

DIE AUSWIRKUNGEN EINES ADAPTIERTEN VALIDIERUNGS- & BERATUNGSPROZESSES AUF PRAKTIKERINNEN & PRAKTIKER UND IHRE KANDIDATINNEN & KANDIDATEN

Ergebnisse der österreichischen Feldversuche des europäischen
Projekts TRANSVAL-EU

Brüssel - Wien, Mai 2023

*Maurice de Greef
Julia Fellingner
Mariya Dzhengozova*

Autorinnen und Autor:

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brüssel)

Julia Fellingner (3S)

Mariya Dzhengozova (3S)

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ im Rahmen der Stipendienvereinbarung Nr. 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten der Autor:innen wieder und die Geschäftsstelle und Kommission können nicht für die Nutzung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Einführung

TRANSVAL-EU ist ein länderübergreifendes politisches Experiment mit einer Schwerpunktsetzung auf der Erstellung eines Curriculums für Validierungs- und Beratungspraktikerinnen und -praktiker zur Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung transversaler Kompetenzen. Im Rahmen von sechs Pilotprojekten wurden Praktikerinnen und Praktiker geschult, den Validierungsprozess von nichtformalem und informellem Lernen mit Validierungskandidatinnen und -kandidaten zu optimieren. Neben Österreich, Belgien, Italien, Litauen und Polen wurde ein zusätzliches Pilotprojekt in Portugal durchgeführt. Für diesen Feldversuch wurden nur die Daten der beteiligten Kandidatinnen und Kandidaten ausgewertet.

Der vorliegende Länderbericht beschreibt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analyse der Auswirkungen auf die österreichischen Validierungskandidatinnen und -kandidaten sowie der beteiligten österreichischen Praktikerinnen und Praktikern, die sie bei diesem „erneuten“ Validierungsprozess angeleitet haben.

Nähere Hintergrundinformationen zur Forschungsmethodik sind im Europäischen Forschungsbericht enthalten (weitere Informationen unter: www.transvalproject.eu).

Forschungsfragen aus Sicht der Praktikerin/des Praktikers

(Fokus auf Training und Kompetenzprofil von Kandidatinnen und Kandidaten)

- Wurden Validierungs- und Beratungspraktikerinnen und -praktiker (während der Feldversuche) mit geeigneten praxisorientierten und innovativen (bezugnehmend auf ihre aktuelle Praxis) Schulungen und Instrumenten unterstützt, die sich auf die Validierung transversaler Kompetenzen konzentrieren?
- Wurden die Kompetenzen der Validierungs- und Beratungspraktikerinnen und -praktiker in Abgleich mit den Standards des Trainingscurriculums sowie des Kompetenzprofils verbessert?
- Wurden die Validierungs- und Beratungspraktikerinnen und -praktiker verstärkt in die Validierungs- und Beratungsprozesse hinsichtlich der Lernumgebung der Validierungs- und Beratungskandidatinnen und -kandidaten einbezogen?

Forschungsfragen aus Sicht des Validierungs- und Beratungskandidat:in

(Fokus auf Auswirkungen innovativer und inklusiver Validierung und Beratung)

- Wurden transversale Kompetenzen systematisch in Validierungs- und Anleitungsprozesse und -verfahren eingebettet?
- Nehmen erwachsene Lernende aufgrund eines verbesserten Zugangs, Unterstützung und Anleitung zur Validierung ihrer erworbenen transversalen Kompetenzen einen Anstieg der Chancen auf Bildung, Ausbildung, Freizeit, Arbeit, Freiwilligentätigkeit usw. wahr?
- Wurden innovative Instrumente für Erwachsene (unter Bezugnahme auf ihre derzeitige Praxis) angeboten, um transversale Kompetenzen für Weiterbildung, Umschulung, Arbeitssuche oder Selbstermächtigung und -entwicklung zu validieren?

Stichprobe der involvierten Praktikerinnen und Praktiker

An der Gesamtstudie waren insgesamt 181 Praktikerinnen und Praktiker beteiligt. Um eine Analyse durchzuführen, wurden nur jene Praktikerinnen und Praktiker in die aktuelle Stichprobe aufgenommen, die an dem Pre- und Post-Test teilgenommen haben, demnach 78 Praktikerinnen und Praktiker (in Österreich und Italien waren die meisten Praktikerinnen und Praktiker beteiligt, da in diesen Ländern jeweils zwei Feldversuche durchgeführt wurden). Die Stichprobe ist zu klein, um die Stichprobe jedes Landes zu beschreiben; daher wurde gesamteuropäisch analysiert. Wie in Tabelle 1 verdeutlicht, beschreiben die meisten der Beteiligten ihren Beruf als Berufsberater/Berufsberaterin, Pädagoge/Pädagogin, Lehrer/Lehrerin, Trainer/Trainer, Coach oder haben mehrere Funktionen. Außerdem arbeiten die meisten von ihnen in einem Bildungs- oder Schulzentrum, einer Beratungsorganisation oder einem Berufsbildungsanbieter. Schließlich verfügt die Mehrheit über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung (65,4%).

Tabelle 1: Charakteristika des Arbeitsumfeldes der Praktikerinnen und Praktiker (N = 78)

Charakteristika der Arbeitsumgebung	Kategorie	Anzahl der Praktiker:innen (%)
<i>Land</i>	Österreich	24,4
	Belgien	7,7
	Italien	32,1
	Litauen	23,1
	Polen	12,8
<i>Beruf</i>	Berufsberaterin/Berufsberater	27,6
	Beraterin/Berater zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens	2,6
	Pädagogin/Pädagoge, Lehrerin/Lehrer, Trainerin/Trainer, Coach	18,4
	Prüfer/Prüferin, Sachverständige/Sachverständiger	0
	Mehrfachbeschäftigung	18,4
	Sonstiges	32,9
<i>Organisationsform</i>	Bildungs- oder Schulzentrum (ohne Berufsschulen)	25,6
	Beratungsdienstleistung	20,5
	Nationale Stelle für den EQF (European Qualifications Framework)	1,3
	Nationale Stelle für die Validierung früherer Kompetenzen	2,6
	Gemeinnütziger Arbeitgeber	3,8
	Privatsektor	9,0
	Anbieter von Berufsbildung (einschließlich Berufsschulen)	17,9
	Sonstiges	17,9
<i>Berufserfahrung</i>	Weniger als ein Jahr	12,8
	1-2 Jahre	5,1
	3-5 Jahre	15,4
	5-10 Jahre	23,1
	Über 10 Jahre	42,3

Fehlende Werte werden in Prozentrechnungen ausgeschlossen

Beispiel: Kandidatinnen und Kandidaten aus Österreich

Unter 33 Kandidatinnen und Kandidaten wurde vor und nach dem Validierungsprozess ein Pre- und Post-Test durchgeführt. Laut Tabelle 2 wurden mehr Männer als Frauen einbezogen (ca. 67% versus 33%). Außerdem wurden etwas mehr von ihnen (58%) nicht in dem Land geboren, in dem sie leben. Rund 61% der beteiligten Kandidaten waren zwischen 26 und 45 Jahre alt. Darüber hinaus umfasste die Studie in Bezug auf Bildung sowohl hochqualifizierte als auch gering qualifizierte Erwachsene (siehe Tabelle 2). Schließlich haben die meisten der beteiligten Kandidatinnen und Kandidaten eine bezahlte Arbeit (64%).

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale österreichischer Kandidat:innen (N = 33)

Soziodemographisches Merkmal	Kategorie	Anzahl der Kandidat:innen (%)
<i>Geschlecht</i>	Männlich	66,7
	Weiblich	33,3
<i>Staatsangehörigkeit</i>	Österreich	42,4
	Andere Staatsbürgerschaft	57,6
<i>Alter</i>	0 – 25 Jahre	27,3
	26 – 45 Jahre	60,6
	46 – 65 Jahre	12,1
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>	Grundschule	15,2
	Sekundarschule	18,2
	Berufsschule	21,2
	Weiterführende Schule	12,1
	Universität	30,3
	Sonstiges	3,0
<i>Dauer der Ausbildung</i>	5 Jahre oder weniger	18,2
	Zwischen 6 und 10 Jahren	24,2
	Zwischen 11 und 15 Jahren	30,3
	Zwischen 16 und 20 Jahren	24,2
	Über 21 Jahre	3,0
<i>Jobstatus</i>	Bezahlte Arbeit	63,6
	freiberuflich	3,0
	Freiwilligentätigkeit (unbezahlt)	3,0
	Bezahlte Arbeit und Freiwilligenarbeit	18,2
	Arbeitslos	12,1
	Auf Jobsuche	

Fehlende Werte werden in Prozentrechnungen ausgeschlossen

Beschreibung der Feldversuche

In Österreich haben zwei Organisationen nationale Trainings durchgeführt und Praktikerinnen und Praktiker aus verschiedenen Organisationen rekrutiert. Die Trainings fanden im Juni 2022 beziehungsweise im Herbst 2022 in und Salzburg statt.

In Wien nahmen 16 Praktikerinnen und Praktiker aus verschiedenen Organisationen teil, die Beratung und Validierung für verschiedene Zielgruppen in verschiedenen Regionen Österreichs anbieten. Das nationale Training wurde von vier Personen mit langjähriger Erfahrung und profundem Fachwissen in den Bereichen Beratung, Schulung und Validierung durchgeführt. Diese hatten zuvor auch an dem europäischen Training in Perugia teilgenommen. Während des Trainings wurden Möglichkeiten zur Teilnahme am Feldversuch im jeweiligen Arbeitskontext der unterschiedlichen Praktikerinnen und Praktiker diskutiert und erarbeitet. Ab Sommer 2022 begannen 10 der 16 Praktikerinnen und Praktiker mit den Feldversuchen mit insgesamt 36 Kandidatinnen und Kandidaten, die sie in ihrem Arbeitskontext rekrutierten (von denen 18 ihre transversalen Kompetenzen identifizierten, aber nicht am Pre- und Post-Test teilnahmen). Einige Praktikerinnen und Praktiker waren aufgrund von organisatorischen Gegebenheiten und/oder spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe (z. B. Personen mit Lernbehinderungen oder Sprachbarrieren) nicht in der Lage, die Pilotierung durchzuführen. Die Phase der Feldversuche wurde von zwei praxisbezogenen Webinaren für jene Praktikerinnen und Praktiker begleitet, welche die Pilotierung mit Kandidatinnen und Kandidaten durchführten, um praktische Erfahrungen auszutauschen und Fragen zu Berichts- und Forschungsanforderungen zu diskutieren.

In Salzburg wurde das erste Training seitens AK Salzburg durchgeführt und dauerte insgesamt 24 Stunden. Die Gruppe war sehr heterogen mit Praktikerinnen und Praktikern aus verschiedenen Bereichen. Die Schulung umfasste alle Inhalte des TRANSVAL-EU-Curriculums, wobei die Methoden an die regionalen Bedingungen und den Teilnehmerkreis angepasst wurden. Das zweite Training wurde deutlich verkürzt und fand nur an einem Tag statt. Es wurde von einer Gruppe von Praktikerinnen und Praktikern besucht, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeiten. Der Fokus auf die Zielgruppe ermöglichte den Trainerinnen und Trainern, Methoden und Tools vorzustellen, die bei der Arbeit mit dieser Zielgruppe gut eingesetzt werden können. Teile des Lehrplans Curriculums mussten aufgrund der Kürze des Trainings weggelassen werden (z. B. die Stakeholder-Analyse).

Der Großteil der Feldversuche in Salzburg fand im Rahmen des Projekts „Du kannst was“ statt.

„Du kannst was!“ ist ein summativer Validierungsprozess, der zum Abschluss einer Lehre führt. Andere Feldversuche konzentrierten sich auf junge Erwachsene, die bereits (kurzzeitig) beschäftigt waren, aber ihren Arbeitsplatz aufgeben mussten oder verloren hatten und nun auf der Suche nach Orientierung waren. Hier lag der Schwerpunkt auf der formativen Validierung transversaler Kompetenzen. Insgesamt waren 25 Praktikerinnen und Praktiker beteiligt und 43 Kandidatinnen und Kandidaten wurden erreicht, aber nicht alle wurden in das Monitoring-Tool aufgenommen.

Auswirkungen auf das Kompetenzniveau der Praktikerinnen und Praktiker hinsichtlich der Validierung transversaler Kompetenzen

Diese Stichprobe ist zu klein, um die Stichprobe jedes Landes zu beschreiben. Daher wurde gesamteuropäisch analysiert.

Basierend auf der Analyse des Pre- und Post-Tests wird deutlich, dass die meisten Praktikerinnen und Praktiker eine Erhöhung ihres Kompetenzniveaus erhaben haben, was die Anleitung zur Validierung transversaler Kompetenzen betrifft. Laut Tabelle 3 scheinen alle Skalen zuverlässig zu sein und der erfahrene Anstieg für jede der Variablen ist signifikant (basierend auf dem T-Test).

Erstens erfuhren etwa 76% der Praktikerinnen und Praktiker eine Steigerung ihrer Gesamtkompetenz in Bezug auf die Validierung transversaler Kompetenzen. Dies bedeutet, dass sie sich in der Lage fühlen, z. B. einen Validierungs- und Anleitungsprozess, ein Verfahren, eine Methode oder ein Instrument für die Arbeit mit transversalen Kompetenzen zur Verfügung zu stellen, anderen beizubringen, wie man mit transversalen Kompetenzen arbeitet, und transversale Kompetenzen zu definieren.

Zweitens fühlen sich die meisten Praktikerinnen und Praktiker besser in der Lage, den Validierungsprozess anzuleiten (siehe Tabelle 3). In Bezug auf diese Anleitung in einem typischen Validierungsprozess verzeichneten etwa 68% diesen Anstieg ihres Kompetenzniveaus. Darüber hinaus erlebten etwa 76% der Praktikerinnen und Praktiker eine Zunahme in der Bereitstellung von Beratung in Bezug auf die Validierung transversaler Kompetenzen. Dies bedeutet, dass diese Praktikerinnen und Praktiker empfinden, dass sie besser in der Lage sind, z. B. effektiv mit den Kandidatinnen und Kandidaten und mit anderen am Prozess beteiligten Praktikerinnen und Praktikern zu kommunizieren, die Wege zur Kommunikation mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und anzupassen, eine Beziehung zur Kandidatin / zum Kandidaten aufzubauen und die Aktivitäten durchzuführen, die erforderlich sind, um die Qualität der Identifizierung und Dokumentation der Kompetenzen der Kandidatin/ des Kandidaten sicherzustellen.

Drittens haben die meisten Praktikerinnen und Praktiker eine Erhöhung ihres Kompetenzniveaus im Zusammenhang mit der Bewertung erlebt (siehe Tabelle 3). Basierend auf der Analyse erlebten etwa 72% eine Erhöhung ihres Kompetenzniveaus der Bewertung in Bezug auf einen typischen Validierungsprozess und etwa 74% eine Erhöhung ihres Kompetenzniveaus der Bewertung in Bezug auf transversale Kompetenzen. Genauer gesagt haben diese Praktikerinnen und Praktiker erfahren, dass sie besser in der Lage sind, z. B. die

von Kandidatinnen und Kandidaten vorgelegten Nachweise und Aussagen zu analysieren, die erforderlichen Aktivitäten durchzuführen, um die Qualität der Bewertung der Kompetenzen der Kandidatin / des Kandidaten sicherzustellen, gemäß den Regeln und Vorschriften zu handeln und die Grundsätze der Zusammenarbeit mit anderen am Prozess beteiligten Praktikerinnen und Praktiker zu charakterisieren.

Tabelle 3: Erfahrene Kompetenzsteigerung bei Praktikerinnen und Praktikern (N = 78)

Variable	Erfahrene Kompetenzsteigerung bei den Praktikerinnen und Praktikern (in %)	Cronbachs Alpha	T-Test
<i>Kompetenzniveau transversaler Kompetenzen</i>	75,6	0,96	$t(77) = -6,48, p < .05$
<i>Kompetenzniveau der Bereitstellung von Beratung</i>			
In Bezug auf einen typischen Validierungsprozess	67,6	0,97	$t(73) = -4,68, p < .05$
In Bezug auf die Validierung transversaler Kompetenzen	75,7	0,97	$t(73) = -7,58, p < .05$
<i>Kompetenzniveau der Bewertung</i>			
In Bezug auf einen typischen Validierungsprozess	71,6	0,98	$t(73) = -5,08, p < .05$
In Bezug auf die Validierung transversaler Kompetenzen	74,3	0,98	$t(73) = -6,87, p < .05$

Einfluss der Feldversuche auf die erfahrene Kompetenzsteigerung österreichischer Kandidatinnen und Kandidaten

Durch die Durchführung eines Pre- und Post-Tests unter den 33 beteiligten Kandidatinnen und Kandidaten wurde die erfahrene Steigerung mehrerer Kompetenzen des transversalen Kompetenzrahmens (TCF) sowie der Anteil sozialer Inklusion und die Arbeitsmarktsituation analysiert.

Erstens scheinen laut Tabelle 4 die meisten der verwendeten Skalen nach den hohen Werten für das Cronbach-Alpha (basierend auf der gesamteuropäischen Stichprobe) sehr zuverlässig zu sein. Außerdem wird auf der Grundlage des paarweisen T-Tests festgestellt, dass der erlebte Anstieg für fast alle Variablen signifikant ist (basierend auf der gesamteuropäischen Stichprobe).

Zweitens wurde aufgrund der empfundenen Steigerung deutlich, dass ein erheblicher Anteil der beteiligten Kandidatinnen und Kandidaten einen Kompetenzzuwachs erlebte. Diese schwankt zwischen ca. 30% bis 50%. Zum Beispiel erlebten die Kandidatinnen und Kandidaten, dass sie besser in der Lage waren, Probleme zu lösen, die Zusammenarbeit zu fördern oder mündliche und schriftliche Kommunikation zu nutzen. Darüber hinaus verzeichneten 55% bis 58% einen Anstieg der sozialen Inklusion (siehe Tabelle 4). Diese Kandidatinnen und Kandidaten treffen mehr Menschen und nehmen an neuen Aktivitäten in der Natur oder sportlichen Aktivitäten teil. Schließlich erlebten die ersten Kandidatinnen und Kandidaten nach ihrer Teilnahme am Validierungsprozess eine bessere Ausgangsposition auf dem Arbeitsmarkt. Einige von ihnen fanden einen bezahlten Job oder eine interessantere Aufgabe in diesem Job, fanden eine Freiwilligentätigkeit oder begannen, einen Job zu suchen.

Drittens wird deutlich, dass die meisten Kandidatinnen und Kandidaten erlebten, dass sie besser in den Prozess zur Validierung transversaler Kompetenzen eingebunden waren. Laut Tabelle 4 befanden etwa 58% der Kandidatinnen und Kandidaten nach ihrer Teilnahme am Validierungsprozess, dass sie nun wissen, was transversale Kompetenzen sind, und dass sie sich ihrer eigenen transversalen Kompetenzen bewusst sind. Zudem erfuhren sie eine Bewertung ihrer Kompetenzen und erhielten ein Zertifikat. Schließlich konnten sie mit den Lehrenden diskutieren, welche Kompetenzen sie erworben hatten, und erlebten die Verschriftlichung ihrer Lernerfahrungen.

Tabelle 4: Erfahrene Kompetenzsteigerung bei österreichischen Kandidatinnen und Kandidaten (N = 33)

Kompetenzen	Verwendete oder neu konstruierte Variable	Erfahrene Steigerung für Kandidatinnen und Kandidaten (in %)	Cronbachs Alpha
Aktive mündliche Kommunikation	Nationale Sprachkenntnisse (SIT)	45,5	0,95
Aktive schriftliche Kommunikation	Nationale Sprachkenntnisse (SIT)	45,5	0,95
Kommunikation mit digitalen Technologien	Digitale Sprachkenntnisse (SIT)	36,4	0,96
Problemlösung und Umgang mit Unerwartetem	Durchsetzungsvermögen (SIT)	48,5	0,87
Kooperation	Durchsetzungsvermögen (SIT)	48,5	0,87
Karriereentwicklung	Neu konstruiert	30,3	0,56
Soziale Inklusion	Treffen & in Natur und Sport aktiv sein (SIT)	54,5 – 57,6	0,82 – 0,70
Bezahlte Arbeit	Nicht zutreffend	9,1	Nicht zutreffend
Ehrenamt	Nicht zutreffend	21,2	Nicht zutreffend
Ausbildung	Nicht zutreffend	6,1	Nicht zutreffend
Arbeitssuche	Nicht zutreffend	12,1	Nicht zutreffend
Job unter Aufsicht	Nicht zutreffend	18,2	Nicht zutreffend
Transversale Kompetenzen (inkl. Beratung & Validierung)	Neu konstruiert	57,6	0,81

Interpretation der Auswirkungen

Das Projekt TRANSVAL-EU zielt darauf ab, zu einem konstruktiveren und zuverlässigeren Validierungs- und Beratungsprozess beizutragen. Zu diesem Zweck wurden in sechs europäischen Ländern (Belgien, Italien, Litauen, Österreich, Polen und Portugal) in Summe Feldversuche durchgeführt, um den Validierungsprozess in Bezug auf transversale Kompetenzen zu optimieren.

Gemäß den Ergebnissen unter den österreichischen Kandidatinnen und Kandidaten erlebten 30 bis 50% von ihnen, dass einige ihrer transversalen Kompetenzen zunahmen. Darüber hinaus verzeichneten 55% bis 58% der Kandidatinnen und Kandidaten einen Anstieg der sozialen Inklusion. Laut der europäischen Studie von Lupi et al. (2011) verzeichneten etwa 30% bis 45% einer vergleichbaren Zielgruppe einen Anstieg bei einigen vergleichbaren Kompetenzen und sozialer Inklusion. Diese Studie zeigte, dass Lerninterventionen, die sich auf formales, nichtformales und informelles Lernen für Erwachsene beziehen, Auswirkungen auf einen erheblichen Anteil dieser Lernenden haben. Die Ergebnisse der Feldversuche von TRANSVAL-EU sind vergleichbar und scheinen vielversprechend zu sein, insbesondere im Vergleich zu den früher veröffentlichten Ergebnissen der Studie von Taris (2007), die Auswirkungen von 10% bis 20% zeigen.

Darüber hinaus erlebten die meisten der beteiligten österreichischen Kandidatinnen und Kandidaten (58%), dass sie an konstruktiven Prozessen hinsichtlich Beratung und/oder Validierung transversaler Fähigkeiten beteiligt waren und sich dadurch unter anderem ihrer transversalen Kompetenzen bewusster wurden.

Zweitens erlebten die meisten der beteiligten europäischen Praktikerinnen und Praktiker (68% bis 76%) eine Steigerung ihres Kompetenzniveaus betreffend transversale Kompetenzen, durch ihre Beratungstätigkeiten sowie Bewertung im Validierungsprozess. Dieser Anstieg scheint signifikant zu sein.

Quellenangaben

Lupi, C. De Greef, M., Segers, M. & Verté, D. (2011). "Does adult education make a difference? Maastricht: EDAM.

Taris, T. (2007). Uitdagend werk en regelmogelijkheden voorwaarden goede werkleeromgeving. Retrieved: 17-08-2009. <
http://www.ru.nl/actueel/vm_archief/jaar_2007/onderzoek/bsi/uitdagend_werk_en/>.