

3. Österreichische Konferenz für  
**Berufsbildungsforschung**

5. – 6.7.2012  
Museum Arbeitswelt Steyr

[www.berufsbildungsforschung-konferenz.at](http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at)

Institute for Advanced Studie

Institut für Höhere Studien

# Mario Steiner Elfriede Wagner

Institut für Höhere Studien  
Wien

*Machen die LLL-Prinzipien einen Unterschied?  
Ergebnis- und Wirkungsunterschiede in Abhängigkeit  
vom Ausmaß der Umsetzung von LLL-Prinzipien*

# Themenstellungen

---

## 1) Theorie

- a. LLL-Prinzipien und LLL-Strategie

## 2) Empirie

- a. Methoden und Sample
- b. TeilnehmerInnenzufriedenheit
- c. Subjektive Wirkungseinschätzung
- d. Prüfungserfolg
- e. Paneluntersuchung von Veränderungen

## 3) Schlussfolgerungen

# 1. Theorie: LLL-Prinzipien

---

Die 5 strategische Leitlinien der österreichischen Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen wirken auf alle 10 Aktionslinien und sind deshalb bei der Umsetzung generell zu berücksichtigen.

- ❖ **Lebensphasenorientierung:** Bedürfnisorientierung, Flexibilität, Modularisierung
- ❖ **Lernende im Mittelpunkt:** Lernende und ihre (Lern-)Bedürfnisse ernst nehmen, Ermöglichungsdidaktik (vgl. Arnold/Schüßler 2003)
- ❖ **Lifelong Guidance:** Selbstbefähigung, Prozessorientierung, Zugangssicherung (vgl. BMUKK 2008)
- ❖ **Kompetenzorientierung:** Anerkennung von und Anschluss an bereits vorhandene Kompetenzen (vgl. Zürcher 2007, Nuissl/Schiersmann/Siebert 2002)
- ❖ **Förderung der Teilnahme am LLL:** Barrieren identifizieren und abbauen (vgl. Wagner/Steiner 2011)

## 2a. Methoden und Sample I

---

### ❖ Empirische Grundlage

- bm:ukk & ESF-geförderte Kurse der Erwachsenenbildung
- Qualifizierungen im Bereich Basisbildung, Vorbereitungskurse auf den HS-Abschluss, Berufsreifeprüfungskurse

### ❖ Grundgesamtheit

- 2.619 TeilnehmerInnen im Umsetzungsjahr 2009/10
- 3.110 TeilnehmerInnen im Umsetzungsjahr 2010/11
- 57% weiblich
- 28 Jahre Durchschnittsalter
- 57% Migrationshintergrund
- 44% aus bildungsfernen Elternhäusern

## 2a. Methoden und Sample II

---

- ❖ Analyse des TN-Monitorings: Prüfungserfolg
- ❖ Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit
  - Fragebogenbefragung
  - Erhebung face-to-face im Kurskontext vor Ort
  - Zeitpunkt: Frühjahr 2010
- ❖ Panelbefragung
  - Fragebogenbefragung
  - Erhebung face-to-face im Kurskontext vor Ort
  - P1: Zum Maßnahmeneintritt (Herbst 2010)
  - P2: Zum Maßnahmenaustritt (Dez. 2010 bis Juni 2011)
  - P3: 9-12 Monate nach Austritt (Dez. 2011 bis Juni 2012)
  - Fokus P1-P2: Veränderung bei ‚qualitativen‘ Problemen

## 2a. Methoden und Sample III

---

### ❖ Analysemethoden

- Deskriptivstatistik
- Korrelation und Signifikanz
- Faktoranalysen
- Regressionsanalysen

### ❖ Sample

- Monitoringanalyse: 9.723 (alle zw. 07-11 Ausgetretenen)
- Zufriedenheitsbefragung: 837 TeilnehmerInnen
- P1: 763 Personen
- P2: 543 Personen (davon 496 aus P1)
- P3: 264 Personen (vorläufig)

## 2b. Empirie: Zufriedenheitsbefragung

---

### ❖ LLL-Prinzipien in ESF-geförderten Angeboten

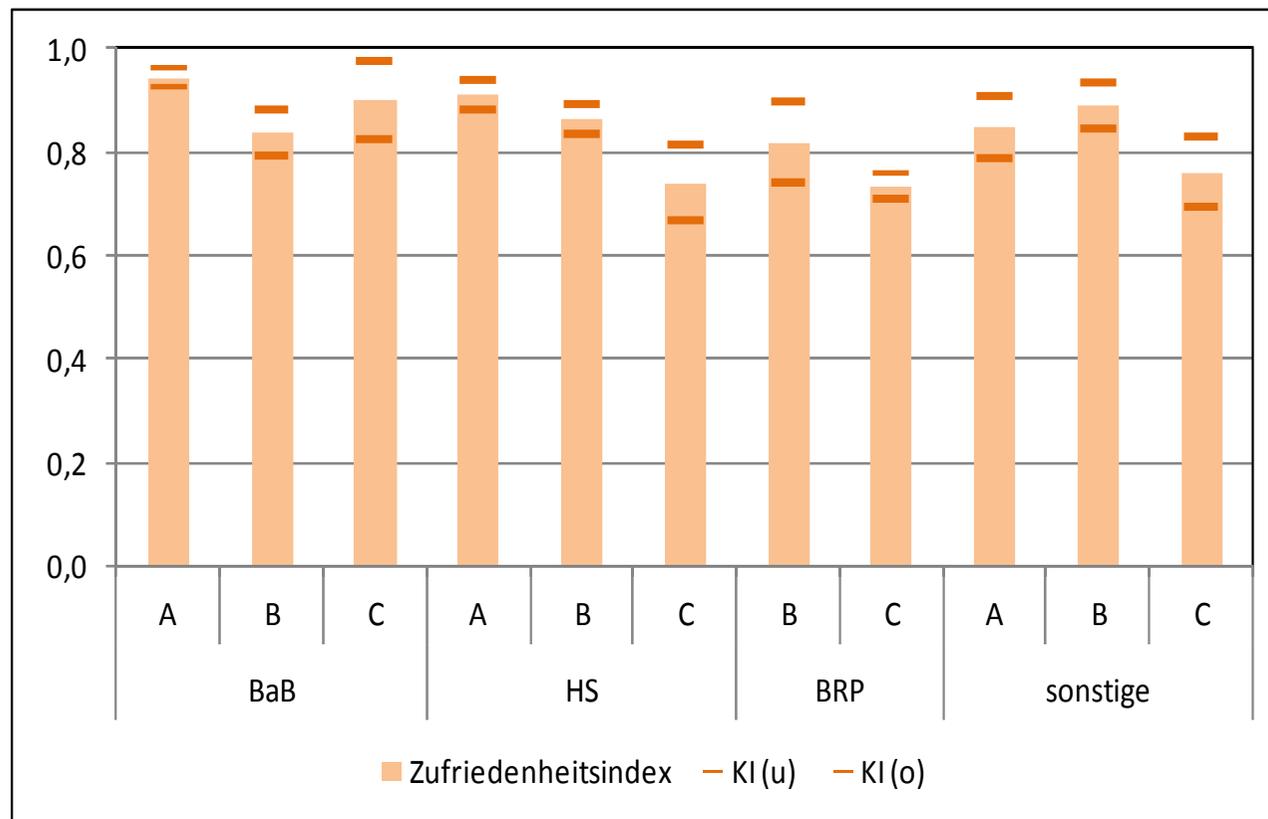
Gemessen am Umsetzungsanspruch des Trägers

⇒ A-B-C-Typologie

- Typ A: durchwegs starke Orientierung an LLL-Prinzipien
- Typ C: geringe Orientierung an LLL-Prinzipien
- Typ B: Mittel- oder Mischtyp  
(Integration einzelner LLL-Prinzipien oder durchwegs mittelstarke Integration aller LLL-Prinzipien)

# 2b. Empirie: Zufriedenheitsbefragung

## TN-Zufriedenheit in Abhängigkeit vom LLL-Typ des Kurses



## 2c. Empirie: Zufriedenheitsbefragung

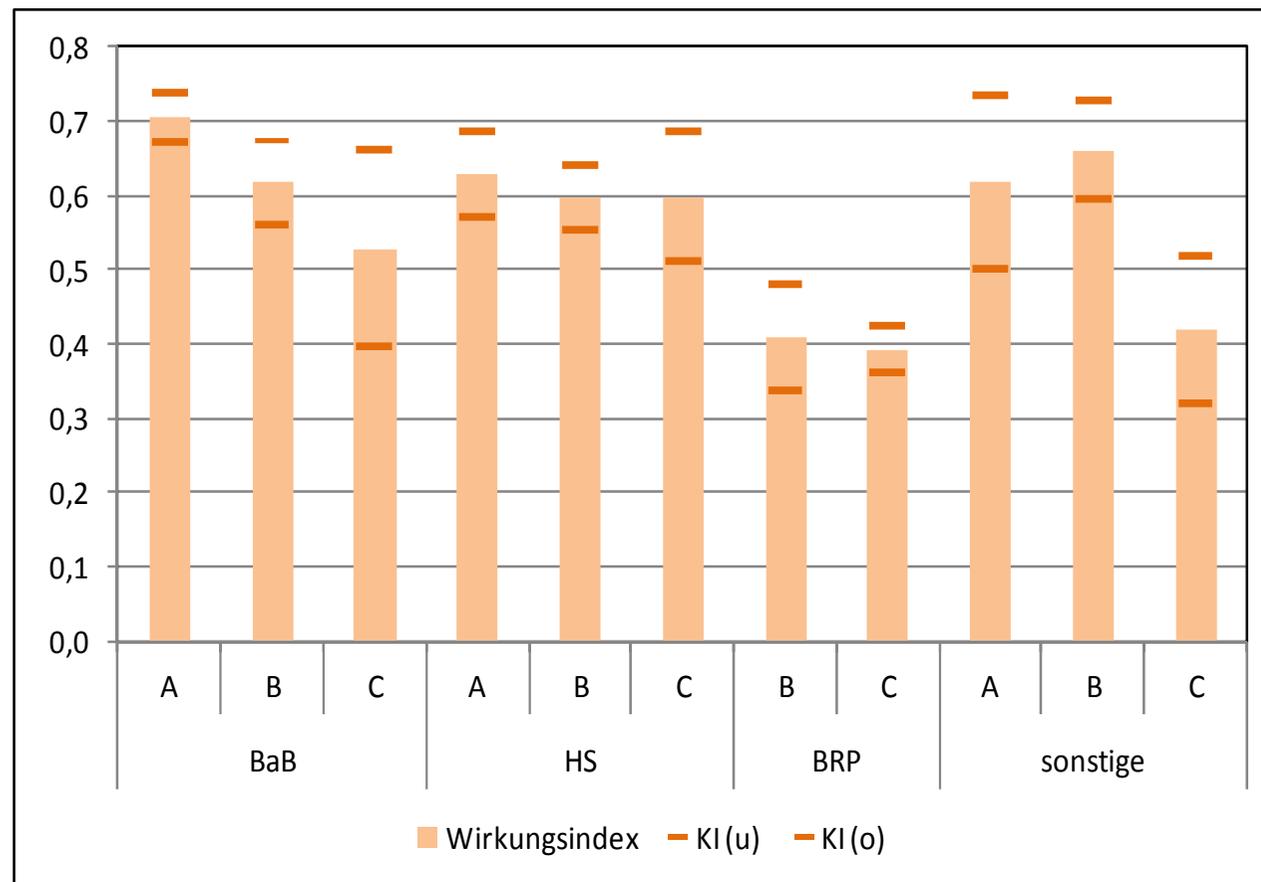
---

### Subjektiv wahrgenommene Wirkungen

- Viel Nützliches für Zukunft gelernt
  - Nun ganz sicher, bessere Möglichkeiten für die Zukunft zu haben
  - Fähigkeit, alleine zu lernen
  - Fähigkeit, Zeit zu organisieren
  - Selbstbewusstsein
  - Eigene Stärken kennen
  - Freude am Lernen
- ⇒ zu einem Gesamtwirkungsindex zusammengefasst

# 2c. Empirie: Zufriedenheitsbefragung

## Subjektiv wahrgenommene Gesamtwirkung



## 2c. Empirie: Zufriedenheitsbefragung

### Regressionsmodelle zur Erklärung der subjektiv wahrgenommenen Gesamtwirkung

	Gesamtmodell		standardisiertes Gesamtmodell Beta
	Koeff	SE	
Konstante	<b>-0,133</b>	0,043	
Bildungsgrad: niedrig	<b>0,054*</b>	0,020	0,104
Verweildauer im Kurs	<b>0,002*</b>	0,001	0,068
Motivation: intrinsisch	<b>0,089*</b>	0,036	0,086
LLL-Index	<b>0,921*</b>	0,063	0,551
Geschlecht: männlich	0,009	0,017	0,016
Migrationshintergrund: ja	0,008	0,020	0,014
Alter	0,000	0,001	0,002
Kursart DaZ	<b>-0,096*</b>	0,033	-0,107
Kursart VB	<b>0,069*</b>	0,030	0,075
n		656	
korr. R <sup>2</sup>		0,39	

\* Signifikant auf dem 5%-Niveau

## 2d. Prüfungserfolg

		Prüfung/ Zertifikat	Abbruch/kein Abschl.	k.A.	Summe	n
BaB	Typ A	71,5%	22,0%	6,4%	100%	1.347
(inkl. DaZ)	Typ B	67,8%	23,8%	8,4%	100%	1.163
	Typ C	75,4%	21,9%	2,7%	100%	695
HS-Kurs	Typ A	80,2%	14,0%	5,8%	100%	428
	Typ B	61,5%	25,1%	13,4%	100%	1.250
	Typ C	n.a.	n.a.	n.a.	100%	43
BRP	Typ B	89,1%	4,6%	6,3%	100%	570
	Typ C	76,3%	15,7%	8,0%	100%	2.324
gesamt		72,5%	19,1%	8,3%	100%	7.820

## 2e. Empirie: Panelanalyse I

---

### ❖ Veränderung ‚qualitativer‘ Problembereiche

- Teamwork/-fähigkeit
- Lernkompetenz
- Allgemeinzufriedenheit
- Persönlichkeitsstärke
- Selbsthilfekompetenz/Selbstwirksamkeit
- Berufspläne/-orientierung
- Berufs-/Ausbildungsmotivation

### ❖ Vorgehensweise

- Deskription der Veränderungen (Ausmaß P2 minus P1)
- Regressionsanalyse zur Erklärung der Veränderungen

## 2e. Empirie: Panelanalyse II

---

### ❖ Deskription der Veränderungen

- Signifikant positive Entwicklungen (Problemverbesserung)
  - Variablen zur Teamfähigkeit
  - Allgemeinzufriedenheit
  - Persönlichkeitsstärke
  - Selbsthilfekompetenz/Selbstwirksamkeit
- Signifikant negative Entwicklungen (Verschlechterung)
  - Berufs- und Ausbildungsmotivation

⇒ Insgesamt relativ kleine Veränderungen

⇒ Veränderungen auf Ebene von Einzelvariablen, kaum auf Ebene von Indexen

## 2e. Panel III: Entwicklung nach Typen

	Typ A	Typ B	Typ C	Gesamt
Teamfähigkeit	0,30	0,23	0,04	0,20
<b>Lernkompetenz</b>	<b>0,36</b>	0,32	<b>-0,44</b>	0,09
Allgemeinzufriedenheit	0,30	-0,10	-0,16	0,01
<b>Berufsplanung/Orientierung</b>	<b>0,64</b>	0,08	<b>-0,20</b>	0,13
Beruf-/Ausbildungsmotivation	-0,32	-0,41	-0,28	-0,32
Persönlichkeitsstärke	0,01	0,37	0,16	0,19
<b>Selbsthilfekompetenz</b>	<b>0,34</b>	0,36	<b>-0,32</b>	0,12
N	105	131	123	362

Hervorgehoben: signifikante Unterschiede zwischen den Typen A&C

## 2e. Panel IV: Entwicklung nach Typen / HS

	Typ A	Typ B	Typ C	Gesamt
Teamfähigkeit	0,32	-0,14	0,16	0,04
<b>Lernkompetenz</b>	<b>0,53</b>	0,33	<b>-0,46</b>	0,24
Allgemeinzufriedenheit	0,82	0,40	-0,09	0,43
<b>Berufsplanung/Orientierung</b>	<b>1,08</b>	0,02	<b>-0,40</b>	0,23
Beruf-/Ausbildungsmotivation	-0,19	-0,83	0,14	-0,48
Persönlichkeitsstärke	0,28	-0,01	-0,30	0,02
Selbsthilfekompetenz	-0,29	-0,31	-1,36	-0,49
N	34	67	22	123

Hervorgehoben: signifikante Unterschiede zwischen den Typen A&C

## 2e. Panelanalyse V: Erklärung

	Teamfähigkeit	Zufriedenheit	Pers.-Stärke	Selbstwirksam	Beruf-/Ausb-Mot.
Kursart BaB	+				+
Typ A		+		-	
Typ B		+			+
Interv.-Dauer					-
Frau	+	-			
Alter	+	+	+	+	-
Bildungs-HG	-				
Migr.-HG		+	+	+	

- Ausgewiesen sind signifikante Einflüsse auf eine der erklärten Variablen zu einem Thema
- Kontrollvariablen: im Zusammenhang mit dem Problemausmaß zum Zeitpunkt P1

### 3. Schlussfolgerungen

---

- ❖ Zufriedenheitsbefragung/Selbsteinschätzung
  - Positive Wirkung der LLL-Prinzipien nachweisbar, aber:
  - Wirkungen nach Selbsteinschätzung zu bemessen wird in der Evaluationsliteratur nicht als valide Methode anerkannt
- ❖ Monitoringanalysen
  - Höherer Prüfungserfolg
  - Geringere Dropout-Quoten
- ❖ Panelanalyse
  - Deskriptive Indizien für die Wirksamkeit der LLL-Prinzipien, jedoch regressionsanalytisch nicht / nur tlw. unterlegbar
  - Reflexion der Ergebnisse:
    - Spannungsfeld zwischen theoretisch antizipierter Verbesserung und praktischer Problemeinsicht durch Intervention
    - Messproblem bei Selbsteinschätzung: Unerwartet geringes Ausgangsproblemniveau bei der Zielgruppe

---

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**