

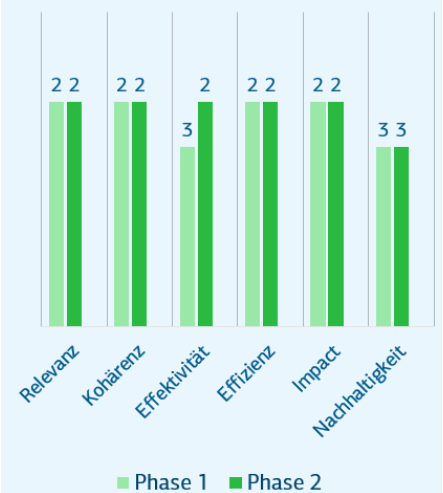
Ex-post-Evaluierung

Förderung der beruflichen Bildung, Ghana

Titel	Förderung der beruflichen Bildung (Phasen I und II)
Sektor und CRS-Schlüssel	Berufliche Bildung / 113300
BMZ-Nummer	2010 66 976 / 2012 65 438
Auftraggeber	BMZ
Empfänger und Träger	Phase I: Ministry of Finance and Economic Planning; Phase II: Ministry of Finance / Council for Technical and Vocational Educational Training (CTVET)
FZ-Finanzierungsvolumen und -instrument	Phase I: EUR 10 Mio.; Phase II: EUR 10 Mio. / BMZ Haushaltsmittel
Projektlaufzeit	Phase I: 2012-2022; Phase II: 2018 – 2023
Berichtsjahr 2025 Stichprobenjahr 2024	

Gesamtbewertung

erfolgreich



1: sehr erfolgreich – 6: gänzlich erfolglos

Ziele und Umsetzung des Vorhabens

Ziel auf Outcome-Ebene war die Nutzung eines verbesserten Zugangs zu bedarfsge-rechter beruflicher Bildung für Inhabende von Klein- und Kleinunternehmen des infor-mellen Sektors sowie ihrer Auszubildenden und Angestellten. Auf Impact-Ebene sollte durch den Zugang zu formal anerkannter beruflicher Weiterbildung die Arbeits-, Be-schäftigungs- und Einkommenssituation der Zielgruppe verbessert werden. Das aufgebaute Gutscheinsystem stärkt nicht nur die Nachfrage nach beruflicher Bildung, son-dern setzt über eine vorab notwendige Akkreditierung der Trainingsanbieter auch An-reize für eine Qualitätsverbesserung der Lehre.

Wichtige Ergebnisse

Trotz anfänglicher Herausforderungen bei der konzeptionellen Ausgestaltung des Vor-habens waren beide Phasen relevant für die Umsetzung der ghanaischen Berufsbil-dungsstrategie und konnten signifikante entwicklungspolitische Wirksamkeit entfalten. Sie werden insgesamt als „erfolgreich“ bewertet:

- Die nachfragebasierte Finanzierung von Bildungsgutscheinen für duale berufliche Weiterbildung für Begünstigte aus dem informellen Sektor war innovativ und stand im Einklang mit den Reformzielen des Berufsbildungssystems der ghanaischen Regierung. (Relevanz)
- Die Kohärenz im EZ-Programm sowie der FZ- und TZ-Maßnahmen war hoch.
- Die Effektivität des Vorhabens ist als gut zu bewerten, da über 16.000 Begünstigte aus dem informellen Sektor formal anerkannte, marktorientierte berufliche Weiter-bildung bekamen, davon über 70 % Frauen und rd. 86 % mit Abschlusszertifikat.
- Unter Berücksichtigung des innovativen Charakters des Vorhabens konnte das Gutscheinsystem mit angemessenem Aufwand aufgebaut werden. (Effizienz)
- Angesichts von Budgetengpässen im ghanaischen Haushalt besteht das Risiko, dass das Gutscheinsystem nach Auslaufen externer Finanzierung nicht in der etablierten Form fortgesetzt wird und die Nachfrage nach *Competency-Based-Training* (CBT)-Angeboten aufgrund der vglw. höheren Kosten zurückgeht. (Nachhaltigkeit)

Schlussfolgerungen

- Innovative Projekte brauchen viel Zeit in der Konzeptionsphase, die Pi-lotierung und kontinuierliche Anpas-sungen waren essenziell für den Pro-jekterfolg.
- Die Unterstützung der Angebots-seite über die technische Zusam-menarbeit (TZ) vor Aufbau des Gut-scheinsystems war eine wichtige Vo-raussetzung für den Erfolg der Maß-nahme.
- Die Möglichkeit, formal anerkannte Weiterbildungszertifikate zu erwer-ben, schafft neue berufliche Per-spektiven für Beschäftigte aus dem informellen Sektor.
- Erfahrungen mit dem Aufbau eines Gutscheinsystems für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Ghana sind für die Vergabe von Bildungs-gutscheinen in anderen Regionen übertragbar.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	3
Übersicht	4
Rahmenbedingungen und Einordnung des Vorhabens	4
Kurzbeschreibung	4
Aufschlüsselung der Gesamtkosten	5
Karte der Projektregion	6
Stärken und Schwächen des Vorhabens	7
Projektübergreifende Lessons Learned	7
Bewertung nach OECD DAC-Kriterien	8
Relevanz	8
Kohärenz	11
Effektivität	12
Effizienz	17
Impact	19
Nachhaltigkeit	22
Gesamtbewertung	24
Beitrag zur Agenda 2030	24
Methodik	26
Evaluierungsmethodik	26
Bewertungsmethodik	28
Impressum	28
Anlagen	

Abkürzungsverzeichnis

AK	Abschlusskontrolle
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
COTVET	Council for Technical and Vocational Education and Training
CTVET	Commission for Technical and Vocational Educational Training
DAC	Development Assistance Committee
EPE	Ex-post-Evaluierung
EUR	Euro
FZ	Finanzielle Zusammenarbeit
FZ E	FZ Evaluierung
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HDI	Human Development Index
KKMU	Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen
MCP	Master craft person
HDI	Human Development Index
MV	Modulvorschlag
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PP	Projektprüfung
PV	Projektvorschlag
TEU	Technical Examinations Unit
TVET	Technical and Vocational Education and Training
TZ	Technische Zusammenarbeit
USD	US Dollar
WB	Weltbank

Übersicht

Rahmenbedingungen und Einordnung des Vorhabens

Ghana hat in den letzten zwei Jahrzehnten große Fortschritte auf dem Weg zu demokratischen Strukturen unter einem Mehrparteiensystem gemacht. Wahlen verlaufen im Wesentlichen friedlich, Presse- und Meinungsfreiheit gelten als gut. Wirtschaftlich erzielte Ghana dank hoher Rohstoffpreise und der Entdeckung von Ölvorkommen lt. EIU zeitweise Wachstumsraten von bis zu 14 % (2011). Nach einem coronabedingten Einbruch setzt sich der positive Wachstumspfad mit Wachstumsraten zwischen 3-6 % fort. Jedoch befindet sich das Land seit 2022 in einer Schuldenkrise, verbunden mit der Restrukturierung externer Schulden, sehr hoher Inflation (lt. EIU 2022 über 50 %; 2024: 24 %) und einer starken Abwertung der Währung.

Der Anteil der Ghanaer, die in multidimensionaler Armut¹ leben, konnte lt. UNDP von 32 % (2011) auf rd. 25 % (2022) reduziert werden. Die Prävalenz in ländlichen Gebieten ist allerdings mehr als doppelt so hoch wie in den urbanen Zentren und der Norden des Landes ist weitgehend von Wirtschaftswachstum und Armutsreduzierung abgekoppelt. Die Schuldenkrise beeinträchtigt die Möglichkeiten des Staates, die Armut weiter zu reduzieren. Die ghanaische Wirtschaft wird strukturell vom Dienstleistungssektor (2011: 41 % des BIP, 2024: 44 %) dominiert, der zusammen mit der Landwirtschaft rd. 80 % der Arbeitsplätze stellt. Zentral für wirtschaftliche Entwicklung, Arbeitsmarktsituation und Armutsreduktion sind KKMU. Dabei spielt der informelle Sektor eine tragende Rolle und absorbiert einen Großteil der rd. 300.000 jungen Menschen, die jährlich neu auf den Arbeitsmarkt drängen. 2011 wurde der Beitrag des informellen Sektors zum BIP auf rd. 20-40 % geschätzt, sein Anteil an der Beschäftigung von Erwerbstätigen auf rd. 86%. Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der informellen Betriebe leiden unter dem geringen Ausbildungsstand der Beschäftigten und einem ineffizienten, wenig marktorientierten Berufsbildungssystem. Zudem haben viele Beschäftigte mit niedrigem Einkommen und aus dem informellen Sektor kaum Zugang zu formaler Berufsbildung und sind vom arbeitsplatzbasierten Wissenstransfer (*traditional apprenticeship*) abhängig, der mit technologischen Veränderungen zumeist nicht mithalten kann.

Mit der *Private Sector Development Strategy* (PSDS - 2010-2015) hatte sich die ghanaische Regierung zum Ziel gesetzt, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Privatsektors signifikant zu verbessern und dazu u.a. das Berufsbildungssystem grundlegend zu reformieren. Ziel der damit verbundenen TVET Policy war die Schaffung eines stärker nachfrageorientierten und arbeitsmarktrelevanten Berufsbildungsangebots unter Einbeziehung des informellen Sektors.

Das FZ-Vorhaben „Förderung der beruflichen Bildung“ (GTVP – Ghana TVET Voucher Programme) ist Teil des übergeordneten EZ-Programms „Ausbildung und nachhaltiges Wachstum für gute Jobs“² in Ghana. Neben verschiedenen FZ- und TZ-Vorhaben im Bereich Privatssektorförderung und Finanzsystementwicklung unterstützt das EZ-Programm die ghanaische Berufsbildungspolitik des *Ministry of Education* in Zusammenarbeit mit der *Commission for Technical and Vocational Educational Training* (CTVET – ehemals COTVET) als nachgeordneter Institution und projektdurchführender Stelle für das evaluierte Vorhaben. Das FZ-Vorhaben umfasst inzwischen fünf Phasen. Dabei wird in der laufenden vierten Phase der Gutscheinsansatz der ersten beiden Phasen fortgesetzt und auf weitere Regionen des Landes ausgeweitet. Phase I und II, durchgeführt von 2012-2023, werden gemeinsam evaluiert, da sie ähnlich konzipiert sind, aufeinander aufbauen und identische Wirkungszusammenhänge aufweisen.

Kurzbeschreibung

Um den Zugang von Beschäftigten im informellen Sektor zu bedarfsorientierter Berufsbildung zu verbessern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, wurde im Rahmen des Vorhabens ein Gutscheinsystem eingeführt, das es den Begünstigten ermöglichte, parallel zur ihrer praktischen Tätigkeit über Bildungsgutscheine an Ausbildungsmaßnahmen bei akkreditierten Trainingsanbietern teilzunehmen. Die Akkreditierung der für das Programm zugelassenen privaten und staatlichen Berufsschulen (*Training provider* - TP) war nicht Teil der FZ-Finanzierung. Sie erfolgte im Vorfeld der Gutscheinvergabe durch die ghanaische Berufsbildungskommission (CTVET, zuvor: COTVET) auf Basis definierter Qualitätsstandards, die dem neu eingeführten *competence-based-training* (CBT)³ - Ansatz entsprachen.

Zielgruppe des FZ-Vorhabens waren Inhaberinnen und Inhaber von Kleinst- und Kleinunternehmen aus dem informellen Sektor (*master craft persons* - MCP) sowie ihre Auszubildenden und Angestellten. In Phase I konzentrierte sich das Vorhaben im Wesentlichen auf fünf Gewerke (Bau/Schweißen, KFZ-Reparatur, Unterhaltungselektronik, Schneiderei, Kosmetik/Friseurwesen) in vier Regionen (Ashanti,

¹ Grundlage ist der Multidimensional Poverty Index 2024 von UNDP ([mpireport2024en.pdf](#)). Der Index berücksichtigt zur Armutsmessung neben dem Einkommen auch die Dimensionen Bildung, Gesundheit und Lebensstandard (z.B. Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen) und misst damit den Anteil der Menschen in einem Land, die in mehreren Lebensbereichen gleichzeitig Armut erfahren.

² Bei Projektprüfung: EZ-Programm „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung“.

³ CBT ist ein modularer Trainingsansatz in der Berufsbildung, der auf die Entwicklung spezifischer Kompetenzen und Fähigkeiten fokussiert, die für die Ausübung eines bestimmten Berufs relevant sind und neben theoretischen Modulen, einen Schwerpunkt auf die unmittelbare praktische Anwendung des Gelernten in realistischen Kontexten legt. Der Ansatz legt den Fokus auf Lernen anstatt Lehren.

Greater Accra, Volta und Northern Region). In Phase II wurde es sektoral und regional ausgeweitet und gemäß der 2018 neu eingeführten politischen Struktur in 11 von 16 Regionen des Landes umgesetzt.

Über die Einbindung von Berufsverbänden (*Training Associations* - TA) in die Auswahl der Trainingsanbieter und die Betreuung der Gutscheinempfängerinnen und -empfänger sowie die Finanzierung von (IT)-Ausstattung und Monitoringaufgaben für die Verbände und den Projektträger CTNET, leistete das Vorhaben zudem einen Beitrag zur Stärkung des Berufsbildungssystems insgesamt. Für Trainingsanbieter setzte es Anreize, die Qualität der Aus- und Fortbildungsangebote praktisch und theoretisch zu verbessern, da nur nach erfolgreicher CBT-Zertifizierung eine Teilnahme am Programm und damit gutscheinbasierte Einnahmen möglich waren. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Intervention war die Prüfung und Zertifizierung der erworbenen Fähigkeiten gemäß dem nationalen TVET-Qualifikationsrahmen (*National Proficiency Level* (NP) I und II). Dazu wurde die dafür zuständige *Technical Examination Unit* (TEU) (seit 2020 Teil von CTNET) finanziell durch das Vorhaben unterstützt.

Das Vorhaben hatte über die erstmalige Einführung von Bildungsgutscheinen und die erstmalige Unterstützung eines kompetenzbasierten, dualen Ausbildungsansatzes für den informellen Sektor Pilot- und Innovationscharakter in der ghanaischen Berufsbildungslandschaft.

Aufschlüsselung der Gesamtkosten

	Phase I (Plan)	Phase I (Ist)	Phase II (Plan)	Phase II (Ist)
Investitionskosten (gesamt) in Mio. EUR	11,68	10,14 ⁴	11	10,71
Eigenbeitrag in Mio. EUR	1,68	1,08	1	0 ⁵
Externe Finanzierung in Mio. EUR	10	9,06	10	10,71
davon BMZ-Mittel in Mio. EUR	10	9,06	10	10,71

Tabelle 1: Kostenaufschlüsselung

⁴ Die Restmittel aus Phase I wurden für Phase II für denselben Verwendungszweck eingesetzt.

⁵ Der Partnerbeitrag der ghanaischen Regierung wurde bis zum Projektabschluss nicht gezahlt und ging erst 2024 ein. Er wird nun für die laufende Folgephase IV eingesetzt.

Karte der Projektregion

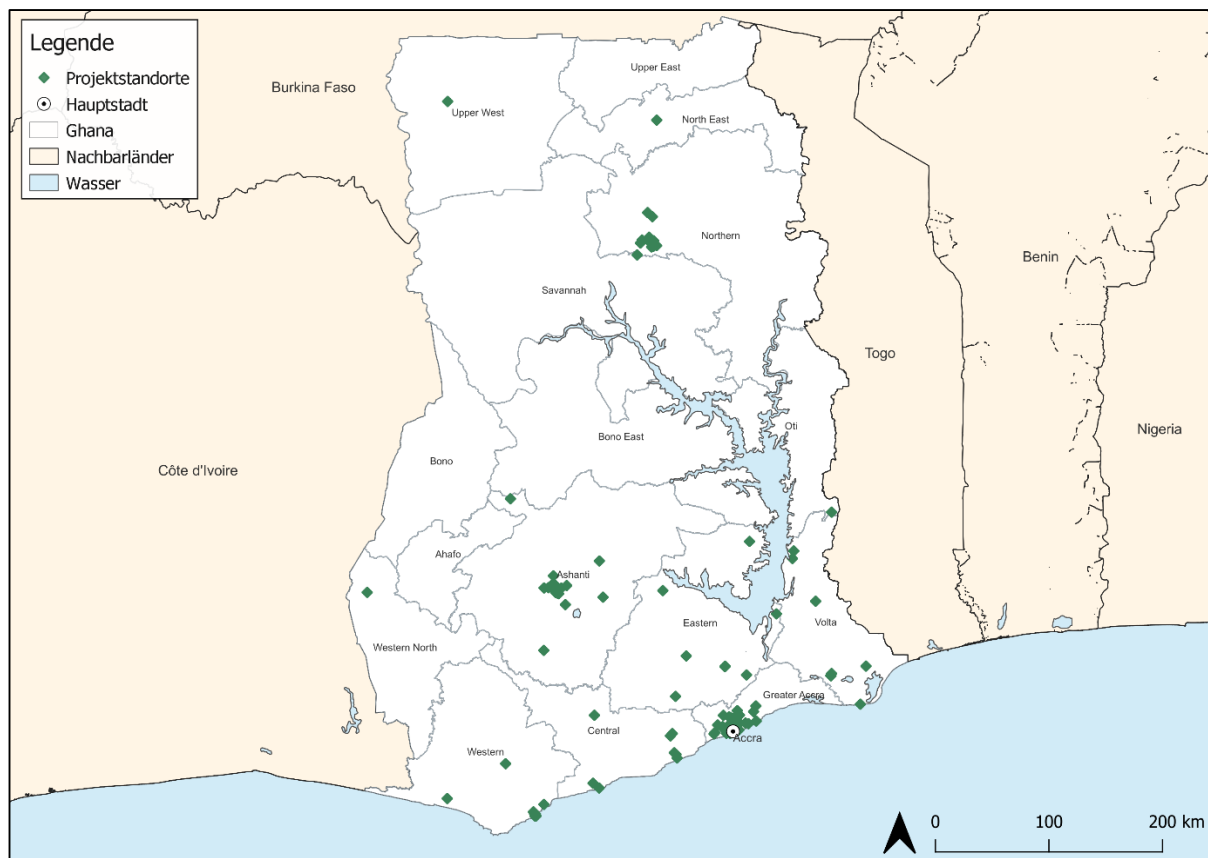


Abbildung 1: Karte der Projektstandorte

Quelle: openstreetmaps.org, bearbeitet durch KfW (2025)

Stärken und Schwächen des Vorhabens

Zu den Stärken zählen insbesondere:

- Hohe politische Sichtbarkeit und Relevanz des Vorhabens bei Partnern und Zielgruppe
- Hohe Nachfrage nach Gutscheinen
- Gute Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Rahmenbedingungen
- Professionelles Voucher-Management-System, das effiziente Gutscheinvorgabe ermöglicht und kontinuierlich verbessert wird
- Transparente, nach Branchen differenzierte Gutscheinwerte
- Komplementarität zwischen FZ und TZ
- Gute Kooperation zwischen Projektträger, Voucher-Management-Unit, KfW und Consultant
- Nachfrageorientierter Ansatz, der gleichzeitig Hebel für Verbesserung des Angebots ist

Zu den Schwächen zählen insbesondere:

- Anfangs sehr schwache Kapazitäten des Projektträgers zur Implementierung des Vorhabens und zur Akkreditierung von Trainingsanbietern
- Hohe Monitoringanforderungen zur Qualitätssicherung der Lehre und Begleitung der Lernenden verbunden mit entsprechend hohen Kosten, dies trägt gleichzeitig dazu bei Korruptionsrisiken zu senken.
- Unsicherheit über mittel- bis langfristige Möglichkeiten der Fortführung des Gutscheinsystems, die von Budgetzuweisungen bei angespannter Haushaltslage oder externer Finanzierung (Geber, Unternehmen) abhängen
- Langwierige Auszahlungsprozesse haben Trainingsanbieter teilweise in finanzielle Schwierigkeiten gebracht
- Aufwendiges Zertifizierungsverfahren
- Abbrecherquoten wurden nicht aggregiert erhoben (i.S.v. „Weniger als xx% der Gutscheinempfänger haben das Training abgebrochen“)

Projektübergreifende Lessons Learned

- Innovative Projekte brauchen viel Zeit in der Konzeptionsphase und ein hohes Maß an Flexibilität für konzeptionelle Anpassungen während der Implementierung, Pilotierung war essentiell für Projekterfolg
- Die Unterstützung der Angebotsseite über die TZ vor Aufbau des Gutscheinsystems war eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der FZ-Maßnahme
- Landesweite Ausweitung des Projektes führt dazu, dass bei knappen Mitteln, einzelne Regionen trotz hoher Nachfrage und gutem Angebot nicht mehr ausreichend bedient werden können; eine Branchen- und/oder Regionalquote gibt es bislang nicht
- Hoher Frauenanteil konnte dadurch erreicht werden, dass Ausbildungsgänge mit traditionell hohem Frauenanteil verstärkt nachgefragt und gefördert wurden
- Die Möglichkeit, formal anerkannte Weiterbildungszertifikate zu erwerben, schafft neue berufliche Perspektiven für Beschäftigte aus dem informellen Sektor
- Über nachfragebasierte Berufsbildungsfinanzierung kann ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung des Bildungsangebots geleistet werden

Bewertung nach OECD DAC-Kriterien

Relevanz

1. Ausrichtung an Politiken und Prioritäten

Mit der *Private Sector Development Strategy* (PSDS - 2010-2015) verfolgte die ghanaische Regierung zum Zeitpunkt der Projektprüfung (PP) das Ziel, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Privatsektors signifikant zu verbessern, rd. 500.000 neue Arbeitsplätze im Privatsektor zu schaffen und die Einkommen insb. in ländlichen, marginalisierten Regionen zu erhöhen. Berufsbildung, für eine stetig wachsende Zahl an Sekundarschulabsolventinnen und -absolventen, wurde dafür als zentral erachtet. Die Berufsbildungsstrategie (*Ghana Skills and Technology Development Program*) sowie die *TVET Policy* (2012) zielten darauf ab, die institutionellen Kapazitäten in den Bereichen Qualifizierung und Technologienentwicklung zu stärken und das Berufsbildungssystem grundlegend in Richtung eines Output- und marktorientierten Systems zu reformieren. Dazu zählten neben institutionellen Reformen unter anderem eine stärkere Berücksichtigung des informellen Sektors, die Einführung von *Competency-Based-Training* (CBT) – Standards sowie eine Intensivierung des Wettbewerbs zwischen Trainingsinstituten um qualitativ hochwertige Bildungsangebote über nachfrageorientierte Finanzierungsmechanismen. Wichtige Grundlage für eine Verbesserung der Qualität in der Berufsbildung war der 2012 in Kraft getretene Nationale Qualifikationsrahmen für die technische und berufliche Bildung (NTVETQF).

Die hohe Priorität, die Ghana der Berufsbildung beimisst spiegelt sich auch in den grundlegenden Strukturreformen, die das Berufsbildungssystem seit Beginn des Vorhabens durchläuft. Die 2006 gegründete Berufsbildungsbehörde COTVET (Projektträger) wurde 2020 per Gesetz in CTNET (Berufsbildungskommission) umgewandelt und ihr Mandat auf die Steuerung des gesamten ghanaischen Berufsbildungssystems ausgedehnt. Damit wurde der Zersplitterung des Systems entgegengewirkt, indem alle wichtigen Regulierungsorgane der beruflichen Bildung unter dem Dach von CTNET zusammengefasst wurden. Ferner wurde mit dem *Education Regulatory Bodies Act* (2020) u.a. eine Konsolidierung der bisher zersplitterten ministeriellen Zuständigkeiten im Berufsbildungssektor und die Stärkung von CTNET als Regulierer vorgenommen. Damit hat das Berufsbildungssystem seit Projektprüfung wichtige Schritte zur Modernisierung und Vereinheitlichung durchlaufen. Schließlich bekräftigte der *Strategic Plan for TVET Transformation* – 2018-2022 den Paradigmenwechsel von einem angebotsorientierten hin zu einem nachfrageorientierten Berufsbildungssystem, in dem sich Ausbildungsinhalte an den tatsächlichen Bedarfen der Wirtschaft orientieren und die Einführung und Anwendung einheitlicher Qualitätsstandards und neuer Finanzierungsansätze unter Einbindung von Zielgruppe und Unternehmen den Wettbewerb zwischen den Ausbildungsinstituten fördern.

Das FZ-Vorhaben steht im Einklang mit der Bildungspolitik und den Reformbemühungen der ghanaischen Regierung, seine Relevanz für die Umsetzung der ghanaischen TVET-Strategie und -Reform wird von allen beteiligten Akteuren als sehr hoch wahrgenommen.

Als Teil des EZ-Programms steht das FZ-Vorhaben im Einklang mit der BMZ-Kernthemenstrategie „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Ausbildung und Beschäftigung“. Diese zielt darauf ab, den Zugang, sowie die Qualität und Relevanz von berufsbildenden Angeboten zu verbessern und dabei über die verstärkte Einbindung von Frauen, marginalisierten Gruppen und des informellen Sektors die Innovationskraft und Produktivität der Wirtschaft zu stärken, menschenwürdige Arbeit zu unterstützen und wo möglich, den Übergang von der informellen in die formelle Wirtschaft zu fördern. Die FZ-Module richten sich entsprechend auch an den Prioritäten der Bundesregierung aus.

Die Zielsetzungen des Vorhabens standen zudem im Einklang mit den Zielen der Agenda 2030, insbesondere SDG 4 (Zugang zu Bildung), SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 5 (Geschlechtergerechtigkeit), aber auch SDG 1 (Armutsbekämpfung) und SDG 10 (weniger Ungleichheit).

2. Ausrichtung an Bedürfnissen und Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen

Der formale Berufsbildungssektor umfasste zum Zeitpunkt der Projektprüfung rd. 230 öffentliche und 438 private Trainings- und Bildungseinrichtungen, die rd. 130.000 gebührenpflichtige Ausbildungsplätze anbieten. Ihre Finanzierung durch die öffentliche Hand erfolgte im Wesentlichen angebotsorientiert, Qualitätsstandards existierten kaum und die Arbeitsmarktrelevanz war häufig nicht gegeben. Die Ausbildung erfolgt bis heute i.d.R. in Vollzeit, so dass parallel kein Arbeitseinkommen erzielt werden kann. Dies schließt einkommensschwache Erwerbstätige faktisch von Berufsbildung aus, für den informellen Sektor ist der Zugang besonders schwer.

Neben dem formalen Berufsbildungssystem spielt die im informellen Sektor angesiedelte traditionelle Lehrlingsausbildung (*traditional apprenticeship*) eine wichtige Rolle bei der beruflichen Ausbildung. Diese dauert je nach Beruf zwischen einem und vier Jahren und findet ausschließlich am Arbeitsplatz ohne theoretische Module statt. Ihre Qualität hängt stark von den Fähigkeiten der

Meisterinnen und Meister ab und unterliegt keiner Regulierung in Bezug auf Dauer, Inhalte und Arbeitsbedingungen. Auf Anfrage ist Unterstützung durch Berufsverbände möglich, die aber häufig ebenfalls nur über geringe Kapazitäten verfügen und keinen Qualitätsstandards unterliegen. Die Finanzierung der informellen Ausbildung erfolgt durch die Auszubildenden, ihre Eltern und die betreffenden Unternehmen. Die durch die Auszubildenden zu zahlenden Gebühren variieren, sind aber für Einkommensschwache meist erheblich. Auch sind die Leistungen der traditionellen Ausbildung im formalen Sektor kaum anerkannt.

Für die Zielgruppe war und ist eine qualitativ hochwertige, formal anerkannte Ausbildung entscheidend für gutes Einkommen und eine qualifizierte Beschäftigung. Das Kernproblem, dass es der jugendlichen Bevölkerung und Beschäftigten im informellen Sektor an Zugang zu qualitativ hochwertiger, arbeitsmarktrelevanter Berufsbildung fehlt und unzureichende Kompetenzen die Entwicklungsmöglichkeiten von Kleinst- und Kleinunternehmen einschränken ist auch aus heutiger Sicht angemessen. Ergänzend wurde bei EPE präzisiert, dass durch den mangelnden Zugang und die mangelnde Qualität der beruflichen Bildung, die Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von benachteiligten Jugendlichen, eingeschränkt ist.

Mit dem Fokus auf Kleinst- und Kleinunternehmerinnen und -unternehmer aus dem informellen Sektor sowie deren Auszubildende und Angestellte adressierte das Vorhaben eine Zielgruppe von beachtlicher Größe, die beim Zugang zu beruflicher Bildung besonders benachteiligt ist. Die Zielgruppe erwirbt ihre beruflichen Kompetenzen in der Regel informell im traditionellen Lehrlingsssystem, hat kaum Zugang zum formalen Berufsbildungssystem sowie staatlichen Fördermaßnahmen und kommt überwiegend aus einkommensschwachen Familien. Frauen gelten als besonders vulnerabel. Sie sollten vor allem durch die Auswahl der Berufssparten spezifisch berücksichtigt werden. Einzelne beteiligte Trainingsinstitute haben die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen, wobei die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Trainingsprogramme in Phase I und II nicht im Fokus stand. Regional gelten die Volta Region und die Northern Region, die von Beginn an Teil des Vorhabens waren, als besonders marginalisiert. Die Auswahl der Zielgruppe, die Förderung von vulnerablen Gruppen und die Berücksichtigung von Genderwirkungspotentialen bewerten wir insgesamt als angemessen, auch wenn in den evaluierten Phasen des Vorhabens noch keine Förderung von Frauen in traditionell männlich geprägten Berufen vorgesehen war.

Zum Zeitpunkt der Projektprüfung (2012) war das ghanaische Berufsbildungssystem noch nicht auf die Umsetzung des CBT-Ansatzes ausgerichtet. Keine Berufsschule war für CBT akkreditiert, Prüfungs- und Zertifizierungskapazitäten waren nicht ausreichend vorhanden und Lehrpläne mussten erst entwickelt werden. Auch gab es noch keine Erfahrung mit der Vergabe von Bildungsgutscheinen. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl der vier Projektregionen und fünf Berufssparten war daher neben dem logistischen Aufwand für CTET, der Armutsorientierung und regionalen Ausgewogenheit sowie der möglichen Teilnahme von Mädchen und Frauen vor allem die potenzielle Anzahl an leistungsfähigen Trainingsinstituten. Dies ist konzeptionell angemessen und erfolgte in enger Abstimmung mit dem GSDI-Programm der TZ (siehe auch unter 5. „Interne Kohärenz“).

Auch der Projektträger war zum Zeitpunkt der Projektprüfung von Phase I noch in der Aufbauphase (gegründet 2006, operativ seit 2008) mit begrenzten Personalkapazitäten und wird auch weiterhin von TZ und Weltbank beratend unterstützt. Vor diesem Hintergrund erscheint es angemessen, dass die mit Unterstützung des internationalen Consultants aufgebaute *Voucher Management Unit* (VMU) für das FZ-Vorhaben, die bei Projektprüfung noch nicht vorgesehen war, in den Phasen I und II zwar in den Räumen von CTET angesiedelt war, vertraglich aber über den Consultantvertrag finanziert wurde.

Der Fokus des Vorhabens auf die Finanzierung von CBT-Kursen auf den unteren Qualifizierungsniveaus des nationalen Qualifikationsrahmens (*National Proficiency* (NP) I+II), die auf den informellen Sektor zugeschnitten sind, erscheint grundsätzlich angemessen, da sowohl Qualitätsstandards als auch die konkreten Bedarfe der Zielgruppe Berücksichtigung finden. Da die CBT-basierte Ausbildung aufgrund des erforderlichen Materials teurer ist als andere Ausbildungsgänge und insbesondere NP I + II die unteren Einkommensschichten adressiert, schreiben sich allerdings in der Regel außerhalb geberfinanzierter Programme keine Schülerinnen und Schüler für NP I und NP II-Kurse ein.

Die Anspruchsberechtigten sollten mindestens einen *Junior High School*-Abschluss vorweisen oder grundsätzlich Englisch oder eine ghanaische Sprache in Wort und Schrift beherrschen. Teilnahmeberechtigte MCPs (mit bis zu zehn Auszubildenden und 15 Angestellten) sollten einem bei COTET registrierten Berufsverband angehören, Auszubildende und Angestellte bei einer MCP arbeiten, die einem (örtlichen) Berufsverband angehört. MCPs mit Auszubildenden und Angestellten waren nur teilnahmeberechtigt, wenn sie ihren Mitarbeitenden ebenfalls Zugang zur Weiterbildung erlaubten. Da die Mitgliedschaft in einem Berufsverband mit Kosten verbunden ist, stellte dies eine Eintrittshürde dar. Allerdings sollten die Berufsverbände eine wichtige Marketing- und Monitoringfunktion übernehmen und durch das Vorhaben nicht nur darin, sondern auch in ihrem Bildungsauftrag für die Zielgruppe gestärkt werden. Daher halten wir diese Teilnahmebedingungen für angemessen. Auf Ebene der Berufsverbände wurde die hohe Relevanz des Vorhabens bestätigt.

Die Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung im informellen Sektor ist, insbesondere bei Auszubildenden, landesweit ungebrochen hoch.

3. Angemessenheit der Konzeption

Die Konzeption des FZ-Vorhabens zum Erreichen der Ziele auf Outcome-Ebene mit der Dimension der Nutzung eines verbesserten Zugangs zu bedarfsgerechter beruflicher Bildung für Beschäftigte aus dem informellen Sektor ist unter Berücksichtigung des innovativen Charakters des Vorhabens schlüssig und angemessen, um das o.g. Kernproblem zu adressieren.

Über die Entwicklung der verschiedenen Elemente eines Gutscheinmanagement- und -monitoringsystems, die Beschaffung von notwendiger IT-Ausstattung für ausgewählte Berufsverbände, CTNET und akkreditierte Trainingsinstitute in vier Regionen und fünf Berufssparten, die Auswahl von Begünstigten nach vorab vereinbarten Kriterien sowie die Entwicklung und Unterzeichnung von Leistungsverträgen zwischen CTNET und den ausgewählten Verbänden und Instituten (Aktivitäten), sollten ein funktionierendes Gutscheinmanagement- und -monitoringsystem aufgebaut und gutscheinfinanzierte Berufsbildung auf der Grundlage kompetenzbasierter Ausbildungsprogramme für rd. 14.000 Personen aus dem informellen Sektor bereitgestellt werden. Die ausgewählten Begünstigten sollten die erhaltenen Gutscheine bei einem akkreditierten Trainingsanbieter ihrer Wahl einlösen können (Output). Durch Einlösen der Gutscheine und damit die Nutzung des verbesserten Zugangs zu bedarfsgerechter beruflicher Bildung sollten sie eine qualitativ hochwertige Weiterbildung erhalten, bei erfolgreichem Abschluss eine formale Qualifikation auf der ersten Stufe des TVET-Qualifikationsrahmens (NP I und II) (Outcome). Auf Impact-Ebene sollten damit die beruflichen Kompetenzen der Begünstigten gestärkt und die Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation für Angestellte und Beschäftigte aus dem informellen Sektor verbessert werden. Mit der Möglichkeit des Erwerbs eines formalen Berufsbildungszertifikats ist davon auszugehen, dass sich für die Begünstigten nicht nur die Chancen auf eine verbesserte Arbeits- und Einkommenssituation im informellen Sektor erhöht, sondern auch auf einen Zugang zum formalen Arbeitsmarkt. Somit dürfte sich auch die Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für die Auszubildenden, insgesamt verbessern.

Die Ausgangsbedingungen, wie die noch mangelnde Ausrichtung des Berufsbildungssystems an CBT (siehe auch unter „2. „Ausrichtung an Bedürfnisse und Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen“), wurden durch die Pilotierung des Gutschein-Ansatzes an ausgewählten Schulen, die Unterstützung der Zertifizierungsbehörde, den Kapazitätsaufbau und die Entwicklung von CBT-Standards im Rahmen des TZ-Programmes sowie die Fokussierung auf fünf Berufssparten und vier Regionen konzeptionell angemessen berücksichtigt. In Phase IV wurde die Konzeption durch die Anerkennung von Vorkenntnissen, die pädagogische Ausbildung von Auszubildenden am Arbeitsplatz und Fortbildungsmaßnahmen für CBT-Lehrkräfte weiter optimiert. Die Konzeption sah vor, zunächst Inhaber von Kleinst- und Kleinunternehmen aus dem informellen Sektor (MCPs) zu schulen und erst im Anschluss ihre Auszubildenden und Angestellten. Da dies für die Akzeptanz der Ausbildungskurse und die Bereitschaft, Auszubildende für die Schule freizustellen wichtig war, erscheint dies angemessen. Auch dürfte sich durch die Ausbildung der MCPs die Qualität der Ausbildung am Arbeitsplatz verbessern.

Die ausschließliche Förderung von CBT-Weiterbildung über das nachfragebasierte Gutscheinsystem sollte auf der Angebotsseite Anreize zur Einführung qualitativ höherwertiger, kompetenzbasierter Berufsbildung setzen und den Wettbewerb zwischen den Trainingsanbietern fördern, um im Rahmen der Reform des ghanaischen Bildungssystems signifikante Ergebnisse im Bereich Qualitätsverbesserung und Standardisierung zu erreichen. Eine Teilnahme am Programm war für Trainingsinstitute somit nur nach erfolgreicher CBT-Akkreditierung möglich. Zudem sollte durch die Zusammenarbeit mit Berufsverbänden, deren Rolle in der Berufsbildungslandschaft gestärkt werden Mit der erstmaligen Einführung eines dualen Berufsbildungsansatz beabsichtigte das Vorhaben außerdem eine Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung im informellen Sektor.

Outcome und Wirkungen des Vorhabens auf das ghanaische Berufsbildungssystem, darunter die Trainingsinstitute und Berufsverbände sowie CTNET, sind im Zielsystem nicht abgebildet. Da die Wirkungszusammenhänge sehr vielschichtig und komplex sind, sich eher indirekt aus dem Gutscheinansatz ergeben und über nachträglich eingeführte Indikatoren (quantitativ) kaum messbar wären, wurde im Rahmen der EPE darauf verzichtet, diese Dimension nachträglich im Ziel- und Indikatorensystem abzubilden. Mögliche Wirkungen wurden qualitativ eingewertet (siehe auch unter „14. Beitrag zu übergeordneten entwicklungspolitischen Wirkungen“).

Einzelne Indikatoren waren bei Projektprüfung und Abschlusskontrolle nicht auf der richtigen Ebene und wurden für die EPE angepasst. Auf Impactebene wurden für die EPE zwei Indikatoren, die über Verbleibstudien gemessen wurden, aber noch nicht im Zielsystem aufgeführt waren, ergänzt. Die Wertbestückung der Indikatoren war teilweise angemessen. So musste bspw. die Zielgruppengröße durch konzeptionelle Anpassungen im Projektverlauf nach unten korrigiert werden. Die bei Projektprüfung (2012) avisierte Zahl von 25.000 Trainingsteilnehmerinnen und Teilnehmern für Phase I erwies sich nach der Pilotphase und Feinplanung des Vorhabens als zu ambitioniert und wurde entsprechend der Anforderungen an eine CBT-Ausbildung bei formalen Trainingsanbietern sinnvoll auf 8.000 für Phase I und 6.000 für Phase II angepasst.

Grundsätzlich war die Konzeption des Vorhabens darauf ausgelegt, einen Beitrag zur Erreichung des EZ-Programmziels zu leisten. Da die Zuordnungslücke zwischen EZ-Programmziel und Outcome-Ebene relativ groß ist, wurde das Impact-Ziel für die EPE leicht angepasst. Für eine ausführliche Bewertung des Zielsystems siehe Anlage „Zielsystem und Indikatoren“.

Auch wenn ökologische Aspekte bei dem Vorhaben nicht im Vordergrund standen, gibt es keine Hinweise darauf, dass die Konzeption nicht auf einen ganzheitlichen Ansatz nachhaltiger Entwicklung ausgelegt ist. Durch den Fokus auf den informellen Sektor werden die Bildungs-, Einkommens- und Beschäftigungschancen ärmere Erwerbstätiger gestärkt. Allerdings basiert die Umsetzung des Projektkonzeptes bislang auf der Bereitstellung externer Gelder. Zum Zeitpunkt der Projektprüfung gab es noch keinen Mechanismus, der eine nachhaltige Finanzierung des Gutscheinsystems sicherstellte. Zu aktuellen Überlegungen siehe unter Nachhaltigkeit.

4. Reaktion auf Veränderungen/Anpassungsfähigkeit

Da der CBT-Ansatz zum Zeitpunkt der Projektprüfung noch nicht erprobt war und das ghanaische Bildungssystem seitdem grundlegende Reformen durchlief, musste die Projektkonzeption im Projektverlauf mehrfach angepasst werden, um den veränderten institutionellen Rahmenbedingungen und Trainingsstandards Rechnung zu tragen. Auch waren konzeptionelle Anpassungen erforderlich, um einen transparenten Finanzierungsmechanismus zu finden. Die ursprünglich geplante und getestete Verteilung der Gutscheine über einen Mobilfunkdienstleister, die Übernahme der Zertifizierungskosten durch die Begünstigten sowie die bei Projektprüfung avisierte Trainingsdauer von drei Monaten erwiesen sich als nicht praktikabel bzw. angemessen.

MCPs sollten mit den Bildungsgutscheinen die gleichen Ausbildungsmodule an den Trainingseinrichtungen durchlaufen wie ihre Auszubildenden und Angestellten. Die Module waren in der Regel für Auszubildende (und Angestellte) relevanter als für MCPs. Für MCPs lag das praktische Niveau der Kurse teilweise unter ihren Kompetenzen, während die allgemeinen, theoretischen Module ihre Kompetenzen und ihr Bildungsniveau oft überstiegen. Daher wurde die Berücksichtigung/ Anerkennung von praktischen und theoretischen Vorkenntnissen (*recognition of prior learning* - RPL) in Phase II pilotiert.

Alle im Rahmen der Durchführung erforderlichen Anpassungen an der Projektkonzeption erscheinen angemessen und für den Projekterfolg relevant. Während der Covid19-Pandemie waren von März bis September 2020 alle Berufsschulen geschlossen und das Programm konnte erst im Dezember 2020 fortgesetzt werden. Insgesamt zeigte sich das FZ-Vorhaben in der Lage, angemessen auf externe und interne Herausforderungen zu reagieren, auch wenn sich dadurch insbesondere Phase I signifikant verzögerte. Anpassungsbedarf und eine laufende Überprüfung der Durchführungsmodalitäten wurden aufgrund des innovativen Charakters des Projektes bereits bei Projektprüfung antizipiert.

Zusammenfassende Bewertung der Relevanz: Phasen I und II: erfolgreich (2)

Aufgrund des Pilotcharakters des Vorhabens wird die Relevanz für beide Phasen zusammenfassend als gut bewertet. Das Vorhaben zielte auf die Lösung eines entwicklungspolitisch wichtigen Kernproblems in Ghana ab und stimmte mit den Zielsetzungen der ghanaischen Regierung, der deutschen Bundesregierung sowie der internationalen Staatengemeinschaft überein. Die Konzeption wurde im Projektverlauf sinnvoll auf die Bedarfe der Beteiligten hin weiterentwickelt. Sowohl für die unterschiedlichen Ebenen des Berufsbildungssystems (Berufsverbände, Schulen, CTVET) als auch für die Zielgruppe ist hohe Relevanz gegeben.

Kohärenz

5. Interne Kohärenz

Eingebettet in das EZ-Programm „Ausbildung und nachhaltiges Wachstum für gute Jobs“ (bei Projektprüfung: „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung“) sind die beiden Phasen des FZ-Vorhabens Teil des Aktionsfeldes „Berufliche Bildung“. Die unter dem Aktionsfeld subsummierten Projekte der FZ und TZ adressieren die Qualifizierungsbedarfe des Arbeitskräfteangebots. Sie sind komplementär zueinander, greifen konzeptionell und in der Durchführung sinnvoll ineinander und zahlen auf das übergeordnete Ziel ein, die Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation im ghanaischen Privatsektor, insbesondere bei KKMU, zu verbessern. Komplementarität ist auch zu den FZ-Vorhaben im Bereich Finanzsystementwicklung und Privatsektorförderung gegeben, die ebenfalls Teil des EZ-Programms sind.

Sehr hohe Komplementarität besteht zum TZ-Programm - *Ghana Skills Development Initiative* (GSDI) - das auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen abzielt und dabei u.a. CTVET bei der Implementierung von Qualitätssicherungsmechanismen in der beruflichen Bildung berät. Dazu gehörte die Unterstützung des Partners bei der Entwicklung von CBT-Standards, die Ausbildung von Lehrkräften sowie die Beratung und Unterstützung von Trainingsanbietern und Verbänden, die später am FZ-Programm teilnahmen. Die TZ-Maßnahmen haben somit wichtige Grundlagen für das Gutscheinprogramm geschaffen. Auch in der laufenden Folgephase wird das FZ-Programm über GSDI reformpolitisch unterstützt, z.B. über die Entwicklung von Richtlinien zur Anerkennung von Vorkenntnissen oder zur Ausbildung von Trainerinnen und Trainern am Arbeitsplatz.

Das FZ-Vorhaben war grundsätzlich darauf ausgelegt, konsistent mit internationalen Normen und Standards zu sein, zu denen sich die deutsche EZ bekennt. Es trug direkt zur Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung bei, indem es benachteiligten Gruppen im informellen Sektor Zugang zu qualitativ hochwertiger beruflicher Bildung ermöglichte, die ihnen sonst verwehrt wäre.

Durch die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Formalisierung von Fähigkeiten für Beschäftigte im informellen Sektor wurde das Recht auf existenzsichernde und menschenwürdige Arbeit unterstützt und Perspektiven für eine Verbesserung der Einkommenssituation der Begünstigten geschaffen. Schließlich war das Vorhaben auf die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ausgelegt, indem auf eine besondere Förderung von Frauen geachtet wurde, die zum Zeitpunkt der Projektprüfung 2012 nur 20 % der Berufsschüler ausmachten und lt. einer Haushaltserhebung 2022 durchschnittlich rd. 34 % weniger verdienen als Männer. In der derzeit laufenden Folgephase IV des Vorhabens werden auch die Förderung von Frauen in traditionell männlich geprägten Berufen sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Trainingsprogramme gefördert. Einheiten zu Umwelt- und Klimaschutz waren nach Aussage der besuchten Schulen noch nicht systematisch in den Curricula verankert, es gibt aber inzwischen in Ghana zunehmend Bestrebungen, ökologische Aspekte als Querschnittsthema in den Curricula zu verankern, da der Ausbau umweltverträglicher Berufsbildung explizites Ziel der Regierung und Teil der ghanaischen TVET-Strategie ist.

6. Externe Kohärenz

Die Maßnahmen ergänzen und unterstützen die Eigenanstrengung des Partners CTJET (Subsidiaritätsprinzip). Das FZ-Vorhaben ist konzeptionell darauf ausgelegt, die ghanaischen Strukturen und Initiativen zu stärken und keine parallelen Systeme aufzubauen. Auch wenn Arbeitsgruppen und Lenkungsausschüsse zwischen CTJET und den relevanten Entwicklungspartnern (darunter neben der KfW, GIZ, Weltbank (WB) und EU) nur in unregelmäßigen Abständen stattfanden, ist CTJET grundsätzlich um Harmonisierung der verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen bemüht und hat seine Kapazitäten seit der Umsetzung der TVET-Reform deutlich verbessert.

Da sich COTJET/CTJET in den Phasen I+II personell im Aufbau befand und verschiedene Umstrukturierungen durchlief, war die für die Verteilung der Gutscheine zuständige Voucher Management Unit (VMU) vertraglich bei dem internationalen Consultant verankert. Dies halten wir aufgrund des Pilot- und Innovationscharakters des Vorhabens für angemessen. In der laufenden Phase IV des FZ-Vorhabens erfolgt eine sukzessive Übergabe der VMU an CTJET, so dass eine noch höhere Kohärenz gegeben sein wird. So wird das Personal der VMU derzeit zwar weiter über die FZ finanziert, ist aber inzwischen bei CTJET unter Vertrag. Die Übergabe des elektronischen *Voucher Management Systems* an CTJET ist geplant.

Die Weltbank (WB) hat im Rahmen ihres Programms *Ghana Jobs and Skills Project* (GJSP) den über das FZ-Projekt entwickelten Gutscheinantrag aufgegriffen und nutzt äquivalente Umsetzungsstrukturen, um Gutscheine für höhere Ausbildungsniveaus und neue Berufsfelder bereitzustellen. Da sich GJSP auf höhere Bildungsniveaus konzentriert, wird es u.a. der Zielgruppe des FZ-Projekts ermöglicht, ihre berufliche Bildung noch weiter auszubauen. Bereits vor und während der Implementierung von Phase I und II unterstützte die WB komplementär zur FZ bei der Curricula-Entwicklung, der Akkreditierung von Trainingsanbietern sowie dem Kapazitätsaufbau von CTJET.

Kohärenz der Lehrpläne wird über die vorherige Akkreditierung der öffentlichen und privaten Trainingseinrichtungen bei CTJET sichergestellt. Alle geförderten Kurse basieren auf dem nationalen TVET-Qualifikationsrahmen (NTVETQF), so dass diesbezüglich bestmögliche Kohärenz gegeben ist. Der NTVETQF setzt Qualifikations- und Zertifizierungsbenchmarks für 22 Sektoren. Die CBT-Curricula-Entwicklung orientiert sich an diesem Rahmen und CTJET ist für die Akkreditierung der Curricula verantwortlich.

Zusammenfassende Bewertung der Kohärenz: Phasen I und II erfolgreich (2)

Das Gutscheinprogramm ist grundsätzlich auf Kohärenz mit Programmen anderer Entwicklungspartner (insb. GIZ und WB) ausgelegt und unterstützt die Eigenanstrengung des Partners. Die Bemühungen von CTJET um eine Harmonisierung der verschiedenen Geberprogramme sowie der Fokus auf einheitliche Qualifikationsstandards wirken überzeugend. Zusammenfassend bewerten wir die Kohärenz mit erfolgreich.

Effektivität

7. Erreichung der Ziele

Das im Rahmen der EPE angepasste Ziel des Vorhabens auf Outcome-Ebene war die Nutzung eines verbesserten Zugangs zu bedarfsgerechter beruflicher Bildung bei akkreditierten Trainingsanbietern durch Inhaberinnen und Inhaber von KKV des informellen Sektors sowie ihre Auszubildenden und Angestellten.

Die Erreichung des Ziels auf Outcome-Ebene wird im Rahmen der EPE anhand der in der folgenden Tabelle dargestellten Indikatoren gemessen und kann wie folgt zusammengefasst werden (Details siehe Anlage 2):

Indikator	Status bei Prüfung	Zielwert bei EPE (Prüfung) ⁶	Istwert bei AK	Istwert bei EPE
(1) Facharbeitende/ Lehrlinge und Inhabende von KKU des informellen Sektors wurden in akkreditierten Berufsbildungseinrichtungen trainiert	0	Phase I PP: 25.000 (30 % Frauen) AK/EPE: 8.000 (davon 35 % Frauen)	Phase I 10.217	Phase I 10.493 (davon 7.405 (71 %) Frauen)
		Phase II PP: - AK/EPE: 6.000 (davon 35 % Frauen)	Phase II 5.335	Phase II 5.851 (davon 4.728 (80 %) Frauen) Frauenanteil deutlich übererfüllt Zielwert teilweise erreicht
(2) Teilnehmende haben einen formalen Abschluss der nationalen Kompetenzstufe I gemäß dem nationalen Berufsqualifikationsrahmen (NP I) erworben.	0	Phase I PP: - AK/EPE: 60 %	Phase I 83 %	Phase I 87 % (9.092 Personen)
		Phase II PP: - AK/EPE: 80 %	Phase II 62 %	Phase II 84 % (4.941 Personen) Zielwert erreicht
(3) Teilnehmende haben einen formalen Abschluss der nationalen Kompetenzstufe II gemäß dem nationalen Berufsqualifikationsrahmen (NP II) erworben.	0	Phase I PP: - AK/EPE: 20 %	Phase I 0	Phase I 0,4 % der gesamten Teilnehmenden; 41 % der Teilnehmenden eines NP II-Kurses (47 Personen)
		Phase II PP: - AK/EPE: 40 %	Phase II 23 %	Phase II 34 % der gesamten Teilnehmenden; 78 % der Teilnehmenden eines NP II-Kurses (1.997 Personen) Zielwert nicht erreicht

Tabelle 2: Outcome-Zielerreichung

Quelle: Projektdokumente KfW und Projektpartner (2025)

In Phase I konzentrierte sich das Vorhaben auf die Regionen Ashanti, Greater Accra, Volta und Northern Region und fünf Gewerke (s.o. unter „Kurzbeschreibung des Vorhabens“). In Phase II kamen die Regionen Eastern, Western und Central dazu, die inzwischen in weitere Teilregionen untergliedert wurden. Einen regionalen oder branchenspezifischen Verteilungsschlüssel gab es nicht und damit auch keine regionalen Zielgrößen (siehe auch unter „Relevanz – 3. Angemessenheit der Konzeption“).

In Phase I besuchten 10.493 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Zielgröße: 8.000) gutscheinfinanzierte Weiterbildungskurse, in Phase II 5.851 (Zielgröße: 6.000). Da die Phasen eng verzahnt umgesetzt wurden, Phase I deutlich mehr Teilnehmende erreicht hat als geplant und Phase II fast die angestrebte Zahl, betrachten wir Indikator 1 insgesamt als erfüllt. Covid19-bedingt mussten die Trainingsinstitute den Betrieb zeitweise einstellen, so dass sich der Abschluss der Kurse verzögert hat. Andernfalls hätten ggf. noch mehr Gutscheine ausgegeben werden können. Von den Teilnehmenden haben insgesamt 9.092 Personen (Phase I) bzw. 4.941 Personen (Phase II) einen Abschluss der nationalen Kompetenzstufe I (NP I) erreicht. Indikator 2 wurde damit für beide Phasen erfüllt. Einen Abschluss der Kompetenzstufe II (NP II) erreichten deutlich weniger Personen als geplant, insbesondere in Phase I. So erhielten in Phase I 47 Personen ein NP II-Zertifikat (von insgesamt 116 Teilnehmenden), in Phase II 1.997 Personen (von insgesamt 2.567 Teilnehmenden). Der Zielwert für Indikator 3 wurde damit für Phase I deutlich unterschritten, in Phase II erhielten immerhin 34 % der gesamten Gutscheineempfängerinnen und -empfänger ein NP II-Zertifikat, angestrebt waren 40 %. Indikator 3 wurde entsprechend in beiden Phasen nicht erfüllt.

⁶ Die Zielwerte folgen der während des Projektmonitorings angewendeten Logik, dass Teilnehmende, die Kurse auf beiden Ausbildungsniveaus (NP I und NP II) besuchen, doppelt gezählt werden und wurden für die EPE ggü. der AK und dem im Projektverlauf angepassten Konzept nicht neu definiert.

In beiden Phasen waren über 70 % der Teilnehmenden Frauen. Der angestrebte Frauenanteil von 35 % wurde damit in beiden Phasen deutlich übererfüllt. Dies lag vor allem daran, dass überdurchschnittlich viele in den frauendominierten Berufsfeldern Schneiderei und Kosmetik/Friseurwesen weitergebildet wurden. Zum einen war in diesen Branchen die Nachfrage besonders hoch, zum anderen waren die Berufsverbände nach Aussage von CTVET bereits gut organisiert und bei der Mobilisierung von Schülerinnen und Schülern aktiver als die Berufsverbände in den eher männerdominierten Branchen. In den männerdominierten Branchen wurden die meisten Begünstigten im Bereich der Unterhaltungselektronik ausgebildet, gefolgt von Kfz-Reparatur und Bauen/Schweißen. Zwar kamen in Phase II weitere Berufsfelder hinzu, faktisch konnte aber aufgrund von Verzögerungen bei der Curricula-Entwicklung und begrenzter Mittel zusätzlich lediglich im Bereich Sanitärinstallation ausgebildet werden. Da die Verfügbarkeit akkreditierter Berufsbildungsanbieter hier noch gering war, kamen insgesamt rd. 1 % der Begünstigten aus dem Berufsfeld der Sanitärinstallation.

Während durchschnittlich rund 50 % der Teilnehmenden MPCs und rund 50 % Auszubildende waren, lag der Anteil der Angestellten bei unter 1 %. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass die Zahl der Angestellten im informellen Sektor wesentlich niedriger ist als die der beiden anderen Gruppen. Nach abgeschlossener Ausbildung im informellen Sektor versuchen Auszubildende in der Regel, sich selbstständig zu machen und viele MCPs haben keine Angestellten. Auch dürfte es für Angestellte schwieriger sein, auf Arbeitsstunden und damit auf Einkommen zu verzichten, um zur Berufsschule zu gehen.

Da der Gutscheinansatz neu war und um die Akzeptanz der Weiterbildung bei der Zielgruppe zu erhöhen, wurden in der Regel zuerst die MCPs ausgebildet und anschließend ihre Auszubildenden. Dies ist nachvollziehbar und führte dazu, dass in Phase I mehr MCPs als Auszubildende am Programm teilnahmen. In Phase II waren es mehr Auszubildende. Es ist davon auszugehen, dass die Begünstigten ohne das Gutscheinvorhaben keine praxisorientierte berufliche Weiterbildung absolviert hätten. Auszubildende hätten seit Januar 2023 zwar theoretisch Zugang zur kostenlosen beruflichen Weiterbildung in öffentlichen TVET-Einrichtungen gehabt. Diese ist aber nicht dual ausgelegt, entspricht in der Regel nicht dem CBT-Ansatz und gilt qualitativ als wenig marktorientiert. In allen Interviews wurde bestätigt, dass sich der Zugang zu formal anerkannten Bildungsabschlüssen für die Zielgruppe aus dem informellen Sektor über das Programm deutlich verbessert hat.

Dank eines sehr engen Monitorings der Anwesenheit durch die Training-Koordinatoren der Berufsverbände in Zusammenarbeit mit dem Voucher-Management-Team, ist die Abbrecherquote nach Aussage des Voucher Management Teams und der besuchten Trainingsinstitute gering. Die Zahl der Teilnehmenden, die ein Training abgebrochen haben, kann indirekt über das VMS für die einzelnen Institute ermittelt werden, ein systematisches Monitoring der Abbrecherquoten erfolgte jedoch nicht und es lagen für Phase I und II keine aggregierten Daten dazu vor.

Neben der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach erfolgreichem Abschluss eines vollständigen CBT-Programms die Möglichkeit haben, ein Zertifikat zu bekommen, das dem Nationalen Qualifikationsrahmen entspricht und damit nicht nur im informellen, sondern auch im formellen Sektor anerkannt ist. Die Möglichkeit ein Zertifikat zu bekommen, stellte für die Teilnehmende einen hohen Anreiz dar, die Ausbildungskurse abzuschließen. Für die Ausstellung der Zertifikate war die Technical Examination Unit (TEU) (heute Teil von CTVET) zuständig. Angesichts der anfangs sehr schwachen Kapazitäten der TEU, die erst im Projektverlauf nach und nach ausgebaut wurden, kam es bei der Überprüfung der Leistungsanforderungen und der Ausstellung der Zertifikate zu starken Verzögerungen, so dass die Zielgröße für NP II-Abschlüsse nicht erreicht werden konnte (siehe oben). Da die Zertifizierung auf Niveau NP I Voraussetzung dafür war, CBT-Kurse auf NP II-Niveau beginnen zu können, konnten insbesondere in Phase I nur wenige Gutscheine für NP II Kurse vergeben werden. Inzwischen hat die Zertifizierungsabteilung auch dezentral mehr Personal, so dass bereits in Phase II die Prozesse leicht beschleunigt wurden.

Aufgrund des nachfrageorientierten Ansatzes des Vorhabens gab es keine Zielgröße für die Anzahl der teilnehmenden Trainingsinstitute oder Berufsverbände. Auch gab es keinen regionalen Verteilungsschlüssel. Laut Fortschrittsberichten und *Voucher-Management-System* (VMS) arbeitete das Vorhaben in den Phasen I und II mit insgesamt rd. 130 Trainingsinstituten und 85 Berufsverbänden zusammen. Dabei waren die Regionen Greater Accra und Ashanti am stärksten vertreten. Die Beteiligung der Berufsverbände bei der Auswahl der Begünstigten und der Entwicklung von Trainingsstandards im Vorfeld des Gutscheinprogramms, hat ihre Rolle im Berufsbildungssystem gestärkt (z.B. stärkere Einbeziehung bei Berufsbildungsgesetzen) und bei den meisten zu einem deutlichen Anstieg der Mitgliederzahl beigetragen. Dies bestätigten alle interviewten Verbände. Gleichzeitig bedeutete das, dass sich die Gutscheinempfänger in der Regel das Trainingsinstitut nicht selbst aussuchen konnten, was einige Teilnehmende beklagten.

Gespräche mit Schulleitungen ausgewählter Schulen haben gezeigt, dass Schulen aus finanziellen Gründen teilweise Schwierigkeiten hatten, die vorgegebenen CBT-Standards bezüglich Ausstattung und Material zu erfüllen. Auch war der Zugang zu CBT-zertifizierten Ausbildern begrenzt. Geringes Wissen über CBT-Methoden bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie unzureichende Ausstattung und Verbrauchsmaterialien erschwerten die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz.

Der vom FZ-Projekt geförderte duale Ausbildungsansatz (20 % Schulen, 80 % Ausbildung am Arbeitsplatz) wurde an den besuchten Trainingseinrichtung außerhalb des FZ (oder Weltbank) - Projektes bislang nicht praktiziert. Der Ansatz wurde von den

Begünstigten sehr gut aufgenommen, hat aber nach Einschätzung des Evaluierungsteams bislang noch keinen Ausstrahlungseffekt auf andere Ausbildungsgänge entfaltet.

Die geförderten Ausbildungsmodule für den informellen Sektor decken die beiden untersten Stufen des nationalen Qualifikationsrahmens ab, während viele, die eine formale Berufsausbildung in einer Berufsschule besuchen, direkt in höhere Qualifikationsstufen einsteigen. Ein Vergleich der Qualifikationsniveaus mit formaler Berufsbildung ist somit schwierig.

Es gab in den Gesprächen mit den Lehrlingen keine Hinweise, dass die Weiterbildung mit signifikantem Gehaltsverlust einhergegangen wäre, eher mussten die Lehrlinge an anderen Tagen teilweise länger arbeiten, um Produkte fertigzustellen. Dies liegt u.a. daran, dass im informellen Sektor oftmals keine Gehälter gezahlt werden während der Ausbildung, sondern nur geringe Aufwandsentschädigungen oder Kost/Logis. Problematisch war in Phase I und II, dass die Verpflegungs- und Transportpauschalen für einige zu niedrig waren. Bei den MCPs hingegen war die Sorge vor Einkommenseinbußen in einigen Fällen ein Grund, nicht am Training teilzunehmen (siehe auch unter 11.) Um den Rahmenbedingungen für die Zielgruppe gerecht zu werden, wurden die Kurse modular gestaltet und führen i.d.R. in 6-12 Monaten zu einem qualifizierten Abschluss, da ein längerer (regelmäßiger) Verdienstausschlag v.a. für MCPs nicht tragbar wäre. Manche Kurse finden vormittags, andere nachmittags oder abends statt.

8. Beitrag zur Erreichung der Ziele

Das Vorhaben genießt landesweit hohe politische Sichtbarkeit. Mit der nachfrageseitigen Finanzierung von neu eingeführten CBT-basierten Berufsbildungsgängen über Gutscheine wurde ein neues, innovatives Modell der Berufsbildungsfinanzierung in Ghana eingeführt. Dies galt u.a. auch als Hebel für die von der Regierung geplante Ausweitung des Angebots an CBT-basierter Aus- und Weiterbildung und die Akkreditierung von Berufsbildungsanbietern auf Basis definierter Qualitätsstandards. Das FZ-Vorhaben hat damit, neben der oben dargestellten erreichten Ziele auf Zielgruppenebene (siehe „7. Erreichung der (intendierten) Ziele“), auch einen maßgeblichen Beitrag zur Formalisierung, Standardisierung und Qualitätsverbesserung der Berufsbildung in Ghana geleistet.

Gespräche und Schulbesuche vor Ort haben die avisierten positiven Wirkungen bestätigt. Viele Schulen profitieren auch für andere Kurse von der verbesserten Ausstattung, die sie dank der Bildungsgutscheine finanzieren konnten. Da das FZ-Vorhaben den informellen Sektor und die unteren Qualifizierungsniveaus adressiert, werden die geförderten Kurse aus Kostengründen jedoch ohne Gutscheine nur selten nachgefragt.

Da das Gutscheinsystem als innovatives Pilotprojekt neu aufgesetzt wurde, gab es keinen regionalen Verteilungsschlüssel für die Verteilung der Mittelvolumina zwischen den beteiligten Regionen. Dies erleichterte in der Umsetzung den Ablauf, führte aber dazu, dass die Verteilung teilweise als nicht transparent wahrgenommen wurde und in Einzelfällen Anreize gesetzt wurden, die nicht erfüllt werden konnten.

9. Qualität der Implementierung

Die Umsetzung der beiden Phasen des Vorhabens erfolgte parallel und verzahnt, um nach einem verzögerten Start in Phase I schnell auf die hohe Nachfrage nach CBT-basierter Weiterbildung reagieren zu können. Dies bewerten wir als sehr positiv.

Die Auswahl der Begünstigten erfolgte durch die bei CTNET im Rahmen des Vorhabens aufgebaute *Voucher Management Unit* (VMU) in enger Kooperation mit Berufsverbänden, die bei CTNET akkreditiert sein mussten. Die Gutscheinabwicklung (Bewerbung, Zahlung, Monitoring, Berichterstattung) erfolgte über ein digitales, im Rahmen des Vorhabens aufgebautes, *Voucher Management Systems* (VMS), das professionell aufgebaut ist und kontinuierlich überprüft und verbessert wird. Alle Implementierungsmodalitäten sind in einem *Voucher Manual* festgehalten, das ebenfalls regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Die Unterstützung von CTNET durch einen Durchführungsconsultant, war für den Aufbau des VMS, die Koordination der verschiedenen Stakeholder, sowie Qualitätssicherung und Monitoring entscheidend und wird trotz sukzessiver Übertragung der Systeme und Verantwortlichkeiten (VMS, Datenbank für Registrierung und Akkreditierung) an CTNET auch in der Folgephase erforderlich bleiben. Mit Ausnahme von gelegentlichen Datenübertragungsproblemen zwischen Trainingseinrichtungen und CTNET und einem recht aufwändigen Rechnungsstellungsprozess wurde das VMS von allen Beteiligten als gut und effizient bewertet.

Ein wichtiges Qualitätsmerkmal des Vorhabens sind auch die nach Berufssparten differenzierten Gutscheinwerte, die sich an den tatsächlichen Ausbildungskosten orientieren, auf Basis von Kostenstudien ermittelt wurden und als sektorale Benchmarks dienen können. Unter Berücksichtigung von Wechselkurs und Inflation werden sie seit Phase II jährlich überprüft und angepasst. In Phase I erfolgte noch keine Inflationsanpassung.

Bei der Auswahl der Begünstigten hat sich gezeigt, dass die Beteiligung der Berufsverbände geholfen hat, Teilnehmende für die Weiterbildung zu gewinnen und Auszubildende für die Weiterbildung freizustellen. Auf der anderen Seite wurde der Einfluss der Verbände von einzelnen Schulen (und Vergleichsgruppen) als zu groß und die Auswahl der Teilnehmenden z.T. als intransparent wahrgenommen. Dies führte zum Teil dazu, dass Schülerinnen und Schüler von sehr weit herkamen. Die gutscheinbasierten Fahrt- und Verpflegungspauschalen reichten dann nicht aus und mussten von den Trainingsinstituten übernommen werden. Darüber

hinaus haben in der Regel die Berufsverbände die Schulen für die Begünstigten ausgesucht, was nicht 1:1 dem nachfragebasierten Ansatz entspricht. Auch die Auswahl der Trainingskoordination, die von den Berufsverbänden unter Vertrag genommen wurden und für die Akquise von Begünstigten und Monitoring-Aufgaben zuständig waren, wurde als intransparent wahrgenommen. Die Zufriedenheit der Schulen und Begünstigten mit der Koordination war gemischt.

Um die angestrebte Steigerung des Qualitätsniveaus der CBT-Kurse kontrollieren zu können, wurde als zentraler Bestandteil des leistungsbasierten Finanzierungsmechanismus ein engmaschiges Monitoringsystem etabliert. Zentraler Bestandteil dieses Monitoringsystems war ein GPS-gestütztes Fotomonitoring der Anwesenheit der Teilnehmenden (und Lehrkräfte) bei den Kursen über das VMS. Der Umgang mit Datensicherheit und personenbezogenen Daten in dem VMS sind seit 2020 in einer separaten Handreichung geregelt (*VMS-related Data Security and Data Protection*). Ab einer bestimmten Zahl an Fehltagen, wurden vertraglich vereinbarte Abzüge vom Gutscheinwert vorgenommen. In Phase I und II hatten jedoch in diesen Fällen ausschließlich die Schulen Einnahmeausfälle, während die für das Monitoring mit verantwortlichen Trainingskoordinatoren der Berufsverbände ihr volles Gehalt bekamen. Dies wurde als nicht gerechtfertigt wahrgenommen und in Phase IV entsprechend angepasst.

Während die Begünstigten insgesamt mit der Weiterbildung sehr zufrieden waren und den Zugang zu moderner Ausstattung und modernen Konzepten lobten, variierte die Qualität der Lehre zwischen den Einrichtungen. In einer besuchten Einrichtung konnte z.B. der praktische Teil der Weiterbildung in manchen Kursen nicht vollumfänglich absolviert werden, da höhere Klassenstufen Vorrang bei der Nutzung der Labore/Technikräume bekamen und Kurse parallel stattfanden. Auch wenn sie nicht Teil der Finanzierung war, stellte zudem die Fortführung der Ausbildung am Arbeitsplatz eine Herausforderung dar, die gemäß dem dualen Ansatz rd. 80 % ausmacht. So ermöglichten die CBT-Trainingskurse in den Einrichtungen die Ausbildung an modernen Maschinen, die am Arbeitsplatz aus Kostengründen häufig nicht zur Verfügung standen. Daher konnte das Gelernte am Arbeitsplatz in Teilen nicht weiter vertieft werden. In der laufenden Phase IV des Vorhabens sollen zur weiteren Qualitätsverbesserung der Lehre in begrenztem Umfang pädagogische Fortbildungen für CBT-Lehrkräfte sowie pädagogische Ausbildungsmodule für Ausbilder am Arbeitsplatz angeboten werden.

Durch das vorgeschaltete Akkreditierungsverfahren, nach dem nur Trainingseinrichtungen teilnehmen konnten, die definierte Qualitätsstandards einhalten, wurden konsistente Leistungsanreize vermittelt und es kam zu einer nachfrageseitig induzierten Ausweitung und Qualitätsverbesserung des Berufsbildungsangebots (Marktstimulierung). Insgesamt hat das Vorhaben somit neben der Verbesserung des Zugangs von Beschäftigten aus dem informellen Sektor zu beruflicher Weiterbildung (Nachfrageseite) auch auf der Angebotsseite zu Verbesserungen beigetragen.

Viele beteiligte Trainingsinstitute konnten dank der Mittel, die sie über die Gutscheine bekommen haben, ihre Infrastruktur deutlich verbessern. Dies reichte von der Einrichtung neuer Computer- und Technikräume über neue Gebäudeteile, Klassenräume und Schlafsäle bis zum Landerwerb für die Vergrößerung der Bildungseinrichtung. In allen besichtigten Schulen war die Ausstattung in gutem Zustand und wurde auch von anderen Schülerinnen und Schülern genutzt, die nicht über das Gutscheinprogramm an die Schule kamen. Zudem konnten viele Schulen neues Personal einstellen (Schaffung von Arbeitsplätzen). Das Trainingsangebot hat sich nach Aussage der Einrichtungen und von CTNET damit insgesamt deutlich verbessert.

Auf Ebene des Projektträgers und Regulators CTNET konnte über ein im Rahmen des Vorhabens neu entwickeltes IT-System der Akkreditierungs- und Registrierungsprozesses für Berufsverbände und Trainingsinstitute deutlich beschleunigt und verbessert werden. So war zu Beginn der Gutscheinvergabe (Juli 2017) erst ein Trainingsinstitut akkreditiert, im August 2023 waren es 217. Durch die erfolgreichen Registrierungen und Akkreditierungen hat sich die Anerkennung von CTNET als Regulator deutlich verbessert, durch die entsprechenden Gebühren auch die finanzielle Situation.

Herausforderungen bei der Zertifizierung (siehe auch unter 2. „Ausrichtung an Bedürfnisse und Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen“ und 4. „Reaktion auf Veränderungen/Anpassungsfähigkeit“) und der Übertragung der Zertifizierungen in das VMS haben die Zielerreichung beeinträchtigt. Hinzukam, dass die Auszahlungsprozesse an die Trainingsinstitute oft sehr lange dauerten, da sowohl das ghanaische Bildungsministerium als auch das Finanzministerium Mittelabrufen zustimmen mussten. Trainingsinstitute haben dies beklagt und hatten oft Schwierigkeiten, die Ausgaben vorzufinanzieren.

10. Nicht-intendierte Wirkungen (positiv oder negativ)

Mit der sukzessiven Ausweitung des Programms auf neue Regionen und Berufssparten bei begrenzter Mittelverfügbarkeit, konnten einzelnen Trainingsinstituten, die bereits am Programm beteiligt waren, gerne weitergemacht hätten und nachgefragt waren, keine Schülerinnen und Schüler mehr zugewiesen werden. Eine besuchte Einrichtung hatte sogar bereits einen Vertrag für einen NP II-Kurs mit CTNET, der aufgrund der Re-Fokussierung des Programms auf andere Regionen seitens CTNET nicht erfüllt werden konnte. Da NP I und NP II - Kurse aufgrund der Zielgruppe außerhalb geberfinanzierter Programme bislang nicht nachgefragt sind, stellte das die Einrichtungen vor finanzielle Herausforderungen.

Zusammenfassende Bewertung der Effektivität: Phase I: eingeschränkt erfolgreich (3), Phase II: erfolgreich (2)

Insgesamt ist es gelungen, ein gut funktionierendes Gutscheinsystem aufzubauen, das eine Zielgruppe von beachtlicher Größe erreicht hat, mit einer Vielzahl von Trainingsanbietern und Berufsverbänden zusammenarbeitet und anhand definierter Leistungskriterien und klar definierter Sanktionsregeln zu einer Erhöhung der Trainingsqualität der geförderten Kurse beigetragen hat. Das System wird kontinuierlich verbessert und ist in der Lage, auf Veränderungen und neue Bedarfe zu reagieren. Die quantitativen Zielvorgaben wurden insbesondere bezüglich der Zielgruppengröße und der Zertifizierung auf NP I-Niveau erfüllt. Da angesichts des Engpasses bei der Zertifizierung die Erreichung der Zielvorgaben auf NP II Niveau in beiden Phasen deutlich unterhalb der Erwartungen lag, in Phase II diesbezüglich aber sichtbare Fortschritte gemacht wurden, bewerten wir die Effektivität von Phase I als leicht unterhalb der Erwartungen, von Phase II als ein voll den Erwartungen entsprechendes Ergebnis.

Effizienz

11. Produktionseffizienz

Die Gesamtkosten waren über beide Phasen betrachtet etwas geringer als bei Planung veranschlagt. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass der ursprünglich vorgesehene Eigenbeitrag der Teilnehmenden nicht erbracht werden konnte (siehe auch unter „4. Reaktion auf Veränderungen / Anpassungsfähigkeit“ und „Aufschlüsselung der Gesamtkosten“) und der Eigenbetrag der ghanaischen Regierung verspätet einging. Für Phase II wurde dieser erst 2024 überwiesen und konnte nicht mehr für die evaluierten Phasen verwendet werden. Entsprechend konnten weniger Gutscheine finanziert werden als mit Partnerbeitrag möglich gewesen wären. Der Beitrag wird nun für Gutscheine in Phase IV für denselben Zweck eingesetzt.

Insgesamt gingen rd. 51 % der Mittel über Gutscheine direkt an die Trainingseinrichtungen und Begünstigten aus dem informellen Sektor, rd. 7 % an die Berufsverbände für ihre trainingsbezogenen Tätigkeiten (Akquise der Begünstigten, Teilnahmemonitoring, Information und Beratung) sowie rd. 3 % über Gutscheine an die *Technical Examinations Unit* (TEU) für Prüfungs- und Zertifizierungsgebühren. Die Kosten für den Implementierungsconsultant und die *Voucher Management Unit* (VMU) beliefen sich über beide Phasen auf durchschnittlich rd. 31 % der Gesamtkosten⁷ (VMU: 13 %; Implementierungsconsultant: 18 %). Da sich die Notwendigkeit einer VMU erst bei der Detailplanung herausstellte und diese bei Projektprüfung von Phase I noch nicht vorgesehen war, ist dies deutlich mehr als bei Projektprüfung für das Management der Gutscheinvergabe eingeplant war, erscheint aber grundsätzlich angemessen. Hinzukommt, dass der Implementierungszeitraum nach Beginn des Consultant-Einsatzes (2015 für Phase I, 2018 für Phase II) (um knapp drei (Phase I) bzw. zwei Jahre (Phase II)) verlängert werden musste, wodurch sich die Kosten für Consultant und VMU erhöhten. Gründe für die verzögerte Implementierung waren im Wesentlichen die Covid19-Pandemie und die damit verbundenen Schulschließungen sowie die unzureichenden Kapazitäten von CTVET und insbesondere der TEU, die erst im Laufe des Vorhabens erweitert wurden. Durch die geringen Kapazitäten der TEU verzögerte sich die Prüfung und Zertifizierung der Teilnehmenden erheblich und infolgedessen die Durchführung von Trainingskursen auf NP-II-Niveau. Gleichzeitig konnten durch die starke Abwertung des ghanaischen Cedi ggü. dem Euro seit Mitte 2022 zusätzliche Gutscheine finanziert werden. In der laufenden Folgephase IV werden die Kosten für Consultant und VMU trotz regionaler Ausweitung nur noch auf rd. 20 % der Gesamtkosten geschätzt, da das Gutscheinsystem als solches bereits etabliert ist. Die übrigen Mittel wurden für IT-Systeme bei CTVET, IT-Infrastruktur für CTVET, Trainingseinrichtungen und Berufsverbände sowie sonstige operative Kosten (Marketing, Auditkosten etc.) aufgewendet. Hier kam es gegenüber der Planung zu keinen nennenswerten Kostenüberschreitungen und die Effizienz erscheint grundsätzlich gegeben.

Bei einer Gesamtzahl von 16.344 Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmern betrugen die Gesamtkosten pro Person entsprechend rd. 1.275 Euro. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies nur ein grober Orientierungswert ist, da im weiteren Sinne nicht nur die Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmer Begünstigte sind, sondern auch CTVET und die Berufsverbände (siehe auch unter „8. Beitrag zur Erreichung der Ziele“).

Die Gutscheinwerte für die Trainings wurden differenziert nach Branchen und Trainingseinheiten auf Basis eines Vollkostenmodells über umfangreiche Kostenstudien durch den internationalen Consultant ermittelt. Dabei wurde zwischen direkten Kosten (Materialien, Lehrkräfte, Nutzung der Einrichtung etc.) und indirekten Kosten (*Overheads*/Verwaltungskosten der Schule) unterschieden. Um die Inflation auszugleichen, wurden die Gutscheinwerte seit 2018 in Euro festgelegt und waren ein Jahr gültig. Die Gutscheinwerte für einen vollständigen Trainingskurs lagen 2023 für die fünf geförderten Branchen zwischen 5.420 GHS (ca. 450 EUR) und 7.911 GHS (ca. 650 EUR) und waren abhängig von der Branche und dem Status der Begünstigten. Die Trainingseinrichtungen hielten diese Beträge grundsätzlich für angemessen. Schülerinnen und Schüler außerhalb des Gutscheinprogramms zahlen nach Aussage der Schulen für andere Ausbildungskurse zumeist weniger, müssen sich dann aber z.B. um Trainingsmaterialien selbst kümmern und die Ausbildung folgt nicht immer dem CBT-Ansatz. Das Evaluierungsteam bewertet den

⁷ In Phase I belief sich der Anteil an den Gesamtkosten formal auf 21 %, in Phase II auf 41 %, was vor allem an deutlich höheren Kosten für die VMU in Phase II lag. Die VMU wurde in Phase I und II noch über den Consultant bezahlt und erst im Laufe von Phase I aufgebaut. Da die Phasen überlappend durchgeführt wurden und die VMU auch in Phase II noch Gutscheine aus Mitteln der Phase I verteilte und betreute, ist eine Differenzierung nach Phasen hier nur begrenzt aussagekräftig. Bei Projektprüfung von Phase I waren lediglich rd. 7 % der Mittel für den internationalen Consultant eingeplant und keine VMU; bei Prüfung von Phase II wurden rd. 20 % für Consultant und VMU veranschlagt.

transparenten Ansatz des Gutscheinvorhabens auf Basis der tatsächlichen, effektiven Kosten sowohl im Sinne der Effizienz als auch vor dem Hintergrund des Qualitätsanspruchs des Vorhabens sehr positiv.

Bei Projektprüfung von Phase I war vorgesehen, dass alle Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer die anfallenden Transport-, Verpflegungs- und ggf. Unterkunftskosten für das Training selbst tragen. Im Projektverlauf stellte sich heraus, dass dies für die Auszubildenden nicht zu leisten ist, da sie häufig kein oder nur ein geringes Lehrgeld erhalten. Selbst für Inhaber von KKV (MCPs) und Angestellte war dies teilweise schwierig, zumal die Teilnahme an der Weiterbildung häufig mit Einkommensverlusten verbunden war. Eine externe Zwischenevaluierung des Vorhabens hatte 2021 bereits konstatiert, dass die für Auszubildende über das Vorhaben gezahlten Pauschalen, insbesondere für Auszubildende mit langem Anfahrtsweg, zu niedrig seien, um die tatsächlichen Kosten zu decken. Dies wurde während der EPE bestätigt. In der laufenden Phase IV werden die Beträge überprüft und ggf. angehoben.

Die an die TEU gezahlten Prüfungs- und Zertifizierungsgebühren wurden pro Teilnehmer und Einheit berechnet und lagen mit 43,6 GHS pro Teilnehmer und Einheit höher als die von der TEU üblicherweise veranschlagten Gebühren pro Einheit. CTVET begründete dies u.a. damit, dass die Transportkosten für die Überprüfung der Leistungen an den Schulen in Phase I und II hoch waren, da die TEU anfangs noch wenig Personal in den Regionen hatte. Inzwischen gibt es deutlich mehr Personal in den Regionen und die Kosten pro Einheit konnten in Phase IV neu verhandelt und reduziert werden.

Neben den Trainings- und Zertifizierungsgutscheinen ist die Entlohnung der Trainingskoordination durch die Berufsverbände für ihre trainingsbezogenen Leistungen Teil des Gutscheinsystems. Da dies nur in dem FZ-Vorhaben angewendet wird, gibt es keine Vergleichswerte. Die Kosten für die Berufsverbände insgesamt erscheinen aber mit durchschnittlich rd. 87 EUR pro Teilnehmer in Phase I und II im Vergleich zu den Ausbildungskosten sehr hoch. Bereits die o.g. externe Evaluierung empfahl zumindest bei Trainingsabbruch die entgangenen Einnahmen nicht nur zu Lasten der Trainingseinrichtungen, sondern anteilig auch zu Lasten der Berufsverbände/Trainingskoordination zu kalkulieren. Auch wäre eine Reduktion der Kosten für die Leistungen der Trainingskoordination pro Person und Trainingseinheit empfehlenswert. Insbesondere Verbände, die bereits lange am Programm teilnehmen, könnten bei steigender Zahl an Trainingseinheiten Skaleneffekten nutzen.

Weiterhin wird die Produktionseffizienz dadurch leicht eingeschränkt, dass der Eigenbeitrag der ghanaischen Regierung, der ausschließlich für trainingsbezogene Kosten vorgesehen war, (Trainingsgutscheine, Prüfungsgebühren, Transport- und Verpflegungspauschalen für Auszubildende) sehr verspätet einging.

Unter Berücksichtigung der hohen Anzahl an Begünstigten und des innovativen Charakters des Projektes, der notwendigerweise mit hohen Kosten für die Entwicklung und den Aufbau des Gutscheinsystems verbunden war, bewerten wir die Produktionseffizienz trotz Verzögerungen bei Beginn und Abschluss des Vorhabens für beide Phasen als erfolgreich.⁸

12. Allokationseffizienz

Gleichzeitig konnten bislang nicht alle akkreditierten Schulen von geberfinanzierten Programmen profitieren und hatten teilweise Akkreditierungskosten, ohne dass sich Schülerinnen und Schüler für die Niveaus eingeschrieben haben. Aufgrund der bis zum Schluss erheblichen Verzögerungen bei der Zertifizierung, konnten insbesondere auf dem NP II-Niveau nur wenige Kurse finanziert werden.

Da es der berechtigte Anspruch des Vorhabens war, nicht nur das Qualifikationsniveau im informellen Sektor zu verbessern, sondern auch Perspektiven für einen Übergang in den formellen Sektor zu öffnen (insb. für Auszubildende), halten wir den Ansatz, sowohl Inhabern von KKV des informellen Sektors als auch ihren Lehrlingen und Angestellten Zugang zu zertifizierter Weiterbildung zu ermöglichen unter dem Gesichtspunkt der Allokationseffizienz für zielführend. Wären die Mittel alternativ bspw. für die Professionalisierung der informellen Lehre eingesetzt worden, hätte dies keinen Übergang in den formellen Sektor ermöglicht. Da für Auszubildende gleichzeitig weiterhin 80 % der Ausbildung am Arbeitsplatz stattfindet, wurde in Phase IV die pädagogische Ausbildung von Ausbildern am Arbeitsplatz in enger Kooperation mit der TZ als ein weiterer Baustein mit aufgenommen.

Inhaberinnen und Inhaber von KKV (MCPs), Auszubildende und Angestellte mussten dieselben Kurse und das vollständige Paket an Trainingseinheiten durchlaufen, um eine NP I oder NP II Zertifizierung zu bekommen. Bei MCPs hätte teilweise eine Auswahl an Trainingseinheiten anstatt des vollständigen Pakets gereicht, um das Zertifizierungsniveau zu erreichen, wenn ihre Vorkenntnisse berücksichtigt worden wären. Dadurch hätten möglicherweise insgesamt mehr Begünstigte erreicht und die Allokationseffizienz erhöht werden können. Um eine passgenaue Gestaltung der beruflichen Weiterbildung zu sichern und wiederholtes Lernen zu vermeiden, sind in Phase IV daher Gutscheine für die Kompetenzprüfung vorhandener Fähigkeiten (*recognition of prior learning* - RPL), insbesondere für MCPs und Angestellte mit Berufserfahrung, konzeptionell mit aufgenommen worden. Wie auch bei anderen Aspekten ist hier anzuerkennen, dass das Vorhaben mit zunehmenden Erfahrungswerten konzeptionell stetig weiterentwickelt wurde.

⁸ Während Phase I ursprünglich 2015 (nach 3 Jahren) abgeschlossen sein sollte und Phase II Ende 2021, kamen beide Phasen erst im August 2023 zum Abschluss. Zudem begann die Implementierung von Phase I erst knapp vier Jahre später als geplant, wodurch aber keine Projektkosten verursacht wurden. Ursachen für den verzögerten Beginn waren u.a.: Wechsel im Management des Trägers, umfassende Reform des Berufsbildungssystems, Verzögerungen bei der Auswahl des Consultants und der Einigung auf die Implementierungsmodalitäten, fehlende Akkreditierung von Bildungseinrichtungen.

und wird, die Einführung neuer Prozesse aber Zeit in Anspruch nimmt. In Phase II konnte RPL daher nur pilotiert werden. Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Gutscheinwerte für MPCs für einen Trainingskurs andere waren als für Auszubildende, da nur die Auszubildenden Transport- und Verpflegungspauschalen bekamen.

Während zu Beginn für die Begünstigten grundsätzlich für alle die Möglichkeit bestand, nur einzelne Trainingseinheiten zu besuchen, sich damit aber nicht für ein NP I oder II Zertifikat zu qualifizieren, wurde diese Möglichkeit im Projektverlauf aufgrund der hohen Nachfrage nach vollständiger Zertifizierung abgeschafft. Damit konnten zwar insgesamt weniger Begünstigte gefördert, der Anteil derer mit Zertifizierung jedoch erhöht werden, was wir vor dem Hintergrund der Zielsetzung des Vorhabens und der damit verbundenen Möglichkeit, die Ausbildung auf höheren Qualifikationsstufen fortzusetzen, für passend halten.

Da die Nachfrage nach Bildungsgutscheinen ungebrochen hoch und die Wartelisten lang sind, hätten über einen Fokus auf die von Beginn an geförderten Regionen und Branchen und einen Verzicht auf regionale und sektorale Ausweitung des Programms voraussichtlich mehr Menschen erreicht werden können. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass das FZ-Vorhaben keine Mittel für die Entwicklung von CBT-Trainingsstandards oder beratende Unterstützung der Trainingseinrichtungen hat und die TZ ihren Fokus auf andere Ebenen des TVET-Systems verlagern musste und damit in Phase II weniger Unterstützung leisten konnte. Da eine regionale Beschränkung voraussichtlich politisch schwer vertretbar wäre, halten wir das gewählte Vorgehen grundsätzlich für nachvollziehbar, allerdings sollte mit weiterer Ausweitung des Programms bei begrenzter Mittelverfügbarkeit ein regionaler und branchenspezifischer Verteilungsschlüssel in Erwägung gezogen werden, um eine transparente Mittelzuweisung zu gewährleisten (siehe auch unter „Angemessenheit der Konzeption“). Dies wurde auch bei der Abschlusskontrolle bereits empfohlen, bislang aber nicht eingeführt.

Ohne die Einbindung der Berufsverbände bei der Auswahl und Betreuung der Begünstigten, hätten ggf. mehr Begünstigte erreicht werden können. Die WB hat bei ihrem Gutscheinprogramm auf die Einbindung der Berufsverbände verzichtet; die Akquise von Begünstigten gestaltet sich dadurch jedoch schwieriger. Insgesamt bewerten wir die Allokationseffizienz als eingeschränkt erfolgreich.

Zusammenfassende Bewertung der Effizienz: Phasen I und II: erfolgreich (2)

Die Effizienz insgesamt bewerten wir vor dem Hintergrund des innovativen Charakters des Vorhabens und des nach Anfangsschwierigkeiten gut funktionierenden Gutscheinvergabesystems trotz der hohen Verwaltungs- und Monitoringkosten und der leicht eingeschränkten Allokationseffizienz mit voll den Erwartungen entsprechend. Dabei haben wir auch berücksichtigt, dass das System kontinuierlich überprüft und optimiert wird und eine politische Notwendigkeit besteht, den Ansatz landesweit auszurollen und nicht auf einzelne Regionen und Trainingseinrichtungen zu beschränken.

Impact

13. Übergeordnete entwicklungspolitische Veränderungen

Das im Rahmen der EPE leicht angepasste Ziel auf Impact-Ebene war die Verbesserung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation (auch im Sinne von Beschäftigungsfähigkeit) für Inhaber von KKM des informellen Sektors sowie für ihre Auszubildenden und Angestellten⁹. Die Erreichung dieses Ziels wird über regelmäßige Verbleibstudien (*Tracer Studies* – 2018-2022, neue aktuell in Arbeit) nachverfolgt und kann wie folgt zusammengefasst werden:

Zur Messung des Impact-Ziels wurden folgende Indikatoren herangezogen.

⁹ Das EZ-Programmziel wurde im Projektverlauf immer wieder angepasst und lautete zum Zeitpunkt der AK und EPE: „Die Rahmenbedingungen für private (inländische und ausländische) Investitionen und die Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation im ghanaischen Privatsektor, insbesondere bei den KKM, sind im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftsentwicklung verbessert. Das FZ-Vorhaben zählt auf die Dimension der Verbesserung der Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation bei KKM ein, so dass über die Impact-Indikatoren auch ein direkter Beitrag zum EZ-Programmziel gemessen wird.“

Indikator	Status bei Prüfung	Zielwert bei EPE (Prüfung)	Istwert bei AK	Istwert bei EPE
(1) Begünstigte bestätigen, dass sich die Teilnahme an den gutscheinfinanzierten Weiterbildungskursen positiv auf ihre Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation ausgewirkt hat	0	70 %	2018: 70 % 2019: 78,4 % 2021: 83 % 2022: 87,7 %	Äquivalent zu AK, da letzte <i>Tracer Study</i> von 2022; neue derzeit in Arbeit Zielwert erreicht
(2) Eigentümerinnen und Eigentümer von KKU (MCPs) sind mit den gestiegenen Kompetenzen der trainierten Begünstigten zufrieden.	0	70 %	2018: 70 % 2019: 78,4 % 2021: 97,5 % 2022: 96,9 %	Äquivalent zu AK, da letzte <i>Tracer Study</i> von 2022; neue derzeit in Arbeit Zielwert erreicht
(3) Anteil der Auszubildenden, die 6 Monate nach ihrem Abschluss eine ihrer Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle finden oder einer selbständigen Tätigkeit nachgehen.	0	Kein Zielwert vorhanden, da erstmals im Rahmen der letzten <i>Tracer Study</i> (2022) als Grundlage für die Folgephase ermittelt	--	90,9 % Zielwert erreicht
(4) Anteil der begünstigten MCPs, die 6 Monate nach Beendigung des Trainings eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens bestätigen.	0	Kein Zielwert vorhanden, da erstmals im Rahmen der letzten <i>Tracer Study</i> (2022) als Grundlage für die Folgephase ermittelt	--	44,1 % Zielwert erreicht

Tabelle 3: Impact-Zielerreichung

Quelle: *Tracer Studien* 2018 – 2022¹⁰

Auf Basis der Verbleibstudien wurden alle Impact-Indikatoren erfüllt bzw. übererfüllt. Einschränkend ist anzumerken, dass sich die Grundgesamtheit nur aus den Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmern zusammensetzte, die das Training abgeschlossen hatten, während diejenigen, die es zwischendurch abgebrochen haben, nicht berücksichtigt wurden. Daher dürfte der Zielerreichungsgrad bezogen auf die Gesamtzahl der Gutscheinempfängerinnen und -empfänger etwas niedriger sein. Zudem wurden keine Vergleichsgruppen ohne Weiterbildung herangezogen. Dies schränkt insbesondere die Aussagekraft der neu hinzugenommenen Indikatoren 3 und 4 deutlich ein. Die Zielgrößen für die Indikatoren erscheinen angemessen

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (**Indikator 1**) wurde auf der Grundlage der folgenden fünf Kriterien gemessen: Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben, Verwendung von Schutzausrüstung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Einkommen. Der höchste Grad an Verbesserung wurde bei der Verwendung von Schutzausrüstung und Gesundheit sowie der Sicherheit am Arbeitsplatz erreicht. Geringer waren die Verbesserungen bei den Arbeitsaufgaben und der Einkommenssteigerung. Die Bewertung der Einkommensveränderung erfolgte mittels eines einfachen Verfahrens auf Basis von Aussagen (Wahrnehmung) fortgebildeter MCPs und ihrer Angestellten. Auszubildende wurden hier nicht berücksichtigt, da sie während ihrer Ausbildung kein verlässliches Einkommen erzielen. Eine genaue Erhebung der Einkommensveränderung auf Basis objektiver Daten im Rahmen eines Vorher-Nachher-Vergleichs erfolgte nicht. Dies hätte wesentlich elaboriertere Erhebungsverfahren mit deutlich höheren Kosten erfordert. Insgesamt war der Anteil der Auszubildenden, die über bessere Arbeitsbedingungen berichteten etwas höher als der der MCPs. Trotz der Schuldenkrise und wirtschaftlich herausfordernder Bedingungen, die die Entwicklungsmöglichkeiten von Unternehmen in Ghana beeinträchtigen, berichtete ein Großteil der Befragten laut Verbleibstudie, mehr zu arbeiten. Dies könnte darauf hindeuten, dass ihre Leistungen und Produkte stärker nachgefragt werden. Während der EPE vor Ort berichteten einzelne Begünstigte, dass sie dank des Trainings komplexere Produkte bearbeiten/herstellen und mehr Kunden haben. Andere hingegen konstatierten, dass Einkommenssteigerungen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage (Währungsabwertung, hohe Materialkosten) derzeit kaum möglich seien. In den vier Verbleibstudien bestätigte ein sehr hoher Anteil der befragten MCPs verbesserte Kompetenzen ihrer trainierten Auszubildenden und Angestellten (**Indikator 2**).

Die **Indikatoren 3 und 4** wurden in der letzten Verbleibstudie von 2022 erstmals erhoben und dienen als Orientierung für die Zielgrößen der Folgephase IV. Daher gab es noch keine Zielwerte. Da beide Indikatoren jedoch bezogen auf die Kohorten der Phasen I + II erhoben wurden und direkt auf das Impact-Ziel einzahlen, werden sie für die EPE als zusätzliche Indikatoren

¹⁰ Tracer-Studie von 2022: Grundgesamtheit 11.270, davon wurden 800 Absolventinnen und Absolventen interviewt.

herangezogen. Befragt wurden für die Erhebung Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die das Training mindestens sechs Monate vor der Erhebung abgeschlossen hatten.

Bezüglich **Indikator 3** hatte laut Verbleibstudie ein signifikanter Teil der weitergebildeten Auszubildenden sechs Monate nach Abschluss des Trainings entweder eine Anstellung gefunden (teilweise keine Festanstellung) oder sich selbstständig gemacht. Inwieweit das Training die berufliche Situation begünstigt hat, ist über diesen Indikator nicht abschließend zu beurteilen. Insgesamt waren 12 % der Befragten im formellen Sektor angestellt, 32 % selbstständig. Den Selbständigen fehlte es dabei häufig an Gründungskapital für Maschinen und Materialien, einem regelmäßigen Kundenstamm sowie ausreichend Platz.

Indikator 4 wurde anhand der folgenden Kriterien bewertet: Gewinnsteigerung, Umsatzwachstum, Diversifizierung der Produkte, Kundenstamm, Zugang zu Krediten/staatlicher Unterstützung und Formalisierung des Geschäfts. Während rund 40 % der befragten MCPs höhere Gewinne und einen größeren Kundenstamm konstatierten, hatte sich für ähnlich viele der Zugang zu Krediten verbessert und sie konnten ihre Produktpalette diversifizieren. Inwiefern dies primär auf das Training zurückzuführen ist, lässt sich auf Basis der Tracer Studien nicht beurteilen. Herausforderungen bleiben für viele die schwierige wirtschaftliche Lage im Land und die Sicherstellung eines ausreichenden Cash Flows.

Insgesamt weisen die Indikatoren auf einen positiven Beitrag des Vorhabens zu einer Verbesserung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Zielgruppe hin. Allerdings bieten die Tracer Studies insbesondere in Bezug auf eine verbesserte Einkommenssituation, keine gesicherte Evidenz.

14. Beitrag zu übergeordneten intendierten entwicklungspolitischen Veränderungen

Die positiven entwicklungspolitischen Wirkungen des FZ-Vorhabens erstrecken sich über die unmittelbare Zielgruppe benachteiligter Erwerbstätiger hinaus auf den gesamten Berufsbildungssektor und seine unterschiedlichen Stakeholder. So wurden in Ghana erstmalig die duale Ausbildung und der CBT-Ansatz für den informellen Sektor eingeführt, die traditionelle Ausbildung (*traditional apprenticeship*) damit modernisiert und durch die Möglichkeit, ein Zertifikat zu erwerben, aufgewertet.

Die große Anzahl der seit Projektbeginn neu akkreditierten Bildungseinrichtungen (rd. 400) zeigt zudem, dass Anreize geschaffen wurden, CBT-basierte Ausbildungsstandards zu etablieren und damit die Ausbildungsqualität zu verbessern und stärker an den Bedarfen des Marktes zu orientieren. Besuchte Trainingsinstitute berichteten, dass durch das Gutscheinprogramm ihr Ansehen und ihre Marktposition deutlich gestiegen seien und dies ohne das Vorhaben in der Form nicht möglich gewesen wäre. Dies gilt auf Basis unserer nicht repräsentativen Stichprobe insbesondere für (kleine) private Einrichtungen. Bei großen, staatlichen Einrichtungen scheint der Effekt geringer zu sein, da sie in der Regel deutlich mehr Schülerinnen und Schüler in den klassischen Ausbildungsprogrammen haben. Insgesamt wurde durch den nachfrageorientierten Ansatz der Wettbewerb zwischen den Berufsbildungseinrichtungen gefördert. Dies gilt insbesondere für die städtischen Gebiete, wo, anders als in den ländlichen Gebieten, für Schülerinnen und Schüler reale Wahlmöglichkeiten bestehen.

Die Fortsetzung des nachfrageorientierten Gutscheinsansatzes über die FZ sowie inzwischen auch durch die Weltbank weist auf die Replizierbarkeit des entwickelten Systems hin, das bezüglich der VMU sukzessive weiter in die Partnerstrukturen überführt wird.

15. Beitrag zu übergeordneten nicht-intendierten entwicklungspolitischen Veränderungen

Neben einer Qualitätsverbesserung der Lehre und der weiteren o.g. übergeordneten intendierten entwicklungspolitischen Veränderungen (siehe 14.) hat das Vorhaben zur Standardisierung der beruflichen Bildung in Ghana beigetragen. So hat sich nach Aussage von CTJET, des Bildungsministeriums sowie Befragten aus den Schulen und von Berufsverbänden die Anerkennung von CTJET als leitender Steuerungsbehörde im Berufsbildungssektor sowie die Zusammenarbeit zwischen CTJET, Ministerien, Schulbehörden und Wirtschaftsakteuren deutlich verbessert. Mit der Unterstützung der IT-Kapazitäten bei CTJET für Registrierung und Akkreditierung hat das Vorhaben zur Vereinheitlichung der Steuerung im Berufsbildungssektor beigetragen, sowie über die Akkreditierungsgebühren zur nachhaltigeren Finanzierung der Geschäftsprozesse von CTJET.

Auch die beteiligten Berufsverbände bestätigten, dass sich ihr Ansehen und ihre Rolle in der Berufsbildungslandschaft verbessert haben und sie in die Gestaltung der Berufsbildung stärker einbezogen werden.

Negative nicht-intendierte entwicklungspolitischen Veränderungen waren nicht erkennbar.

Zusammenfassende Bewertung des Impacts: Phasen I und II: erfolgreich (2)

Insgesamt bewerten wir die übergeordneten entwicklungspolitischen Wirkungen beider Phasen als gutes, voll den Erwartungen entsprechendes Ergebnis. Die Wirkungen reichen über die Ebenen hinaus, die über die Impact-Indikatoren abgebildet werden und sind im gesamten ghanaischen Berufsbildungssystem sichtbar. Die deutsche FZ hat mit dem Berufsbildungsvorhaben Anreize zur Professionalisierung des Sektors gesetzt und Strukturen etabliert, die die Beschäftigungsfähigkeit der Begünstigten langfristig verbessert, auch wenn es keine gesicherte Evidenz für ein unmittelbar trainingsbedingte Verbesserung der Arbeits- und Einkommenssituation gibt.

Nachhaltigkeit

16. Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen

CTVET hat durch das FZ-Vorhaben zweifellos eine Stärkung seiner Kapazitäten und seiner Rolle als Regulator erfahren. Der Betrieb des *Voucher Management Systems* (VMS), die stark gewachsene Zahl an akkreditierten Trainingsanbietern und Berufsverbänden, die Ausweitung von CBT-Standards und deren stetige Verbesserung sowie eine verbesserte Steuerung von TVET-Angeboten und eine Erweiterung der Zertifizierungskapazitäten sind positive Entwicklungen.

Institutionelle Strukturen zur Durchführung von Gutscheinprogrammen und zur Qualitätssicherung von Lehre und Gutscheinnutzung wurden etabliert. CTVET hat sehr großes Interesse, diese fortzuführen, ist aber bislang auf Unterstützung durch einen internationalen Consultant angewiesen. Zur Stärkung der Nachhaltigkeit wurde die VMU in der aktuell laufenden Folgephase an CTVET überführt, wird aber weiterhin aus dem FZ-Vorhaben finanziert. Bis zum Ende der laufenden Folgephase soll auch die Verantwortung für das elektronische VMS, inklusive aller Hardwarekomponenten sukzessive auf CTEVT übertragen werden. Das Risiko, dass Schlüsselpersonal der VMU nach Auslaufen der FZ- (und Weltbank-) Finanzierung abwandert bzw. von CTVET nicht weiter finanziert werden kann, halten wir für hoch.

Die beteiligten Trainingsinstitute (und Berufsverbände) haben ihre Kapazitäten, insbesondere im Bereich der kompetenzbasierten Ausbildung (CBT) und der Erfüllung von Akkreditierungsanforderungen ausgebaut und ihr Interesse zur Anpassung an die Nachfrage und zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung der Lehre ist erkennbar. Die Möglichkeit, qualitativ hochwertiges CBT langfristig anbieten zu können, hängt jedoch von der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder ab, die für das Gutscheinvorhaben teilweise vorübergehend extern eingekauft werden mussten. Diesbezüglich muss sichergestellt werden, dass Mechanismen für regelmäßige Lehrerfortbildungen und die Ausstattung mit relevanter Technologie über das Förderende hinaus etabliert sind und finanziert werden können. Das *Ownership* der Institutionen ist gegeben, solange die Finanzierung über Gutscheine oder andere Quellen attraktiv bleibt. Fällt die Gutschein-Finanzierung weg und es gibt keinen adäquaten Ersatz, könnte der Anreiz, in CBT zu investieren, schwinden. Dies gilt insbesondere für die über das Vorhaben geförderten Ausbildungsniveaus NP I und NP II, für die sich außerhalb von Gutscheinprogrammen in der Regel keine Schülerinnen und Schüler einschreiben.

Zwölf Trainingsinstitute, die in Phase I oder II Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Gutscheinprogramm weitergebildet haben, mussten inzwischen ihren Betrieb einstellen oder haben die Zusammenarbeit mit dem Gutscheinprogramm beendet. Die über Gutscheine finanzierten Kurse und Zertifizierungen konnten alle vorher abgeschlossen werden. Die Schließung der Institute ist nicht direkt durch das FZ-Projekt bedingt, zeigt aber, dass es insbesondere kleinere private Schulen finanziell schwer haben, den Trainingsbetrieb aufrechtzuerhalten, Anforderungen an eine CBT-Ausbildung zu erfüllen und sich ggf. (re)zertifizieren zu lassen, wenn sie keine gesicherten, extern finanzierten Einnahmen haben. Covid19-bedingte Einnahmehausfälle wegen längerer Schulschließungen haben die Situation verschärft.

Bei der Zielgruppe, insbesondere bei den Auszubildenden, ist das Interesse, ihre Fähigkeiten zu verbessern und formelle Qualifikationen zu erwerben, klar erkennbar und die Nachfrage nach gutscheinbasierter Weiterbildung ungebrochen hoch. Die individuelle Möglichkeit, die erworbenen Fähigkeiten zu erhalten und weiterzuentwickeln, hängt u.a. von der Anwendung im Arbeitsalltag ab. Die institutionelle Unterstützung durch Berufsverbände kann helfen, den Wissenstransfer und die Etablierung von *Best Practices* zu fördern, auch wenn die Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten teilweise durch unzureichende Ausstattung am Arbeitsplatz (siehe auch unter „2. Ausrichtung an den Bedürfnissen und Kapazitäten der Betroffenen“) eingeschränkt werden.

Die zentrale Herausforderung für die Fortführung des Gutscheinansatzes als Instrument der Fachkräfteentwicklung im informellen Sektor, inklusive des digitalen VMS, liegt in der langfristigen Finanzierung, die über Projektzyklen hinausgeht. Dabei müssten neben den Gutscheinkosten auch die Betriebs- und Wartungskosten des VMS und der Akkreditierungsdatenbank (kontinuierliche Software-Updates, Daten- und Cybersicherheit, qualifiziertes IT-Personal etc.), sowie die Personalkosten für Monitoring und Zertifizierung berücksichtigt werden. Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass initial extern finanzierte digitale Systeme nach Projektende aufgrund mangelnder nationaler Budgetierung für Wartung und Weiterentwicklung schnell veralten oder sogar brachliegen. Zudem hängt die Effizienz des VMS von der Datendisziplin und der Korruptionsresistenz der Nutzerinnen und Nutzer ab, Aspekte, die über bloße technische Funktionalität hinausgehen und ohne engmaschige Überprüfung leiden könnten. Ohne einen klaren und verbindlichen nationalen Finanzierungsplan, der die Betriebskosten von CTVET für Hardware und Prozesse abdeckt, könnten etablierte Qualitätsstandards (auch im Bereich Zertifizierung und Akkreditierung) hinter das aktuelle Niveau zurückfallen und die erzielten Effekte in Bezug auf die Professionalisierung des Sektors beeinträchtigen. Die finanzielle Nachhaltigkeit ist somit abhängig von der politischen Priorität und den finanziellen Zuweisungen in einem anspruchsvollen nationalen Haushalt. Bei einem Besuch des deutschen Bundespräsidenten im November 2025 hat die ghanaische Regierung die Einrichtung eines TVET-Fonds angekündigt, inwiefern dieser Fonds zur nachhaltigen Finanzierung der Fachkräfteentwicklung des informellen Sektors beitragen wird, kann derzeit nicht bewertet werden.

Ohne eine Strategie zur schrittweisen Übernahme oder (Teil)-Finanzierung durch nationale Mittel und die Entwicklung eines nachhaltigen Finanzierungsmodells, ist diese nicht gegeben. Der Erfolg des Programms könnte dazu führen, dass der Bedarf an ähnlichen Interventionen wächst und den Druck zur Etablierung einer langfristigen Lösung erhöhen. Bislang ist die Finanzierung von FZ und Weltbank abhängig. Überlegungen zur Etablierung eines Berufsbildungsfonds (TVET-Fund), in den neben Budgetzuwendungen der ghanaischen Regierung Gebermittel und Mittel aus dem Privatsektors fließen sollen, sind für die Suche nach einer nachhaltigen Lösung positiv zu werten. Der Aufbau eines Berufsbildungsfonds befindet sich mit Unterstützung der FZ derzeit in der Konzeptionsphase. Auch mit einem Berufsbildungsfonds ist aber davon auszugehen, dass die Abhängigkeit von externer Finanzierung auf absehbare Zeit fortbestehen wird.

17. Beitrag zur Unterstützung nachhaltiger Kapazitäten

Die beiden Phasen des Vorhabens haben auf unterschiedlichen Ebenen den Aufbau nachhaltiger Kapazitäten unterstützt. Das VMS wurde als moderne, webbasierte, digitale Plattform etabliert, die kontinuierlich weiterentwickelt wird, landesweit ausgerollt werden kann und sukzessive vollständig an CTET übergeben werden soll. Es hat die Handlungskompetenz und das Ansehen von CTET und die Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Trainingsinstituten nachhaltig gestärkt. Mit der Unterstützung der personellen und IT-Kapazitäten von CTET für Registrierung und Akkreditierung sowie der TEU für die Zertifizierung von Abschlüssen hat das Vorhaben zudem wesentlich zur Vereinheitlichung der Steuerung und Standardisierung im ghanaischen Berufsbildungssektor beigetragen. Die im Rahmen des Vorhabens entwickelten Vollkostenmodelle für verschiedene Berufssparten haben einen entscheidenden Beitrag zur Kostentransparenz im Sektor geleistet und entsprechend ebenfalls einen strukturbildenden Effekt.

Auch die Weiterentwicklung des Vorhabens in den Folgephasen mit Elementen wie *Recognition of prior Learning* und Weiterbildungen am Arbeitsplatz (*workplace training*) sowie die Entwicklung eines Konzepts für einen Berufsbildungsfonds trägt zur Nachhaltigkeit bei.

Bei den Trainingsinstituten hat das Vorhaben Anreize zur regelmäßigen Akkreditierung gesetzt. Die Finanzierung von Erweiterungsinvestitionen aus den Gutscheineinnahmen, die Einstellung qualifizierter Lehrkräfte und das Monitoring der Lehre haben dazu beigetragen, ihr Ansehen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, die Lehre qualitativ zu verbessern und über die Berufsverbände die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zu stärken.

Schließlich hat das Vorhaben für die Zielgruppe dazu beigetragen, ihre beruflichen Möglichkeiten nachhaltig zu verbessern und Zugang zu höheren Bildungsoptionen und zum formellen Sektor zu bekommen, für einzelne MCPs hat sich die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens erhöht.

18. Dauerhaftigkeit der Wirkungen

Die Beschäftigungsfähigkeit der begünstigten Gutscheinempfänger hat sich durch das Vorhaben und die dadurch erweiterten Kompetenzen grundsätzlich dauerhaft verbessert. Ob sich dadurch auch die Einkommenssituation insbesondere von Inhaberinnen und Inhabern von KKV verbessert hat und diese Verbesserung dauerhaft ist, kann angesichts der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (hohe Inflation, Währungsabwertung, mangelhafte technische Ausstattung der Betriebe etc.) sowie mangels Evidenz nicht seriös beurteilt werden (siehe auch unter „13. übergeordnete (intendierte) entwicklungspolitische Veränderungen“).

Die sehr positiven Genderwirkungen konnten in den beiden evaluierten Phasen dadurch erreicht werden, dass Ausbildungsgänge mit traditionell hohem Frauenanteil verstärkt nachgefragt und gefördert wurden (siehe auch unter „Effektivität“). Bei einer landesweiten Ausweitung des Gutscheinsatzes und der verstärkten Förderung neuer, tendenziell männerdominierter Berufsfelder, ist davon auszugehen, dass der Frauenanteil zurückgeht, auch wenn weiterhin Wert auf die Förderung von Frauen gelegt wird.

Die Dauerhaftigkeit der positiven Wirkungen bei den Trainingsanbietern (z. B. verbesserte Reputation und Leistungsfähigkeit, CBT-Trainingsangebote) hängt u.a. von der Verfügbarkeit qualifizierter Lehrkräfte (und deren kontinuierlicher Weiterbildung) sowie von finanziellen Mitteln für Lehrkräfte, für die Instandhaltung der Ausstattung und Gebäude, für Trainingsmaterialien und regelmäßige Akkreditierung ab. Die durch Gutscheineinnahmen finanzierten Erweiterungsinvestitionen der besuchten Einrichtungen waren alle in gutem Zustand und wurden in der Regel auch von Schülerinnen und Schülern ohne Gutscheinförderung genutzt. Langfristig werden Marktrelevanz und Qualität des Bildungsangebots von den finanziellen Möglichkeiten der Trainingsinstitute und deren Anbindung an die Industrie abhängen, was je nach Lage und Trägerschaft (privat/staatlich/kirchlich) stark variieren kann. Gespräche mit verschiedenen Stakeholdern deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach CBT-Kursen ohne Gutscheinförderung zurückgeht, da Schülerinnen und Schüler meistens nicht bereit oder in der Lage sind, die Kosten zu tragen. Dies könnte die Qualität des Angebots langfristig beeinträchtigen.

Die durch das Vorhaben induzierten systemischen Wirkungen (Vereinheitlichung von Qualitätsstandards, Wettbewerb zwischen Trainingsinstituten, Stärkung von CTET als Regulierer, Stärkung der Berufsverbände, nach Berufssparten differenzierte Kostenkalkulation etc.) dürften grundsätzlich Bestand haben. Die zuverlässige Anwendung der Standards wird jedoch aufgrund von

chronischen Engpässen im ghanaischen Bildungsbudget (2023 flossen nur rd. 5 % des Bildungshaushalts in TVET) weiterhin auf Geberunterstützung angewiesen sein.

Zusammenfassende Bewertung der Nachhaltigkeit: Phasen I und II: eingeschränkt erfolgreich (3)

Bei den Gutscheinempfängern ist davon auszugehen, dass die neu erworbenen Fähigkeiten die Zugangsmöglichkeiten zu höheren beruflichen Bildungsabschlüssen und die grundsätzliche Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft verbessert haben, auch wenn dies nicht in jedem Fall mit höheren Verdienstmöglichkeiten einhergeht. Auf Ebene der Trainingsanbieter ist angesichts der dargestellten Risiken nicht auszuschließen, dass die erreichten positiven Wirkungen ohne externe Gutscheinforminanzierung zurückgehen, aber positiv bleiben. Das Gleiche gilt für die Berufsverbände. Die Rolle von CTVET in der Berufsbildungslandschaft wurde durch die Sektorreformen und die Unterstützung des Vorhabens dauerhaft gestärkt. Kritisch bleibt die finanzielle Nachhaltigkeit der aufgebauten Strukturen, die bislang von Geberfinanzierung abhängig sind. Eine vollständige Übernahme der Kosten eines Gutscheinsystems für den informellen Sektor durch den ghanaischen Staat ist aufgrund des angespannten Haushalts und konkurrierender Prioritäten unrealistisch, eigene Einnahmen von CTVET reichen nicht aus. Ob ein langfristiger Finanzierungsmechanismus für die Zielgruppe unter Beteiligung verschiedener Stakeholder (z.B. im Rahmen eines nationalen Berufsbildungsfonds) als Teil der ghanaischen Berufsbildungsstrategie politisch Konsens findet und etabliert werden kann, bleibt abzuwarten. Aus heutiger Sicht wird die Nachhaltigkeit des Vorhabens insgesamt als eingeschränkt erfolgreich bewertet.

Gesamtbewertung: Phasen I und II: erfolgreich (2)

Insgesamt waren beide Phasen des Vorhabens erfolgreich. Der innovative, nachfrageorientierte Finanzierungsmechanismus für berufliche Bildung stand im Einklang mit der ghanaischen Berufsbildungsstrategie und adressierte adäquat den Mangel an arbeitsmarktorientierten Berufsbildungsangeboten für Beschäftigte aus dem informellen Sektor und ihre damit einhergehende eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit. Die Konzeption des Vorhabens wurde im Projektverlauf kontinuierlich und sinnvoll auf die Bedarfe der Beteiligten und die veränderten Rahmenbedingungen hin angepasst. Kohärenz zu anderen Maßnahmen im Sektor war gegeben und das Vorhaben unterstützte die Eigenanstrengungen des Partners CTVET. Insgesamt ist es gelungen, ein gut funktionierendes Gutscheinsystem zu etablieren, mit dem eine Zielgruppe von beachtlicher Größe arbeitsmarktrelevante berufliche Weiterbildung im Rahmen des nationalen TVET-Qualifikationsrahmens erhalten hat. Diese ermöglicht der Zielgruppe Zugang zu höheren Qualifikationsniveaus und hat sich positiv auf ihre Beschäftigungsfähigkeit ausgewirkt, auch wenn dies nicht immer zu höheren Verdienstmöglichkeiten führt und die angestrebten Zielgrößen bezüglich Zertifizierung auf NP II-Niveau nicht vollständig erreicht werden konnten. Unter Berücksichtigung des innovativen Charakters konnte das Gutscheinsystem mit angemessenem Aufwand aufgebaut und umgesetzt werden. Neben den positiven Wirkungen auf die Zielgruppe hat es einen wesentlichen Beitrag zur Formalisierung, Standardisierung und Qualitätsverbesserung der Berufsbildung in Ghana geleistet. Angesichts von Budgetengpässen im ghanaischen Haushalt besteht das Risiko, dass das Gutscheinsystem nach Auslaufen externer Finanzierung nicht in der etablierten Form fortgesetzt wird und die Nachfrage nach qualitativ hochwertigem *Competency-Based-Training* (CBT) und damit auch das Angebot zurückgehen.

Beitrag zur Agenda 2030

Gesamtwirtschaftlich hat das Vorhaben, im Rahmen des angesichts des begrenzten Finanzierungsvolumens möglichen, eine positive sozioökonomische Wirkung und einen Beitrag dazu geleistet, den Mangel an qualifizierten Fachkräften für die ghanaische Wirtschaft zu reduzieren.

Die Zielsetzungen des Vorhabens standen im Einklang mit den Zielen der Agenda 2030. Über die Verbesserung des gleichberechtigten Zugangs zu erschwinglicher, qualitativ guter und formal anerkannter beruflicher Bildung und einer damit einhergehenden Erhöhung der Zahl der Menschen, die über relevante Fähigkeiten für Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen, hat es direkt zu SDG 4 (Zugang zu hochwertiger Bildung) beigetragen. Indirekt dürfte darüber auch ein Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum, Produktivität und menschenwürdiger Arbeit (SDG 8) geleistet worden sein. Indem das Vorhaben eine wichtige Grundlage für höheres Einkommen für sozial benachteiligte und arme Menschen schaffte, leistete es zudem einen Beitrag zu SDG 1 (Armutsbekämpfung), über die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen auch zu SDG 5 (Geschlechtergerechtigkeit) und SDG 10 (weniger Ungleichheit).

Während in den hier evaluierten Phasen I und II weder positive noch negative ökologische Wirkungen nachgewiesen werden können und Einheiten zu Umwelt- und Klimaschutz (mit Ausnahme eines sorgfältigen und effizienten Umgangs mit Materialien) nach Aussage der besuchten Schulen noch nicht systematisch in den Curricula verankert waren, gibt es in Ghana zunehmend Bestrebungen, ökologische Aspekte als Querschnittsthema in den Curricula zu verankern und damit das Zusammenspiel zwischen ökonomischer, sozialer und ökologischer Entwicklung zu fördern. Der Ausbau umweltverträglicher Berufsbildung ist explizites Ziel der Regierung und Teil der ghanaischen TVET-Strategie (siehe auch unter „5. Interne Kohärenz“). In der laufenden Folgephase des Gutscheinprogramms wird daher eine Ausweitung des Programms auf „grüne Wirtschaftszweige“ angestrebt.

Beide Phasen des Vorhabens wurden bei und mit CTNET konzipiert, umgesetzt und weiterentwickelt und gliedern sich in den nationalen ghanaischen Entwicklungsrahmen für berufliche Bildung ein. Sie wurden inhaltlich mit anderen Gebern im Bereich der beruflichen Bildung abgestimmt (siehe auch unter „externer Kohärenz“) und unter enger Einbindung der unterschiedlichen Akteure des Berufsbildungssektors, inklusive der Privatwirtschaft, durchgeführt. Sie stehen damit im Einklang mit den zentralen Prinzipien der Agenda 2030 zu universellem Geltungsanspruch, gemeinsamer Verantwortung und Rechenschaftslegung.

Wie unter „Relevanz“ und „Effektivität“ beschrieben, hat das Vorhaben unter dem Aspekt *leave-no-one-behind* mit dem Fokus auf den informellen Sektor und z.T. besonders benachteiligte Regionen einen spezifischen Fokus auf gesellschaftlich benachteiligte Gruppen gelegt. Daten konnten im Rahmen der Evaluierung im Bezug auf die erreichten Frauen und die regionale Verteilung der Begünstigten gesichtet werden.

Methodik

Evaluierungsmethodik

Die Ex-post-Evaluierung folgt der Methodik eines Rapid Appraisal, d.h. einer datengestützten, qualitativen Kontributionsanalyse und stellt ein Expertenurteil dar. Dabei werden dem Vorhaben Wirkungen durch Plausibilitätsüberlegungen zugeschrieben, die auf der sorgfältigen Analyse von Dokumenten, Daten, Fakten und Eindrücken beruhen. Dies umschließt – wenn möglich – auch die Nutzung digitaler Datenquellen und den Einsatz moderner Techniken (z.B. Satellitendaten, Online-Befragungen, Geocodierung). Ursachen für etwaige widersprüchliche Informationen wird nachgegangen, es wird versucht, diese auszuräumen und die Bewertung auf solche Aussagen zu stützen, die – wenn möglich – durch mehrere Informationsquellen bestätigt werden (Triangulation).

Der Analyse der Wirkungen liegen angenommene Wirkungszusammenhänge zugrunde, dokumentiert in der bereits bei Projektprüfung entwickelten und ggf. bei Ex-post-Evaluierung aktualisierten Wirkungsmatrix. Im Evaluierungsbericht werden Argumente dargelegt, warum welche Einflussfaktoren für die festgestellten Wirkungen identifiziert wurden und warum das untersuchte Projekt vermutlich welchen Beitrag hatte (Kontributionsanalyse). Der Kontext der Entwicklungsmaßnahme wird hinsichtlich seines Einflusses auf die Ergebnisse berücksichtigt. Die Schlussfolgerungen werden ins Verhältnis zur Verfügbarkeit und Qualität der Datengrundlage gesetzt. Eine Evaluierungskonzeption ist der Referenzrahmen für die Evaluierung.

Die Methode bietet für Projektevaluierungen ein – im Durchschnitt - ausgewogenes Kosten-Nutzen-Verhältnis, bei dem sich Erkenntnisgewinn und Evaluierungsaufwand die Waage halten, und über alle Projektevaluierungen hinweg eine systematische Bewertung der Wirksamkeit der Vorhaben der FZ erlaubt. Die einzelne Ex-post-Evaluierung kann daher nicht den Erfordernissen einer wissenschaftlichen Begutachtung im Sinne einer eindeutigen Kausalanalyse Rechnung tragen.

Das Ziel der Evaluierungen (Erkenntnisinteresse) besteht vor allem darin, Wirkungen zu messen, Rechenschaft abzulegen, Transparenz zu fördern und institutionelles Lernen zu ermöglichen.

Typ der Evaluierung:

Reise ins Projektgebiet

Kernfragen der Evaluierung gemäß der Evaluierungskonzeption:

- Inwieweit konnte durch den nachfragebasierten Gutscheinansatz auch die Angebotsseite nachhaltig gefördert werden?
- Profitieren von dem ggf. verbesserten Angebot auch Schülerinnen und Schüler, die nicht am Gutscheinprogramm teilgenommen haben?
- Wie relevant und attraktiv waren die Weiterbildungsmöglichkeiten für die Zielgruppe? (Beschäftigungsperspektiven, Arbeits- und Einkommenssituation, Opportunitätskosten, inhaltliche Relevanz des Trainings)
- Gingen die Gutscheine an die richtigen Personen und waren die Gutscheinwerte sowie Kosten und Aufwand der Verteilung angemessen?
- Nachhaltigkeit des Gutscheinansatzes

Nicht-öffentliche (interne) Dokumente

Interne Projektdokumente, politische Strategiepapiere der Partnerregierung, Kontext-, Landes- & Sektoranalysen, Verbleibstudien (*Tracer Studies*), vergleichbare Projektevaluierung

Verzeichnis öffentlicher Quellen

FAKT Consult for Management, Training and Technologies (2021): Review Financial Cooperation Module Phase I & II of the Ghana TVET Voucher Project

EIU Viewpoint (2025): <https://viewpoint.eiu.com/data/results?searchId=07aa1349-8a2c-469f-8a40-d29833dbd1e7> (Wachstum)

EIU Viewpoint (2025): <https://viewpoint.eiu.com/data/results?searchId=fff7ccf8-10c9-4992-9226-1d00bbc3b829> (Inflation)

EIU Viewpoint (2025): One-click-report: Ghana (August 20th 2025) - <https://viewpoint.eiu.com/analysis/geography/XN/GH/reports/one-click-report>

Planco Consulting, Tracer Study No. 1-4 – Evaluation of GTVP Project Objective Indicators

Planco Consulting (2011) – TVET Voucher Program Ghana – Program Design and Feasibility Study for demand-oriented TVET Financing

UNDP (2024): Global Multidimensional Poverty Index 2024 - <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/mpire-port2024en.pdf>

Datenquellen und Analysetools

Datensammlung vor Ort, Monitoringdaten des Partners und des Consultants, GPS-Daten, semi-strukturierte Fragebögen und Interviews (nicht repräsentativ), *Tracer Studies*

Besuchte Projektstandorte

Um die Wirkungen des Vorhabens zu untersuchen, wurden die folgenden Vergleichsszenarien betrachtet: private vs. öffentliche Trainingsanbieter, Trainingsanbieter aus frauendominierten Berufen vs. Trainingsanbieter aus männerdominierten Berufen, Trainingsanbieter, die vom Programm profitiert haben vs. Trainingsanbieter, die nicht vom Programm profitiert haben, Inhaber von KKV vs. Auszubildende vs. Angestellte, Personen, die Gutscheine bekommen haben vs. Personen, die (noch) keine Gutscheine in Anspruch genommen haben.

Regionen Volta und Greater Accra:

Trainingsanbieter: Al-Ahad Technical and Vocational Training Center, Second image international skills college, Ho Technical University, D-She Network of Women in Growth, St. Theresa's Center for physically challenged, Pentecost Vocational Training Institute;

Vergleichsstandort: HS Kreation Fashion and Design Limited; Berufsverbände: Progressive Electronics Technicians associations (Petag-Volta); Ghana Hairdressers and Beauticians Association (Ghaba)

Es erfolgte eine dem Umfang und der Logistik angemessene Auswahl der Standorte. Die Stichprobe der besuchten Trainingsanbieter/Standorte betrug rd. 5 % und entspricht 6 von 122 Standorten.

Interviewpartner und -modalität (persönlich, virtuell/telefonisch, schriftlich)

Projekträger (CTVET) und -empfänger, ausgewählte Berufsverbände (Management, Mitglieder) und private und staatliche Trainingsanbieter (Management, Lehrkräfte), Consultant, Zielgruppe (MCPs, Auszubildende und Angestellte), GIZ, andere Geber (Weltbank)

Folgende Aspekte limitierten die Evaluierung

Keine Einsicht in die finanzielle Lage der Trainingsanbieter und der Zielgruppe, unzureichende Datenlage zu Abbrecherquoten, unterschiedliche Angaben zur Zahl der teilnehmenden Trainingsinstitute und Berufsverbände und z.T. widersprüchliche Zahlen zur Zielgruppe.

Bewertungsmethodik

Zur Beurteilung des Vorhabens nach den OECD DAC-Kriterien wird mit Ausnahme des Nachhaltigkeitskriteriums eine sechsstufige Skala verwandt. Die Skalenwerte sind wie folgt belegt:

- Stufe 1** sehr erfolgreich: deutlich über den Erwartungen liegendes Ergebnis
- Stufe 2** erfolgreich: voll den Erwartungen entsprechendes Ergebnis, ohne wesentliche Mängel
- Stufe 3** eingeschränkt erfolgreich: liegt unter den Erwartungen, aber es dominieren die positiven Ergebnisse
- Stufe 4** eher nicht erfolgreich: liegt deutlich unter den Erwartungen und es dominieren trotz erkennbarer positiver Ergebnisse die negativen Ergebnisse
- Stufe 5** überwiegend nicht erfolgreich: trotz einiger positiver Teilergebnisse dominieren die negativen Ergebnisse deutlich
- Stufe 6** gänzlich erfolglos: das Vorhaben ist nutzlos bzw. die Situation ist eher verschlechtert

Die Gesamtbewertung auf der sechsstufigen Skala wird aus einer projektspezifisch zu begründenden Gewichtung der sechs Einzelkriterien gebildet. Die Stufen 1–3 der Gesamtbewertung kennzeichnen ein „erfolgreiches“, die Stufen 4–6 ein „nicht erfolgreiches“ Vorhaben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Vorhaben i. d. R. nur dann als entwicklungspolitisch „erfolgreich“ eingestuft werden kann, wenn sowohl die Zielerreichung auf Outcome-Ebene (Effektivität) und Impact-Ebene als auch die Nachhaltigkeit mindestens als „eingeschränkt erfolgreich“ (Stufe 3) bewertet werden.

Impressum

Verantwortlich: Evaluierungsabteilung der KfW Entwicklungsbank

FZ-Evaluierung@kfw.de

Kartografische Darstellungen dienen nur dem informativen Zweck und beinhalten keine völkerrechtliche Anerkennung von Grenzen und Gebieten. Die KfW übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Vollständigkeit des bereitgestellten Kartenmaterials. Jegliche Haftung für Schäden, die direkt oder indirekt aus der Benutzung entstehen, wird ausgeschlossen.

KfW Bankengruppe
Palmengartenstraße 5-9
60325 Frankfurt am Main, Deutschland

Anlagenverzeichnis

Anlage: Zielsystem und Indikatoren (Outcome Ebene)	2
Anlage: Zielsystem und Indikatoren (Impact Ebene)	3
Anlage: Projektmaßnahmen und Ergebnisse	4
Anlage: Umsetzungsstand der Betriebsempfehlungen	5
Anlage: Ex-post-Evaluierungsmatrix	6

Anlage: Zielsystem und Indikatoren (Outcome Ebene)

Outcome Ebene

Ziel und Indikatoren	Bei Prüfung	Bewertung der Angemessenheit (Ziel, Indikatoren, Zielwert) und Nutzung in EPE	Bei EPE (falls modifiziert)
Outcome-Ziel	Der Zugang der Zielgruppe (Eigentümer von KKV des informellen Sektors, ihre Arbeitnehmer und Auszubildenden) zu einer bedarfsgerechten beruflichen Bildung bei Trainingsanbietern, die bestimmte Qualitätsstandards erfüllen, wird mit dem Ziel einer menschenwürdigen Beschäftigung verbessert.	Zielformulierung nur teilweise angemessen, da Doppelziel: Zum einen Verbesserung des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung, zum anderen zu menschenwürdiger Beschäftigung. Zugang zu Beschäftigung wäre auf der Impact-Ebene anzusiedeln und die Nutzungsebene (Weiterbildung in Trainingsinstituten) ist nur indirekt abgebildet.	Beschäftigte des informellen Sektors (Inhabende von KKV, Auszubildende und Angestellte) nutzen den verbesserten Zugang zu bedarfsgerechter beruflicher Bildung bei akkreditierten Trainingsanbietern
Indikator 1	Begünstigte bestätigen, dass sich die Teilnahme an gutscheinfinanzierten Berufsbildungsmaßnahmen positiv auf ihre Arbeits- und Einkommenssituation ausgewirkt hat.	Indikator inhaltlich angemessen, bezieht sich aber auf die Impact-Ebene, daher für EPE auf Impact-Ebene verwendet	Indikator auf der Impact-Ebene verwendet
Indikator 2	Eigentümerinnen und Eigentümer der Kleinst- und Kleinbetriebe aus dem informellen Sektor sind mit der Kompetenzsteigerung weitergebildeter Lehrlinge und Angestellter zufrieden.	Indikator inhaltlich angemessen, bezieht sich aber auf die Impact-Ebene, daher für EPE auf Impact-Ebene verwendet	Indikator auf der Impact-Ebene verwendet
Indikator 3	Teilnehmende haben einen formalen Abschluss der nationalen Kompetenzstufe I gemäß dem nationalen Berufsqualifikationsrahmen (NP I) erworben.	Indikator angemessen Aus Indikator kann allerdings kein Schluss gezogen werden, wie viele Personen das Training abgebrochen haben, da als Grundgesamtheit nur diejenigen fungieren, die ein Training abgeschlossen haben.	--
Indikator 4	Teilnehmende haben einen formalen Abschluss der nationalen Kompetenzstufe II gemäß dem nationalen Berufsqualifikationsrahmen (NP II) erworben. ¹	Indikator angemessen Das Anspruchsniveau für die NP II Zertifizierungen war aber im Nachhinein zu hoch, da die Zertifizierungen für NP I sehr lange gedauert haben und daher v.a. in Phase I der Fokus auf einer stetigen Erweiterung von NP I Kursen lag.	--
NEU: Indikator 5	Facharbeitende/Lehrlinge und Inhabende von KKV des informellen Sektors wurden in akkreditierten Berufsbildungseinrichtungen trainiert.	Indikator angemessen Der Indikator war im Zielsystem bei PP und AK ähnlich auf Output-Ebene abgebildet.	Indikator ergänzt
NEU: Indikator 6	Abbrecherquote nach Erhalt von Gutscheinen (z.B. weniger als x% der Gutscheineempfänger haben Training abgebrochen)	Indikator wäre sinnvoll, es liegen aber keine aggregierten Daten vor.	--

¹ Im Rahmen der EPE werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die beide Ausbildungsniveaus besucht haben, einfach gezählt, da der Abschluss von NP I Voraussetzung für den Besuch von Weiterbildungskursen auf NP II Niveau war. Daher werden auf NP II Niveau dieselben Personen gefördert, wie auf NP I Niveau. Der AK-Bericht und die Consultant-Berichte wenden eine andere Methodik an und zählen Schülerinnen und Schüler, die beide Niveaus besucht haben, doppelt.

Anlage: Zielsystem und Indikatoren (Impact Ebene)

Impact Ebene

Ziel und Indikatoren	Bei Prüfung	Bewertung der Angemessenheit (Ziel, Indikatoren, Zielwert) und Nutzung in EPE	Bei EPE (falls modifiziert)
Impact-Ziel	Die Rahmenbedingungen für private (inländische und ausländische) Investitionen und die Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation im ghanaischen Privatsektor, insbesondere bei KKMU, sind im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftsentwicklung verbessert.	Zielformulierung nicht angemessen: Das Impact-Ziel ist sehr weit weg vom Outcome. Durch die Nutzung von Berufsbildungsangeboten sollte sich zunächst die Arbeits- und Einkommenssituation der Zielgruppe verbessern. Auf EZ-Programmzielebene können ambitioniertere Ziele stehen – diese haben aber eine zu große Zuordnungslücke für die Evaluierung. Daher wurde das Ziel für die EPE modifiziert.	Verbesserung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation für Angestellte und Beschäftigte aus dem informellen Sektor in Ghana (auch im Sinne von <i>employability</i>)
Indikator 1	Die Zielgruppe hat eine durch die deutsche EZ geförderte Ausbildung oder Qualifizierung absolviert.	Indikator nicht angemessen Die Wirkungsebene bildet die Output-Ebene ab, zudem wird der Indikator für das gesamte EZ-Programm gemessen und bezieht sich nicht nur auf das FZ-Modul.	Indikator wird nicht verwendet
Indikator 2	Zielgruppe hat ihre Beschäftigungssituation durch die deutsche EZ unterstützten Maßnahmen verbessert.	Indikator nicht angemessen Indikator nicht nur auf FZ-Modul bezogen, daher Zuordnungslücke zu groß, Indikator daher nicht geeignet für EPE.	Indikator nicht verwendet
NEU: Indikator 3	Begünstigte bestätigen, dass sich die Teilnahme an den Gutscheinen finanzierten Weiterbildungsangeboten positiv auf ihre Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation ausgewirkt hat.	Indikator angemessen	Indikator ergänzt
NEU: Indikator 4	Eigentümerinnen und Eigentümer von KKU (MCPs= sind mit den gestiegenen Kompetenzen der trainierten Begünstigten zufrieden.	Indikator angemessen	Indikator ergänzt
NEU: Indikator 5	Anteil der Auszubildenden, die 6 Monate nach ihrem Abschluss eine ihrer Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle finden oder einer selbständigen Tätigkeit nachgehen.	Indikator angemessen	Indikator ergänzt
NEU: Indikator 6	Anteil der begünstigten MCPs, die 6 Monate nach Beendigung des Trainings eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens bestätigen.	Indikator angemessen	Indikator ergänzt

Anlage: Projektmaßnahmen und Ergebnisse

Im Rahmen der beiden Phasen des Vorhabens wurden hauptsächlich folgende Leistungen erbracht:

- Aufbau eines neuen Modells der Berufsbildungsfinanzierung in Ghana, das über die nachfragebasierte Finanzierung von neu eingeführten CBT-Weiterbildungsgängen für den informellen Sektor durch Gutscheine, die Strukturreformen des Berufsbildungssektors unterstützt.
- Dazu gehörten im Detail:
 - Aufbau eines digitalen Voucher-Management-Systems (VMS), welches bei CTNET angesiedelt ist und auf das die beteiligten Trainingsinstitute zugreifen können (inklusive Finanzierung des dafür erforderlichen IT-Systems)
 - Pilotierung des Gutscheinansatzes in Zusammenarbeit mit der GIZ mit ausgewählten Trainingsanbietern und Berufsverbänden
 - Finanzierung von Tablets/IT-Ausstattung für die beteiligten Trainingsinstitute
 - Finanzierung vollständiger CBT-basierter Berufsbildungsprogramme des nationalen Qualifizierungsniveaus (*National Proficiency Level*) I und II für ausgewählte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem informellen Sektor in den Regionen Ashanti, Greater Accra, Volta und Northern Region (Phase I) sowie Central, Eastern und Western Region (zusätzlich in Phase II) in folgenden Berufsfeldern:
 - Phase I: Bau/Schweißen (*building construction/welding*), Kosmetik/Friseurwesen (*cosmetology/hairdressing*), Unterhaltungselektronik (*consumer electronics*), Kfz-Reparatur (*automotive repair*) und Schneiderei (*garment/dress making*)
 - Phase II: Wie Phase I plus Sanitärinstallation (*plumbing*). Geplant war auch Möbelbau (*furniture making*) Mauerwesen/Fliesen (*block laying/tiling*) und Gastronomie (*catering*), dort konnte aber das CBT-Angebot nicht rechtzeitig entwickelt werden.
 - Aufbau und Finanzierung eines detaillierten Monitoringsystems (u.a. Fotomonitoring der Anwesenheit der Teilnehmenden) basierend auf dem VMS in Zusammenarbeit mit den beteiligten Berufsverbänden
 - Finanzierung von Trainingskoordinatoren bei den Berufsverbänden
 - Finanzierung von Transport- und Verpflegungskosten für Auszubildende
 - Finanzierung der Prüfungs- und Zertifizierungskosten der *Technical Examination Unit* (TEU) (heute Teil von CTNET) für eine Zertifizierung in Übereinstimmung mit dem nationalen Qualifikationsrahmen nach erfolgreichem Abschluss eines vollständigen Weiterbildungsprogramms.
- Digitalisierung des Registrierungs- und Akkreditierungsprozesses bei CTNET durch die Finanzierung und Implementierung eines neu entwickelten IT-Systems (Datenbank).
- Pilotierung des *Recognition of Prior Learning* -Ansatzes, der in Phase IV umfassender implementiert wird.
- Finanzierung und Beschaffung von notwendiger IT-Ausstattung bei CTNET, den Berufsverbänden und Trainingsinstituten

Die Umsetzung der beiden Phasen des Vorhabens erfolgte parallel und verzahnt, um nach einem verzögerten Start schnell auf die wachsende Nachfrage nach CBT-basierter Weiterbildung reagieren zu können.

Insgesamt erhielten 16.344 Personen Gutscheine aus dem Vorhaben und es wurden mehr rd. 400.000 Gutscheine ausgegeben (für ein vollständiges Kursprogramm benötigte man mehrere Gutscheine). Das Vorhaben arbeitet mit rd. 130 Trainingsinstituten und rd. 85 Berufsverbänden zusammen.

Es gilt als wesentlicher Hebel für die Ausweitung der CBT-basierten Aus- und Weiterbildung und die Akkreditierung von Berufsbildungsanbietern auf Basis definierter Qualitätsstandards. Das Vorhaben war damit ein wesentlicher Faktor für die Formalisierung, Standardisierung und Qualitätsverbesserung der Berufsbildung in Ghana, um der Fragmentierung und mangelnden Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme entgegenzuwirken.

Anlage: Umsetzungsstand der Betriebsempfehlungen

Betriebsempfehlung aus AK	Umsetzungsstand bei EPE	Kommentar
Bei AK wurde die Empfehlung ausgesprochen, mit der Ausweitung des Programms einen regionalen Verteilungsschlüssel einzuführen, um bei hoher Nachfrage und begrenzter Mittelverfügbarkeit, eine faire und transparente Verteilung der Mittel zu gewährleisten. CTVET stand dem bei AK kritisch gegenüber, da die Einführung eines solchen Mechanismus komplex sei und die erfolgreich etablierten Vergabemodalitäten verändern würde. So wurde vereinbart, noch wenig eingebundene Regionen besonders im Blick zu behalten und im Rahme von Phase IV Optionen für einen Verteilungsmechanismus zu erarbeiten.	☐ Vollständig umgesetzt ☐ Teilweise umgesetzt ☒ Nicht umgesetzt ☐ Daten unzureichend	Zum Zeitpunkt der EPE waren noch keine Optionen für einen Verteilungsmechanismus zwischen CTVET und der KfW abgestimmt. Das Evaluierungsteam hat in den <i>preliminary findings</i> erneut empfohlen, einen transparenten Verteilungsmechanismus zu entwickeln. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in Phase I und II einige Trainingsanbieter mit der Zuweisung von Schülerinnen und Schüler gerechnet hatten, diese dann aber nicht bekommen haben (siehe auch unter „10. Nicht intendierte Wirkungen (positiv und negativ“).

Anlage: Ex-post-Evaluierungsmatrix

Relevanz

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
1. Ausrichtung an Politiken und Prioritäten			2	0	--
1.1. Sind die Ziele der Maßnahme an den (globalen, regionalen und länderspezifischen) Politiken und Prioritäten, insbesondere der beteiligten und betroffenen (entwicklungspolitischen) Partner und des BMZ, ausgerichtet?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welche Bedeutung misst die ghanaische Regierung der beruflichen Weiterbildung im informellen Sektor bei (Vergleich: damals vs. heute)? Welches Ziel verfolgt sie dabei (Formalisierung/Verstetigung des status quo)?			
1.2. Berücksichtigen die Ziele der Maßnahme die relevanten politischen und institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. Gesetzgebung, Verwaltungskapazitäten, tatsächliche Machtverhältnisse (auch bzgl. Ethnizität, Gender, etc.))?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welche Zugänge zu Weiterbildung für Beschäftigte im informellen Sektor gab es bei Projektprüfung? Inwieweit war die Berufsbildungskommission bei PP in der Lage, das Gutscheinsystem zu etablieren und zu verwalten (Ressourcen, Regularien, Verwaltungskapazitäten, IT)? Waren die gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür bereits gegeben? Welche Qualitätsstandards werden zugrunde gelegt und wie wurden/werden sie nachgehalten?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
2. Ausrichtung an Bedürfnissen und Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen			2	0	--
2.1. Sind die Ziele der Maßnahme auf die entwicklungspolitischen Bedürfnisse und Kapazitäten der Zielgruppe ausgerichtet? Wurde das Kernproblem korrekt identifiziert?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welche beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten hatte die Zielgruppe vor Einführung des <i>Voucher</i> -Systems? (Art, Kosten, Zugang, Vielfalt des Angebots)? Was waren die entscheidenden Engpässe (geographischer Zugang, Verfügbarkeit von Bildungsanbietern, Qualität (Zertifizierung), Bezahlbarkeit, Zeit, Angst vor Einkommensverlust wegen Abwesenheit)? Gab bzw. gibt es diesbezüglich regionale Unterschiede?			
2.2. Wurden dabei die Bedürfnisse und Kapazitäten besonders benachteiligter bzw. vulnerabler Teile der Zielgruppe (mögliche Differenzierung nach Alter, Einkommen, Geschlecht, Ethnizität, etc.) berücksichtigt? Wie wurde die Zielgruppe ausgewählt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Auswahl-Kriterien für Gutscheinbegünstigte, Berufssparten, Weiterbildungsgänge etc.? Eigenbeitrag der Zielgruppe (Zeit, Kosten, Entfernung vom Arbeitsplatz)? Entsprach das Angebot am Weiterbildungsmarkt den Bedürfnissen der Zielgruppe? Erweiterung/ Neuausrichtung entsprechend den Bedarfen am (informellen) Arbeitsmarkt?			
2.3. Hätte die Maßnahme (aus ex-post Sicht) durch eine andere Ausgestaltung der Konzeption weitere nennenswerte Genderwirkungspotenziale gehabt? (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Frauen- und männerdominierte Sparten gleichermaßen berücksichtigt? Weiterbildungszeiten und Entfernung zu den Trainingszentren kompatibel mit familiären Pflichten? Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzgl. Opportunitätskosten?			
2.4. Sonstige Evaluierungsfragen	Berücksichtigen die Ziele der Maßnahmen die Implementierungskapazitäten und Bedarfe des Bildungssystems (insb. von CTVE und Trainingsinstituten)?	u.a. Wie wurde der CBT-Ansatz vor Projektbeginn pilotiert? Was genau wurde durch das GIZ-Projekt vorbereitet? Welche Schritte sind für eine Akkreditierung und Zertifizierung erforderlich und welche Einheiten/Personen sind daran beteiligt? Inwieweit waren die Trainingsinstitute in der Lage (finanziell und organisatorisch) die Zertifizierungsanforderungen zu erfüllen?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
3. Angemessenheit der Konzeption			2	0	--
3.1. War die Konzeption der Maßnahme angemessen und realistisch (technisch, organisatorisch und finanziell) und grundsätzlich geeignet zur Lösung des Kernproblems beizutragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Entsprachen bzw. entsprechen die Trainingsinhalte den Bedarfen der Zielgruppe (MCPs, Auszubildende) und waren angemessen auf die Vorbildung (praktische und theoretische) abgestimmt?			
3.2. Ist die Konzeption der Maßnahme hinreichend präzise und plausibel (Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit des Zielsystems sowie der dahinterliegenden Wirkungsannahmen)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwiefern können die möglichen Trainingsinhalte zu einer Verbesserung der Einkommens- und Arbeitssituation am alten Arbeitsplatz beitragen? Inwiefern öffnen sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten?			
3.3. Waren die gewählten Indikatoren und deren Wertbestückung in ihrer Gesamtheit angemessen (zur Beantwortung eine der folgenden Angaben auswählen: Indikatoren und Wertbestückung waren angemessen/teilweise angemessen/nicht angemessen)? Die Begründung erfolgt differenziert nach Indikatoren (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
3.4. Bitte Wirkungskette beschreiben, einschl. Begleitmaßnahmen, ggf. in Form einer grafischen Darstellung. Ist diese plausibel? Sowie originäres und ggf. angepasstes Zielsystem unter Einbezug der Wirkungsebenen (Outcome- und Impact) nennen. Das (angepasste) Zielsystem kann auch grafisch dargestellt werden. (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Umgang mit großer Zuordnungslücke zum EZ-Programmziel?			
3.5. Inwieweit ist die Konzeption der Maßnahme auf einen ganzheitlichen Ansatz nachhaltiger Entwicklung (Zusammenspiel der sozialen, ökologischen und ökonomischen Dimensionen der Nachhaltigkeit) hin angelegt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
3.6. Bei Vorhaben im Rahmen von EZ-Programmen: ist die Maßnahme gemäß ihrer Konzeption geeignet, die Ziele des EZ-Programms zu erreichen? Inwiefern steht die Wirkungsebene des FZ-Moduls in einem sinnvollen Zusammenhang zum EZ-Programm (z.B. Outcome-Impact bzw. Output-Outcome)? (FZ E spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwieweit werden die drei Dimensionen in den Curricula verankert? Welcher Zusammenhang besteht zwischen Training und <i>decent work</i> ? Welches Nachhaltigkeitskonzept liegt dem <i>Voucher</i> -System zugrunde?			
3.7. Sonstige Evaluierungsfragen	Inwieweit war die Realisierbarkeit der Konzeption abhängig von der erfolgreichen Umsetzung des TZ-Moduls – Ghana Skills Development Initiative (GSDI)?				
3.8.	War die Personal- und Kostenstruktur des Vorhabens angemessen?				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
4. Reaktion auf Veränderungen/Anpassungsfähigkeit			2	+	Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Rahmenbedingungen war erforderlich/wichtig
4.1. Wurde die Maßnahme im Verlauf ihrer Umsetzung auf Grund von veränderten Rahmenbedingungen (Risiken und Potentiale) angepasst?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welche Anpassungen waren aufgrund von COVID-19 und /oder der Strukturreformen im Bildungssystem erforderlich? Sind die Voucherwerte an die Inflation angepasst bzw. wäre das erforderlich gewesen?			
4.2. Sonstige Evaluierungsfragen	Welche Anpassungen waren durch Aufnahme neuer Regionen (und Berufssparten) in Phase 2 im Vgl. zu Phase 1 erforderlich?				

Kohärenz

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
5. Interne Kohärenz (Arbeitsteilung und Synergien der deutschen EZ)			2	+	Stärkere Gewichtung, da TZ-Vorhaben Voraussetzung für Implementierung des FZ-Gutschein-systems war.
5.1. Inwiefern ist die Maßnahme innerhalb der deutschen EZ komplementär und arbeitsteilig konzipiert (z.B. Einbindung in EZ-Programm, Länder-/Sektorstrategie)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
5.2. Greifen die Instrumente der deutschen EZ im Rahmen der Maßnahme konzeptionell sinnvoll ineinander und werden Synergien genutzt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
5.3. Ist die Maßnahme konsistent mit internationalen Normen und Standards, zu denen sich die deutsche EZ bekennt (z.B. Menschenrechte, Pariser Klimaabkommen etc.)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
6. Externe Kohärenz (Komplementarität und Koordinationsleistung im zum Zusammenspiel mit Akteuren außerhalb der dt. EZ)			2	0	--
6.1. Inwieweit ergänzt und unterstützt die Maßnahme die Eigenanstrengungen des Partners (Subsidiaritätsprinzip)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
6.2. Ist die Konzeption der Maßnahme sowie ihre Umsetzung mit den Aktivitäten anderer Geber abgestimmt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
6.3. Wurde die Konzeption der Maßnahme auf die Nutzung bestehender Systeme und Strukturen (von Partnern/anderen Gebern/internationalen Organisationen) für die Umsetzung ihrer Aktivitäten hin angelegt und inwieweit werden diese genutzt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwieweit wurde der Abwicklungsmechanismus für das Gutscheinsystem in die bestehenden Partnerstrukturen integriert und kann auch ohne das FZ-Programm weiter genutzt werden?			
6.4. Werden gemeinsame Systeme (von Partnern/anderen Gebern/internationalen Organisationen) für Monitoring/Evaluierung, Lernen und die Rechenschaftslegung genutzt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wie greifen die Monitoring- und Evaluierungsmechanismen von GIZ, KfW und Weltbank (WB) ineinander? Gibt es ein gemeinsames Monitoringsystem im Berufsbildungssektor? Werden Lernstandserhebungen durchgeführt oder <i>Tracer-Studies</i> , die zeigen, wo die ausgebildeten Leute dann verbleiben?			

Effektivität

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
7. Erreichung der Ziele			2	0	--
7.1. Wurden die (ggf. angepassten) Ziele der Maßnahme erreicht (inkl. PU-Maßnahmen)? Indikatoren-Tabelle: Vergleich Ist/Ziel	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
7.2. Sonstige Evaluierungsfragen	Warum konnten die Zielwerte in Bezug auf Ausbildungszertifikate entsprechend der nationalen Qualifikationsstandards I und II nicht vollständig erreicht werden?	u.a. Wurden die Voraussetzungen hierfür vom Vorhaben konzeptionell adressiert oder fehlte eine konzeptionelle Berücksichtigung / der Beitrag von anderen?			
8. Beitrag zur Erreichung der Ziele			2	0	
8.1. Inwieweit wurden die Outputs der Maßnahme wie geplant (bzw. wie an neue Entwicklungen angepasst) erbracht? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Gab es Anpassungen aufgrund von COVID-19 oder der Restrukturierung des Berufsbildungssystems?			
8.2. Werden die erbrachten Outputs und geschaffenen Kapazitäten genutzt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
8.3. Inwieweit ist der gleiche Zugang zu erbrachten Outputs und geschaffenen Kapazitäten (z.B. diskriminierungsfrei, physisch erreichbar, finanziell erschwinglich, qualitativ, sozial und kulturell annehmbar) gewährleistet?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wie wurden die Voucher „kommuniziert/vermarktet“ – wer sollte und wer wurde tatsächlich damit erreicht? Wie erfolgte die Verteilung der Gutscheine? Wie erfolgte die Auswahl der Trainingsinstitute?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
8.4. Inwieweit hat die Maßnahme zur Erreichung der Ziele beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwieweit lässt sich eine ggf. verbesserte Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Zielgruppe auf die Gutscheine zurückführen?			
8.5. Inwieweit hat die Maßnahme zur Erreichung der Ziele auf Ebene der intendierten Begünstigten beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Waren die Kapazitäten der Angebotsseite ausreichend, um eine steigende Nachfrage zu bedienen? Erreichbarkeit Trainingsinstitute?			
8.6. Hat die Maßnahme zur Erreichung der Ziele auf der Ebene besonders benachteiligter bzw. vulnerabler beteiligter und betroffener Gruppen (mögliche Differenzierung nach Alter, Einkommen, Geschlecht, Ethnizität, etc.), beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. War es angemessen, den Fokus auf MCPs und erst später aus Auszubildende zu legen?			
8.7. Gab es Maßnahmen, die Genderwirkungspotenziale gezielt adressiert haben (z.B. durch Beteiligung von Frauen in Projektgremien, Wasserkomitees, Einsatz von Sozialarbeiterinnen für Frauen, etc.)? (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Gab es die Intention, Frauen auch für „nicht frauentypische“ Fortbildungsangebote zu gewinnen?			
8.8. Welche projektinternen Faktoren (technisch, organisatorisch oder finanziell) waren ausschlaggebend für die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung der intendierten Ziele der Maßnahme? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
8.9. Welche externen Faktoren waren ausschlaggebend für die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung der intendierten Ziele der Maßnahme (auch unter Berücksichtigung der vorab antizipierten Risiken)? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welchen Einfluss hatte die Reform des Berufsbildungs-Sektors auf den Erfolg des Vorhabens? Inwieweit hat COVID-19 die Zielerreichung negativ beeinflusst? Welche Rolle spielte die stetige Verschlechterung der makroökonomischen Situation in Ghana für das Vorhaben?			
9. Qualität der Implementierung			3	+	Hohe Bedeutung der Partnerkapazitäten insbesondere auf Ebene der Zertifizierung
9.1. Wie ist die Qualität der Steuerung und Implementierung der Maßnahme (z.B. Projektträger, Consultant, Berücksichtigung von Ethnizität und Gender in entscheidungsfindenden Gremien) im Hinblick auf die Zielerreichung zu bewerten?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Gab es neben der langsamen Zertifizierung der Begünstigten weitere Steuerungsaspekte, die die Implementierung verzögert/eingeschränkt haben? Wie war die Zusammenarbeit mit den Trainingsinstituten und Berufsverbänden organisiert? War es sinnvoll, die Berufsverbände für die Auswahl der Teilnehmenden einzubeziehen?			
9.2. Wie ist die Qualität der Steuerung, Implementierung und Beteiligung an der Maßnahme durch die Partner/Träger zu bewerten?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Implikationen der Berufsbildungsreform bei Projektprüfung absehbar? Gab es regelmäßige Wechsel in den Zuständigkeiten bei CTVET (o.a.)? Wie erfolgte die Ausbildung (neuer) Trainerinnen und Trainer?			
9.3. Wurden Gender Ergebnisse und auch relevante Risiken im/durch das Projekt (genderbasierte Gewalt, z.B. im Kontext von Infrastruktur oder Empowerment-Vorhaben) während der Implementierung regelmäßig gemonitort oder anderweitig berücksichtigt? Wurden entsprechende Maßnahmen (z.B. im Rahmen einer BM) zeitgemäß umgesetzt? (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
10. Nicht-intendierte Wirkungen (positiv oder negativ)			2	0	--
10.1. Sind nicht-intendierte positive/negative direkte Wirkungen (sozial, ökonomisch, ökologisch sowie ggf. bei vulnerablen Gruppen als Betroffene) feststellbar (oder absehbar)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wurden unterschiedliche ethnische Gruppen ohne Diskriminierung bei der Voucher-Vergabe berücksichtigt? Ist dieser Aspekt relevant in Ghana?			
10.2. Welche Potentiale/Risiken ergeben sich aus den positiven/negativen nicht-intendierten Wirkungen und wie sind diese zu bewerten?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
10.3. Wie hat die Maßnahme auf Potentiale/Risiken der positiven/negativen nicht-intendierten Wirkungen reagiert?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Effizienz

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
11. Produktionseffizienz			2	0	--
11.1. Wie verteilen sich die Inputs (finanziellen und materiellen Ressourcen) der Maßnahme (z.B. nach Instrumenten, Sektoren, Teilmaßnahmen, auch unter Berücksichtigung der Kostenbeiträge der Partner/Träger/andere Beteiligte und Betroffene, etc.)? (Lern- und Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wofür wurde der Eigenbeitrag der ghanaischen Regierung eingesetzt?			
11.2. Inwieweit wurden die Inputs der Maßnahme im Verhältnis zu den erbrachten Outputs (Produkte, Investitionsgüter und Dienstleistungen) sparsam eingesetzt (wenn möglich im Vergleich zu Daten aus anderen Evaluierungen einer Region, eines Sektors, etc.)? Z.B. Vergleich spezifischer Kosten.	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Voucher-Werte vor dem Hintergrund der Zielgruppe angemessen? Gab es gestaffelte Tarife? Wenn nicht, wäre dies wünschenswert gewesen? Hätten mehr Menschen profitieren können bei Teilfinanzierung der Weiterbildung? Wie viele Voucher konnte eine Person beziehen? Gab es Unterschiede je nach Berufssparte? In welchem Verhältnis stehen die Zertifizierungskosten zu den Trainingskosten? Gibt es regionale Unterschiede? Wie hoch sind die <i>Overheads</i> je <i>Voucher</i> und sind diese angemessen? Kosten pro Trainingsteilnehmenden?			
11.3. Ggf. als ergänzender Blickwinkel: Inwieweit hätten die Outputs der Maßnahme durch einen alternativen Einsatz von Inputs erhöht werden können (wenn möglich im Vergleich zu Daten aus anderen Evaluierungen einer Region, eines Sektors, etc.)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. War die Finanzierung der Berufsverbände notwendig, um die Outputs zu erreichen oder hätten ohne Einbindung der Berufsverbände Kosten gespart und mehr Gutscheine verteilt werden können?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
11.4. Wurden die Outputs rechtzeitig und im vorgesehenen Zeitraum erstellt?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
11.5. Waren die Koordinations- und Managementkosten angemessen? (z.B. Kostenanteil des Implementierungsconsultants)? (FZE spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wie hoch waren die Kosten für den Implementierungsconsultant und die VMU im Vergleich zu den Gutscheinkosten?			
12. Allokationseffizienz			2	0	--
12.1. Auf welchen anderen Wegen und zu welchen Kosten hätten die erzielten Wirkungen (Outcome/Impact) erreicht werden können? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Waren die Regionen und Berufsfelder aus Allokationsperspektive richtig gewählt oder hätten in anderen Regionen oder mit anderen Berufsfeldern mehr Wirkungen erreicht werden können?			
12.2. Inwieweit hätten – im Vergleich zu einer alternativ konzipierten Maßnahme – die erzielten Wirkungen kostenschonender erzielt werden können?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wäre eine direkte Förderung der Angebotsseite (anstelle des nachfrageorientierten Gutscheinsatzes) zielführender gewesen?			
12.3. Ggf. als ergänzender Blickwinkel: Inwieweit hätten – im Vergleich zu einer alternativ konzipierten Maßnahme – mit den vorhandenen Ressourcen die positiven Wirkungen erhöht werden können?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Hätten über die Möglichkeit, nur einzelne Trainingseinheiten besuchen zu können, mehr Menschen erreicht werden können? Hätten über die Anerkennung von Vorkenntnissen (<i>recognition of prior learning</i>) insgesamt mehr Menschen erreicht werden können, da einzelne kürzere Ausbildungszeiten gebraucht hätten?			
12.4. In welcher Hinsicht war der Einsatz öffentlicher Mittel finanziell additional?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Impact

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
13. Übergeordnete entwicklungspolitische Veränderungen			2	0	--
13.1. Sind übergeordnete entwicklungspolitische Veränderungen, zu denen die Maßnahme beitragen sollte, feststellbar? (bzw. wenn absehbar, dann möglichst zeitlich spezifizieren)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwieweit haben sich die arbeitsmarkt-relevanten Kompetenzen (Beschäftigungsfähigkeit) der Auszubildenden erhöht (formeller vs. informeller Sektor)? Inwieweit sind die Auswirkungen auf die Entwicklung von Kapazitäten im nationalen Berufsbildungssystem spürbar?			
13.2. Sind übergeordnete entwicklungspolitische Veränderungen (sozial, ökonomisch, ökologisch und deren Wechselwirkungen) auf Ebene der intendierten Begünstigten feststellbar? (bzw. wenn absehbar, dann möglichst zeitlich spezifizieren)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Absolventinnen und Absolventen: Wie viele von ihnen haben nach Abschluss einen Job bekommen (im formellen vs. Informellen) Arbeitsmarkt? Was hat sich beruflich/finanziell/qualitativ bei ihnen verändert? Berufsbildungssysteme: Welche Veränderungen im institutionellen Umfeld durch Projekt beeinflusst? Hatte das Voucher-System eine strukturelle Wirkung auf Angebot und Qualität in der Berufsbildung?			
13.3. Inwieweit sind übergeordnete entwicklungspolitische Veränderungen auf der Ebene besonders benachteiligter bzw. vulnerabler Teile der Zielgruppe, zu denen die Maßnahme beitragen sollte, feststellbar (bzw. wenn absehbar, dann möglichst zeitlich spezifizieren)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wie hat sich die Weiterbildung auf die Einkommenssituation ausgewirkt?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
14. Beitrag zu übergeordneten intendierten entwicklungspolitischen Veränderungen			2	0	--
14.1. In welchem Umfang hat die Maßnahme zu den festgestellten bzw. absehbaren übergeordneten entwicklungspolitischen Veränderungen (auch unter Berücksichtigung der politischen Stabilität), zu denen die Maßnahme beitragen sollte, tatsächlich beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
14.2. Inwieweit hat die Maßnahme ihre intendierten (ggf. angepassten) entwicklungspolitischen Ziele erreicht? D.h. sind die Projektwirkungen nicht nur auf der Outcome-Ebene, sondern auch auf der Impact-Ebene hinreichend spürbar? (z.B. Trinkwasserversorgung/Gesundheitswirkungen)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
14.3. Hat die Maßnahme zur Erreichung ihrer (ggf. angepassten) entwicklungspolitischen Ziele auf Ebene der intendierten Begünstigten beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
14.4. Hat die Maßnahme zu übergeordneten entwicklungspolitischen Veränderungen bzw. Veränderungen von Lebenslagen auf der Ebene besonders benachteiligter bzw. vulnerabler Teile der Zielgruppe (mögliche Differenzierung nach Alter, Einkommen, Geschlecht, Ethnizität, etc.), zu denen die Maßnahme beitragen sollte, beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Differenzierung der Fragestellung nach MCPs, Auszubildenden und Arbeitern			
14.5. Welche projektinternen Faktoren (technisch, organisatorisch oder finanziell) waren ausschlaggebend für die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung der intendierten entwicklungspolitischen Ziele der Maßnahme? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welchen Einfluss hatten der erforderliche Eigenbeitrag der Zielgruppe, der später über Projektmittel finanziert wurde, und ein möglicher Verdienstausschlag durch Besuch der Weiterbildung auf die Zielerreichung/Interesse an Gutscheinen?			
14.6. Welche externen Faktoren waren ausschlaggebend für die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung der intendierten entwicklungspolitischen Ziele der Maßnahme? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welchen Einfluss hatten verschlechterte wirtschaftliche Makrolage und Reform des Berufsbildungssystems auf die Zielerreichung? Welchen Einfluss hatten Verzögerungen und Ergebnisse des TZ-Vorhabens auf Beginn des Vorhabens und die Qualität der Lehre?			

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
14.7. Entfaltet das Vorhaben Breitenwirksamkeit? Inwieweit hat die Maßnahme zu strukturellen oder institutionellen Veränderungen geführt (z.B. bei Organisationen, Systemen und Regelwerken)? (Strukturbildung) War die Maßnahme modellhaft und/oder breitenwirksam und ist es replizierbar? (Modellcharakter)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Hatte das Angebot der dualen Berufsbildung Modellcharakter und wird auch in anderen Kursen angewendet? Profieren von dem verbesserten Angebot auch Schülerinnen und Schüler ohne Gutscheine?			
14.8. Wie wäre die Entwicklung ohne die Maßnahme verlaufen? (entwicklungspolitische Additionalität)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welche Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten hätte die Zielgruppe ohne das Vorhaben gehabt?			
14.9. Sonstige Evaluierungsfragen					
15. Beitrag zu übergeordneten nicht-intendierten entwicklungspolitischen Veränderungen			2	0	--
15.1. Inwieweit sind übergeordnete nicht-intendierte entwicklungspolitische Veränderungen (auch unter Berücksichtigung der politischen Stabilität) feststellbar (bzw. wenn absehbar, dann möglichst zeitlich spezifizieren)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
15.2. Hat die Maßnahme feststellbar bzw. absehbar zu nicht-intendierten (positiven und/oder negativen) übergeordneten entwicklungspolitischen Wirkungen beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
15.3. Hat die Maßnahme feststellbar (bzw. absehbar) zu nicht-intendierten (positiven oder negativen) übergeordneten entwicklungspolitischen Veränderungen auf der Ebene besonders benachteiligter bzw. vulnerabler Gruppen (innerhalb oder außerhalb der Zielgruppe) beigetragen (Do no harm, z.B. keine Verstärkung von Ungleichheit (Gender/Ethnie, etc.)?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Hat das Vorhaben durch den hohen Anteil an Frauen strukturelle Genderwirkungen erzielt?			

Nachhaltigkeit

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- o +)	Begründung für Gewichtung
16. Kapazitäten der Beteiligten und Betroffenen			3	0	--
16.1. Sind die Zielgruppe, Träger und Partner institutionell, personell und finanziell in der Lage und willens (Ownership) die positiven Wirkungen der Maßnahme über die Zeit (nach Beendigung der Förderung) zu erhalten?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				
16.2. Inwieweit weisen Zielgruppe, Träger und Partner eine Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegenüber zukünftigen Risiken auf, die die Wirkungen der Maßnahme gefährden könnten?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
17. Beitrag zur Unterstützung nachhaltiger Kapazitäten			3	0	
17.1. Hat die Maßnahme dazu beigetragen, dass die Zielgruppe, Träger und Partner institutionell, personell und finanziell in der Lage und willens (Ownership) sind die positiven Wirkungen der Maßnahme über die Zeit zu erhalten und ggf. negative Wirkungen einzudämmen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Inwieweit können VMU und Zertifizierungsprozesse der Trainingsinstitute und Berufsverbände nach der FZ-Maßnahme auch ohne externe Finanzierung weiter genutzt werden? Können die Trainingsinstitute ihren Betrieb auch ohne Gutscheinnittel aufrechterhalten? Werden die NP I und NP II Kurse auch außerhalb des Gutscheinsystems nachgefragt? Ist davon auszugehen, dass das Vorhaben dauerhaft zur Qualitätsverbesserung der Lehre beigetragen hat? Welche politische Priorität genießt berufliche Bildung in der Bildungslandschaft? Sind die Trainingsinstitute finanziell und personell in der Lage, die über Gutscheine finanzierte Ausstattung zu warten und Instand zu halten?			
17.2. Hat die Maßnahme zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit (Resilienz) der Zielgruppe, Träger und Partner, gegenüber Risiken, die die Wirkungen der Maßnahme gefährden könnten, beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welchen Einfluss hat die unzureichende Ausstattung mit Materialien am Arbeitsplatz auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Arbeits- und Einkommenssituation der Zielgruppe durch die Weiterbildung? Inwieweit hat das Vorhaben die finanzielle Situation der Trainingsinstitute und deren Ausstattung mit qualifizierten Lehrkräften dauerhaft gestärkt?			
17.3. Hat die Maßnahme zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit (Resilienz) besonders benachteiligter Gruppen, gegenüber Risiken, die die Wirkungen der Maßnahme gefährden könnten, beigetragen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:				

Evaluierungsfrage	Betrachtung der Frage in EPE	Optional: Konkretisierung der Frage für das Vorhaben	Bewertung	Gewichtung (- 0 +)	Begründung für Gewichtung
18. Dauerhaftigkeit der Wirkungen			3	0	
18.1. Wie stabil ist der Kontext der Maßnahme) (z.B. soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, politische Stabilität, ökologisches Gleichgewicht) (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Wie stabil ist die Bereitschaft der ghanaischen Regierung zur Bereitstellung finanzieller Mittel für Gutscheine für den informellen Sektor?			
18.2. Inwieweit wird die Dauerhaftigkeit der positiven Wirkungen der Maßnahme durch den Kontext beeinflusst? (Lern-/Hilfsfrage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Welchen Einfluss hat die schwierige wirtschaftliche Situation Ghanas auf die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Zielgruppe, welchen Einfluss auf die Trainingsinstitute? -Wie zukunftsfähig sind die geförderten Ausbildungsgänge aus Sicht der Wirtschaft? Ist CTNET gemeinsam mit den Berufsverbänden und Trainingseinrichtungen in der Lage, die Inhalte kontinuierlich zu überprüfen und ggf. anzupassen?			
18.3. Inwieweit sind die positiven und ggf. negativen Wirkungen der Maßnahme als dauerhaft einzuschätzen?	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Differenzierung der Dauerhaftigkeit der Wirkungen nach Zielgruppe, Trainingsinstituten und Berufsbildungssystem? Haben sich die Einnahmen der Trainingsinstitute auch nach Erhalt der Gutscheinmittel weiter positiv entwickelt? Wie stabil ist die Personalausstattung von CTNET zur Fortführung der Akkreditierung und Qualitätssicherung der Lehre, wie stabil ist die finanzielle und personelle Situation der VMU?			
18.4. Inwieweit sind die Gender-Ergebnisse der Maßnahme als dauerhaft einzuschätzen (Ownership, Kapazitäten, etc.?) (FZE-spezifische Frage)	☒ Frage wird betrachtet ☐ Frage wird nicht betrachtet, da nicht relevant. Optional Begründung:	u.a. Ist zu erwarten, dass auch künftig überdurchschnittlich viele Frauen profitieren?			