchgeführt.

Auch von einigen Arbeitsämtern wurden bisher schon schriftliche Befragungen von Lehrgangsteilnehmern in unterschiedlicher Form und Häufigkeit durchgeführt – dabei gab es in der Regel keine systematische Abstimmung oder einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch über solche Vorgehensweisen. Im Verhältnis zu den dabei verwandten Fragebogen ist am Erfahrungsbogen die Tatsache neuartig, daß nicht nur die vom Bildungsträger – und ggf. auch von der Berufsschule – zu verantwortende Einhaltung der curricularen Gestaltungselemente erfaßt wird, sondern daß darüber hinaus drei weitere Bereiche berücksichtigt werden:

- die lehrgangsbezogene Tätigkeit des Arbeitsamtes;
- die sozialpädagogische Betreuung/Begleitung;
- die aufgetretenen Probleme der Teilnehmer.

Mit diesen Bereichen werden zugleich auch Formen und Auswirkungen von wesentlichen Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Auftragsmaßnahmen erfaßt: Die Durchführungsqualität von Bildungsmaßnahmen wird nicht nur an den Curricula festgemacht, ihre Sicherung beschränkt sich nicht nur auf die Einhaltung der mit dem Träger vereinbarten Leistung.

Die Befragung umfaßt fünf Themenkomplexe bzw. Erfahrungsbereiche:

- Erfahrungen mit dem Lehrgang/der Bildungseinrichtung; hierbei geht es vor allem um die Einschätzung der Lehrgangorganisation und -ausstattung, die Berücksichtigung von Teilnehmerbelangen, die Beurteilung der Lehrgangsgruppe und des Unterrichts/der Unterweisung;
- Erfahrungen mit der Berufsschule, falls Theorieunterricht dort erteilt wird; hierzu gehören Fragen zur Unterrichtsgestaltung und zu einzelnen Fächern;
- Erfahrungen mit der sozialpädagogischen Betreuung/Begleitung, falls der Lehrgang damit ausgestattet ist; Teilnehmerzufriedenheit und positive bzw. negative Gesichtspunkte werden dazu erfragt;
- Erfahrungen mit dem Arbeitsamt; dieser Themenkreis umfaßt Erfahrungen mit der FuU-Beratung und Teilnehmerauswahl, der Zahlungsabwicklung und der lehrgangsbegleitenden Betreuung durch das Arbeitsamt;
- Teilnehmerprobleme/Lehrgangsteilnahme; hierbei werden die Belastungen der Teilnehmer durch zentrale Probleme während des Lehrgangs ermittelt sowie Abbruchtendenzen und die Einstellung zur eigenen Teilnahme am Lehrgang festgehalten.

Die genannten Themenkomplexe oder Erfahrungsbereiche orientieren sich weitgehend an den aus der Projektuntersuchung bekannten, hier zum Teil bereits im Abschnitt „Aufgaben und Probleme in der Durchführungsphase“ beschriebenen Themen.

Der Erfahrungsbogen für Teilnehmer ist nicht als Instrument für statistische Erhebungen oder wissenschaftliche Untersuchungen gedacht. Das ist für seine Beurteilung durch die verschiedenen davon berührten Personen wichtig:

- Arbeitsberater sollten den Erfahrungsbogen nicht als formale Statistik führen oder darüber Berichte für ihr Amt anfertigen, sondern sie sollten ihn als Mittel zur Verbesserung ihrer Information einsetzen, um die eigenen Aufgaben besser wahrnehmen zu können.
- Bildungsträger können davon ausgehen, daß Befragungen mit Hilfe des Erfahrungsbogens nicht schematisch durchgeführt werden, sondern abhängig von der Situation in einzelnen Lehrgängen. Sie können ggf. die Möglichkeit nutzen, über die Ergebnisbesprechungen mit den Arbeitsberatern zu einer engeren Zusammenarbeit zu kommen.
- Teilnehmer beantworten den Erfahrungsbogen freiwillig und anonym – eine Personenstatistik gibt es nicht. Sie liefern mit dem Erfahrungsbogen keine Daten für eine Statistik der Bundesanstalt, sondern formulieren eigene Erfahrungen im Zusammenhang mit der Weiterbildungsmaßnahme für ihren Arbeitsberater und erhalten die Zusage, mit ihm über die Ergebnisse zu sprechen, verbunden mit der Aussicht, ggf. kritisch beurteilte Punkte abändern zu können. Darüber läßt sich vielleicht bei einigen Punkten auch ein (weiteres) Stück Teilnehmerorientierung realisieren.

Entwicklung des Erfahrungsbogens sowie erste Erfahrungen und Perspektiven

Der Erfahrungsbogen wurde im Rahmen eines aufgestellten Arbeitsprogramms [3] entwickelt. Die Erarbeitung verlief durchgängig praxisorientiert. Es konnte zunächst auf die in einzelnen Arbeitsämtern vorliegenden Fragebogen für Teilnehmer zurückgegriffen werden und die Erfahrungen des Bundesinstituts mit dem „Fragebogen zu Lernproblemen Erwachsener“ [7] zugrunde gelegt werden. Der Erfahrungsbogen wurde in den verschiedenen Stadien seiner Entwicklung mehrfach in einer gemeinsamen BIBB/BA-Arbeitsgruppe diskutiert. 1986 wurde eine Teilerprobung in einigen Auftragsmaßnahmen Berliner Arbeitsämter durch Projektmitarbeiter unter partieller Beteiligung von Arbeitsberatern durchgeführt. Ziel war, die Verständlichkeit des Fragebogens und seine Akzeptanz bei Bildungsträgern und Teilnehmern zu erkunden. Noch nicht erprobt werden konnte in diesem Rahmen die selbständige Handhabung des Erfahrungsbogens durch die Arbeitsberater. Als wichtigste Ergebnisse der Teilerprobung sind folgende Punkte zu nennen:

- Der Erfahrungsbogen konnte ohne Probleme eingesetzt werden; von Seiten der Einrichtungsleiter, Lehrkräfte oder Teilnehmer wurden keine nennenswerten Vorbehalte gegenüber dem Verfahren geäußert;
- in den Befragungsergebnissen zeigten sich tendenziell die gleichen Problemschwerpunkte, wie in der ersten Projektuntersuchung: Dies bestätigt das Grundkonzept des Erfahrungsbogens mit der Einbeziehung von Rahmenbedingungen der Weiterbildung;
- die Befragung erbrachte für die Beteiligten wichtige neue Informationen und unübersehbare Hinweise auf Mängel oder die Dringlichkeit nur in Teilen bekannter oder unterschätzter Probleme;
- bei der Ergebnisinterpretation und im Gespräch mit Lehrkräften oder der Teilnehmergruppe war es wichtig, die Hintergründe einiger Ergebnisse zu ermitteln, um Mißverständnisse oder vorschnelle Schlüsse zu vermeiden;
- die Ergebnisbesprechung wurde von Seiten der Arbeitsberater schnell als Verteidigungslinie gesehen: Kritische Äußerungen von Teilnehmern wurden häufiger durch Verweis auf vermeintlich nicht veränderbare Bedingungen abgeblockt, anstatt gemeinsam weiter nach Lösungen zu suchen.

Als weiteres Ergebnis der Teilerprobung sind auch die Hinweise und Bedenken zu nennen, die von Seiten der Arbeitsämter geäußert wurden und die für die Perspektiven der künftigen Verwendung des Erfahrungsbogens von Bedeutung sein dürften:

- Die sachgerechte Anwendung des Erfahrungsbogens erfordert bestimmte Zeitkontingente: Diese sind bei dem vorhandenen Arbeitsdruck der Arbeitsberater nur schwer verfügbar und müßten bei einem regelmäßigen Einsatz im Rahmen des Personalbermessungs- bzw. Arbeitsbewertungssystems (AGO-Systems) der Bundesanstalt angemessen berücksichtigt werden.
- die Befragung könnte bei einem Teil der Lehrgänge dazu führen, daß Probleme oder Mängel aufgedeckt würden, die die Arbeitsämter zum Handeln verpflichteten. Zugleich sehen einige Arbeitsberater ihre Handlungsmöglichkeiten als sehr begrenzt an und möchten durch die Teilnehmerbefragung nicht gern in Zugzwang geraten, ohne notwendige Änderungen bewirken zu können.

Diese Erfahrungen und Vorbehalte von Arbeitsberatern sind aus der Sicht des Projektes nicht zu unterschätzen und müßten von der Bundesanstalt durch entsprechende Regelungen berücksichtigt werden. Aktivitäten zur Sicherung der Qualität kosten Arbeitszeit: Diese muß zur Verfügung stehen und auch im Arbeitsbewertungssystem berücksichtigt werden. Und neben der Erhöhung des Zeitbudgets müssen für Arbeitsberater auch Handlungsmöglichkeiten bestehen, um erkannten Problemen weiter nachzugehen und Abhilfe zu schaffen – auch bei Problemen innerhalb der Arbeitsämter.

Die Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte ist auch im Hinblick auf die Aufrichtigkeit des Anliegens gegenüber den Bildungsteilnehmern unverzichtbar: Es besteht sonst die Gefahr, daß die Teilnehmerbefragung in einer weitgehend folgenlosen bürokratischen Routine erstarrt – ohne die Bereitschaft, aus den Ergebnissen Konsequenzen zu ziehen. Das ist den Teilnehmern aber ebensowenig zuzumuten wie den Arbeitsberatern.

Auf der Grundlage der Teilerprobung des Erfahrungsbogens in Berliner Auftragsmaßnahmen und unter Berücksichtigung von Anregungen weiterer Bildungsträger wurde die endgültige Arbeitshilfe erarbeitet: die Fassung 3/87 E des Erfahrungsbogens, die Anwendungshinweise als komprimierte Information für Arbeitsberater und ein Auswertungsbogen als Hilfe zur Ergebnisdarstellung.

Der Erfahrungsbogen wird in den Arbeitsämtern per Dienstblatt/Runderlaß eingeführt und über einen Zeitraum von etwa 1½ Jahren erprobt. Dies soll dazu dienen, auf einem breiteren Erfahrungshintergrund ggf. noch Modifikationen vorzunehmen. Wichtig wäre für diese Erprobungsphase, daß die daran beteiligten Arbeitsberater auf die Verwendung und Auswertung gezielt vorbereitet würden.

Die weitere Perspektive des Erfahrungsbogens für Teilnehmer wird nach Auffassung des Projekts vorwiegend davon bestimmt, inwieweit von der Bundesanstalt die Rahmenbedingungen für die Qualitätssicherung während der Durchführungsphase von Auftragsmaßnahmen verbessert werden können. Die Wirksamkeit dieser Arbeitshilfe ist ganz eindeutig von den Bedingungen ihres Einsatzes abhängig. Zu den anzustrebenden Voraussetzungen einer Qualitätssicherung gehören vor allem:

- der Abbau von Arbeitsüberlastung und personellen Engpässen im FuU-Bereich und die Bereitstellung ausreichender Zeitkontingente und Arbeitsanreize für Aufgaben der Kontrolle und Betreuung von Bildungsmaßnahmen;
- die Erhöhung der Qualifikation von FuU-Mitarbeitern durch eine auf curriculare und erwachsenenpädagogische Inhalte abgestellte Fortbildung.

Wenn diese Bedingungen des Einsatzes verbessert werden, kann der Erfahrungsbogen dazu beitragen, die Qualität beruflicher Weiterbildung zu sichern.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: SAUTER, E.: Anforderungen an die Qualität beruflicher Weiterbildung. In: BWP, 16. Jg. (1987), Heft 3/4, S. 106 ff.
- [2] Vgl.: Dienstblatt-Runderlaß Nr. 66/87 der Bundesanstalt für Arbeit vom Juli 1987.
- [3] „Erfahrungsbogen für Teilnehmer/-innen der beruflichen Weiterbildung“. Vervielfältigte Arbeitshilfe des Projektes 4./6.048. Berlin 1987. Der Erfahrungsbogen ist eine der realisierten Arbeitshilfen aus dem „Arbeitsprogramm für die Entwicklung eines FuU-Leitfadens“. Vervielfältigtes Arbeitspapier des Projektes 4./6.048. Berlin 1984.
- [4] Bezug genommen wird auf die Hauptuntersuchung des Projektes: Dabei wurden 1982 30 Auftragsmaßnahmen aus 15 Arbeitsamtbezirken durch mündliche und schriftliche Befragung der an den

Maßnahmen beteiligten Mitarbeiter des Arbeitsamtes, der Bildungsträger und der Teilnehmer untersucht. Ergebnisse der Hauptuntersuchung sind vor allem enthalten in [3] Arbeitsprogramm, [5], [6]. Ein abschließender Bericht ist in Vorbereitung.

- [5] Vgl.: Zwischenbericht Mai 1985 zum Projekt „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“, insbesondere Anlagen 10–13. Vervielfältigtes Arbeitspapier des Projektes 4./6.048. Berlin 1985.
- [6] Zwischenbericht Juli 1986: „Festlegung und Sicherung der Qualität von Auftragsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit“. Vervielfältigtes Arbeitspapier der BIBB/BA-Arbeitsgruppe. Berlin 1986.
- [7] Vgl.: HARKE, D., und FREIBICHLER, H.: Fragebogen zu Lernproblemen Erwachsener – FLE. Sonderveröffentlichung des BIBB. Berlin 1982.

Waldemar Baron / Norbert Meyer

Projektorientiertes Lernen als Ansatz zur Vermittlung von Handlungskompetenzen in der beruflichen Bildung

Kompetenzen aus Erfahrungen

Projektarbeit, Projektmethode, Projektunterricht und projektorientiertes Lernen werden in der gegenwärtigen Diskussion innerhalb der beruflichen Bildung um adäquatere Formen von Ausbildung und Unterricht häufig als vielversprechende Instrumentarien genannt, die dem handlungstheoretischen Verständnis von Pädagogik tendenziell entgegenkommen.

Das Projekt gilt danach als eine bevorzugte Form von Lehren und Lernen im Sinne einer handlungsorientierten emanzipatorischen Pädagogik, die den Lerner nicht nur fachlich qualifiziert, sondern darüber hinaus „extrafunktional“ zu berufsfeldübergreifenden Bildungszielen wie Abstraktionsfähigkeit, methodisches Vorgehen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Selbstbestimmung und Verantwortungsbewußtsein führt.

Eine so verstandene Didaktik orientiert sich in erster Linie an dem Postulat des **Erfahrungslernens**, Lehren und Lernen in diesem Sinne sollten „an die Erfahrung anknüpfen (oder weitere Erfahrungen bilden), so daß die biografische Erfahrungsstruktur erweitert wird und damit Grundlagen für neue Handlungskompetenzen geschaffen werden“.^[1] Eine wesentliche Voraussetzung für die Vermittlung von Handlungskompetenzen sind ferner die Reflexion und Verarbeitung dieser Erfahrungen.

Der pragmatische Lehrsatz der Pädagogik, den Lerner bei seinem aktuellen Erkenntnis- und Entwicklungsstand abzuholen, ist nach wie vor gültig. Dies gilt nicht nur für den funktionalen Bereich (Vorkenntnisse), sondern ebenso für den sozialen Bereich (persönliche Sozialisation).

Lernen innerhalb von Projekten bietet hier hervorragende Möglichkeiten, da die Lerner ihre Lernsituationen zu einem großen Teil selbst entwickeln und ihre Interaktionsformen und -rahmenbedingungen innerhalb des institutionell vorgegebenen Spielraums im Idealfall frei vereinbaren können.

Entscheidend für die Qualität der Ausbildung ist jedoch, inwieweit es mit Hilfe projektorientierten Lehrens und Lernens möglich ist, Handlungskompetenzen zu vermitteln, die zum einen die fachlichen Anforderungen voll abdecken und zum anderen weiterführende Qualifikationen berücksichtigen.

Nichtfachliche Qualifikationen bieten den Vorteil eines eher unproblematischen Einsatzes auch in anderen oder veränderten funktionalen Bereichen und gewinnen in einer Zeit, die durch raschen sozialen Wandel und eine rasante Technikentwicklung geprägt ist, zunehmend an Bedeutung.

Handlungskompetenz orientiert sich somit

- zum einen an **funktionalen** Anforderungen, die wiederum als berufsfeldbreite und berufs- bzw. fachspezifische Qualifikationen differenziert werden können und
- zum anderen an **extrafunktionalen** Anforderungen, die als methodische (Lern- und Arbeitstechniken) und soziale Qualifikationen umschrieben werden können.

Gerade im Bereich der beruflichen Bildung reicht es nicht mehr aus, Lernziele zu vermitteln, sondern der Lerner sollte ein Höchstmaß an **Handlungs- und Anwendungsorientierung** erhalten, um auf seine spätere Rolle in der beruflichen Praxis angemessen vorbereitet zu sein.

Es kommt zunehmend zu einer Aufhebung der Trennung von Hand- und Kopfarbeit, von Theorie und Praxis und zu einer **Integration** von beruflichem und allgemeinbildendem Lernen.^[2]

Projektbegriff

Was heißt nun Projektausbildung, bzw. für den Bereich der beruflichen Schule projektorientierter Unterricht, was heißt Projektmethode, welches sind die wesentlichen Strukturmomente und was ist neu an dieser Art des Lernens?

Als **minimale Arbeitsdefinition** werden an den Projektbegriff in der beruflichen Bildung lediglich zwei Prämissen herangetragen:^[3]

- zum einen der Bezug zu einem realen, lebensechten Fall und
- zum anderen ein Arbeitsvorhaben, das von einer Projektgruppe in einem zeitlich definierten Rahmen arbeitsteilig bewältigt wird.

Dieser Projektbegriff ist für eine differenzierte Betrachtung sicherlich zu unspezifisch. Denn – so ein zentraler Einwand – wird ein Arbeitsvorhaben „alle Jahre wieder“^[4] nach vorgegebenen Unterlagen und mit sehr ähnlichen Ergebnissen durchgeführt, so handelt es sich noch nicht um ein Projekt, auch wenn die oben genannten Kriterien erfüllt sind. Es fehlt der innovative Charakter.

So ist die von Praktikern der beruflichen Bildung gelegentlich zu hörende Äußerung: „Projektausbildung – nichts Neues, das machen wir doch schon seit vielen Jahren!“ einer genaueren Betrachtung hinsichtlich des Projektbegriffes zu unterziehen.