



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union



## Validierung des Lifelong Learning Document Tools

– Ergebnisse und Bedeutung

Um bessere Lesbarkeit zu gewährleisten wurde in diesem Dokument die männliche Form der genannten Begriffe gewählt. Selbstverständlich beziehen sich alle Aussagen gleichwertig auch auf die weibliche Form der Begriffe.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung der Inhalte dar. Diese spiegeln nur die Ansichten der Autoren wider und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

## Einleitung

Im Laufe der Projektlaufzeit von TeBeVAT 2, entwickelten wir das Lifelong Learning Document Tool (LLDT), als ein Instrument zur Selbsteinschätzung von beruflichen Kompetenzen. Es ist das Herzstück des TeBeVAT Prozesses. Es handelt sich um ein Excel Dokument, das alle Informationen über einen Kandidaten enthält, wie bspw. seinen Lebenslauf, seine Erfahrungen und seine Kompetenzen. In der Selbsteinschätzung der Kompetenzen bewertet der Kandidat, inwiefern er aus seiner Sicht eine Reihe von typischen Aufgaben für den Beruf eines Event Technikers beherrscht und meistert. Dies ist die Grundlage für die TeBeVAT Fähigkeitsanalyse. Der Mentor sichtet zusammen mit dem Kandidaten dessen Unterlagen und seine Selbsteinschätzung, um daraus realistische Ziele, Möglichkeiten und Optionen abzuleiten. Das Ziel ist es, Bewusstsein für die Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale des Kandidaten zu schaffen und die Grundlagen für eine mögliche Validierung zu schaffen. Validierung bedeutet, dass in einem weitergehenden Prozessschritt eine (Teil-) Zertifizierung dieser Kompetenzen angestrebt werden kann. Es findet eine Begutachtung bzw. Fähigkeitsanalyse statt, nach deren erfolgreichem Bestehen, die nationalen Bildungseinrichtungen dem Kandidaten bescheinigen, dass er die Fähigkeiten, die im Rahmen der formalen Ausbildung gefordert werden, besitzt.

Unser Anliegen war es, dieses Instrument einem Realitätstest zu unterziehen, um zu erfahren, ob das TeBeVAT-Konzept akzeptiert wird. Wir wollten herausfinden, wohin die Entwicklung in der Zukunft gehen soll. Wie schneidet die Selbsteinschätzung ab und was halten unsere Endkunden davon? Wir waren uns von Beginn an bewusst, dass das aktuelle Excel Format keine dauerhafte Lösung sein kann. Langfristig streben wir an, eine Online-Datenbank zu entwickeln, die eine Plattform für die Dokumentation von lebenslangem Lernen bietet. Dennoch hat die Erprobung des Instruments auf dem derzeitigen Stand für uns einen Mehrwert generiert und uns geholfen tiefere Einblicke zu erhalten, was in der Zukunft verbessert werden kann. Nur so ist es uns möglich zu erfahren, was die Bedürfnisse und Anliegen aller Beteiligten sind. Noch einen Schritt weiter zurückgedacht, war es uns wichtig zu erfahren, ob überhaupt ein Bedarf zur Identifikation und Dokumentation von Ergebnissen informellen Lernens besteht.

Grundlage für eine tiefere Analyse des LLDT war eine qualitative Befragung von Experten. In den beteiligten Ländern wurden Interviews mit Arbeiternehmern aus dem Bereich der Veranstaltungs- und Theatertechnik durchgeführt. Die Teilnehmer hatten zuvor den ersten Teil des TeBeVAT Prozesses, sprich die Selbsteinschätzung inklusive Fähigkeitsanalyse gemeinsam mit einem Mentor durchgeführt. Das vorliegende Dokument umfasst eine detaillierte Beschreibung des Vorgehens, der genutzten Methoden und die Analyse der Ergebnisse. Wir fassen die Kernkenntnisse zusammen und liefern einen Ausblick für die Zukunft, was dies konkret für eine Weiterführung von TeBeVAT bedeutet.

## Methoden

### Stichprobe

Es wurden insgesamt 25 Experteninterviews mit potenziellen TeBeVAT Kandidaten durchgeführt. Zusätzlich haben wir die Meinung der Mentoren, die die Kandidaten begleitet haben, erfragt. Die Teilnehmer stammen aus Italien, Österreich, Deutschland, England und den Niederlanden. Alle Antworten wurden anonym erfasst. Es wurde lediglich ein Minimum an notwendigen persönlichen Informationen abgefragt, die zur Einordnung der Stichprobe (bspw. die aktuelle Arbeitssituation, ein typischer Arbeitstag oder Auslandserfahrung) dienen. Alle Probanden haben einschlägige Berufserfahrung in der Branche.

Sieben der Interviewpartner gaben an selbstständig zu sein. Ein Teilnehmer ist aktuell arbeitslos und ein weiterer befindet sich noch in Ausbildung. Der Rest ist in einem regulären Angestelltenverhältnis beschäftigt. Im Hinblick auf die Berufserfahrung ist die Stichprobe sehr heterogen zusammengesetzt. Von noch in Ausbildung befindlich bis 30 Jahre Erfahrung sind alle Abstufungen zu finden. Knapp die Hälfte der Kandidaten (elf Personen) hat angegeben bereits Auslandserfahrung in mindestens einem anderen Land als ihr Heimatland gesammelt zu haben. Fünf dieser elf Personen haben zwei oder mehr Länder angegeben. Die meisten der hier genannten Länder gehören zur EU. Mit Südafrika und Korea wurden auch zwei Länder außerhalb Europas benannt. Unter den Teilnehmern befinden sich einige Quereinsteiger in der Branche. Es wurden unter anderem die Berufe Lehrer, IT-Experte, Grafik-Designer oder ein Abschluss in Statistik genannt.

Das Gesamtbild der Stichprobe erscheint stimmig. Die Branche ist gekennzeichnet durch große Heterogenität und hohe Mobilität der Arbeiter innerhalb der EU. Typischerweise findet sich eine hohe Anzahl an Quereinsteigern mit den unterschiedlichsten Bildungsabschlüssen. Wir glauben, dass unsere Stichprobe repräsentativ ist, auch wenn wir unser selbst gesetztes Ziel für die Anzahl der Interviews nicht erreicht haben.

### Vorgehen

Wir haben versucht ein realistisches Bild davon zu bekommen, wie der TeBeVAT-Prozess funktioniert und ob das Lifelong Learning Document Tool (LLDT) ein geeignetes Instrument für die Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen ist. Wir wollten erfahren, ob eine solche mehrstufige Fähigkeitsbeurteilung eine geeignete Strategie für die Validierung der Ergebnisse informellen Lernens darstellen kann. Daher haben wir Kandidaten und Mentoren gebeten die erste Hälfte des Prozesses, die Phase der Identifizierung und Dokumentation, durchzuführen. Zu Beginn wurden den Kandidaten eine schriftliche Einverständniserklärung und eine Datenschutzerklärung in doppelter Ausführung ausgehändigt. Eine Kopie für die eigenen Unterlagen und eine für uns unterschriebene Ausfertigung. Darin wurde auch das Einverständnis des Teilnehmers zur Aufzeichnung der Interviews eingeholt. Zum Schutz der Privatsphäre und aufgrund der Tatsache, dass die geplante Online-Plattform im

Rahmen dieses Projekts nicht umgesetzt werden konnte, mussten wir die Belege für die Kompetenzen mithilfe einer Übergangslösung sammeln. Der Mentor und der Kandidat haben sich im Laufe des Prozesses persönlich getroffen, um sich die Daten des Kandidaten auf seinem PC oder in Papierform anzusehen. Die zur Verfügung gestellten persönlichen Informationen wurden nicht an Dritte weitergegeben oder auf einem anderen Gerät als dem des Bewerbers gespeichert. Wir haben es vermieden Dokumente zu sammeln und archivieren, durch die später eine bestimmte Person in der Analyse identifiziert werden könnte.

Vor Beginn wurde jeder Kandidat über die Idee und die Absichten von TeBeVAT aufgeklärt. Sie erhielten einen Überblick über den Prozess und die Excel-Datei, das LLDT. Um Anonymität zu gewährleisten, wurde jeder Person ein anonymer Code zugewiesen, sodass wir die ausgefüllte Excel-Datei dem entsprechenden Interview zuordnen konnten. Dieser Code setzt sich aus dem jeweiligen Land des Teilnehmers und einer laufenden Interviewnummer zusammen. Candidate\_5\_DE bedeutet also, dass es sich um die fünfte Person in Deutschland handelt, der die Excel-Datei zur Bearbeitung ausgehändigt wurde.

Jedem Kandidaten wurde ein Mentor zugewiesen, der ihn beim Ausfüllen der Excel-Datei unterstützen sollte. Seine Aufgabe war es, als Ansprechpartner bei Fragen zur Verfügung zu stehen und bei der Zuordnung der gesammelten Belege für die Kompetenzen zu helfen. Es wurde dabei keine feste Anzahl an Treffen zwischen Mentor und Kandidat vorgegeben. Lediglich eine Zusammenkunft war erforderlich, um die vom Kandidaten vorgelegten Belege prüfen zu können. Die Vorgaben wurden bewusst offen gestaltet, um zu sehen, wie viel Unterstützung durch den Mentor wirklich nötig ist. Wir wollten sehen, welche Konstellationen funktionieren und welche nicht. Der Mentor sollte am Ende beschreiben, wie sich die Beziehung im Verlauf des Prozesses entwickelt hat und wie viele gemeinsame Sitzungen mit dem Kandidaten stattgefunden haben. Der Prozess endete mit der Dokumentationsphase.

Im Anschluss an die Dokumentationsphase wurden Interviews sowohl mit den Kandidaten als auch den beteiligten Mentoren geführt, in denen der persönliche Eindruck abgefragt wurde. Die Interviews wurden anhand eines standardisierten Leitfadens durchgeführt, dem der Interviewer folgte. Dieser enthielt ca. 30 Fragen zum Prozess, zum LLDT, zu den Kompetenzen, zur Interaktion zwischen Mentor und Kandidaten und weiteren Aspekten. Die vollständige Liste mit Fragen findet sich im separat angehängten Interview Leitfaden. Auszüge sind zudem in der Excel Datei mit den Kodierungen der Interviews enthalten.

### **Datenanalyse**

Da wir Kandidaten in fünf verschiedenen Ländern interviewt haben, die unterschiedliche Muttersprachen sprechen, wurde keine vollständige Audioaufzeichnung und Transkription der Antworten durchgeführt. Das hatte den Grund, dass es sehr schwierig gewesen wäre

ein gemeinsames und verlässliches Transkriptionssystem für die Antworten in den verschiedenen Sprachen zu finden. Stattdessen hat der Interviewer die Sitzung schriftlich festgehalten und in einer Art Gedächtnisprotokoll möglichst ausführlich niedergeschrieben. Sofern die Sprachkenntnisse des Kandidaten es erlaubten, fand das Interview in Englisch statt. Falls die Sprachkenntnisse nicht ausreichten, wurde nach dem Interview eine Übersetzung der Antworten vorgenommen. Alle Antworten wurden in einer Datei gesammelt. Die Analyse und Codierung erfolgte nach einem Ansatz, der auf der Grounded Theory basiert. Zudem wurde eine offene Kodierungsstrategie (vgl. Schmidt, Dunger, Schulz, 2015) verwendet. Mit dieser Analysetechnik werden alle theoretischen Konzepte, die die Antworten enthalten können, gesammelt und in einer Liste mit den verschiedenen Aspekten zusammengeführt. Diese können wiederum hierarchisch übergeordneten Konstrukten zugewiesen werden, die eine Gemeinsamkeit darstellen. Alle Antworten wurden konsistent codiert, bis keine neuen Aspekte mehr in den Antworten identifiziert werden konnten. Manchmal enthielt eine Antwort mehr als einen Aspekt. In diesen Fällen wurde die Antwort zweimal berücksichtigt, damit beide Aspekte ausgewertet werden konnten und die gesamte Bandbreite und der Sinn dessen erfasst werden konnte, was gesagt wurde. Es kam vor, dass wir den Kandidaten etwas gefragt haben, aber sich seine Antwort auf eine andere Frage bezog oder eine Ergänzung zu etwas zuvor Gesagtem darstellte. Dies wurde durch die Zusammenfassung nach qualitativen Aspekten bereinigt, da das Kodierungssystem eine Kategorisierung unabhängig von der Frage erlaubt. Im zweiten Schritt, einer axialen Kodierung, wurden die bestehenden Kategorien überprüft. Dabei haben wir nach Widersprüchen oder Überschneidungen zwischen ihnen gesucht. Bei Bedarf wurde die Kategorie entweder neu definiert oder in zwei Aspekte weiter verfeinert. Dann wurden die Antworten den neu entstandenen Kategorien zugewiesen. Für ein vollständiges Bild der Interviews wurden die gefundenen Gesichtspunkte auch hinsichtlich der Häufigkeit ihrer Nennung ausgewertet (z. B. welche Aspekte wurden nur von einer Person, mehreren oder allen genannt). Dies gab uns Aufschluss über die Stärken und Schwächen des TeBeVAT-Prozesses und des LLDT.

## **Ergebnisse**

### **Die Grundidee von TeBeVAT**

Zu Beginn haben wir uns einige grundlegende Fragen gestellt: Wie wird die allgemeine Idee aufgenommen? Was halten die Teilnehmer vom TeBeVAT Ansatz und ist dieser aus ihrer Sicht sinnvoll? Zudem wollten wir wissen, welche Vorteile TeBeVAT bringt und aus welchem Grund die Kandidaten daran teilnehmen würden.

Die Idee von TeBeVAT wurde von den Teilnehmern gut angenommen. Fast alle Befragten glauben, dass es ein inhaltlich gutes Konzept sei, für das sie sich begeistern können. Le-

diglich eine Person empfand den Ansatz als *"bürokratisch, aber vielleicht hilfreich"*. TeBeVAT scheint insbesondere für kommende Generationen und junge Eventtechniker interessant und von Bedeutung zu sein. Ein Vorteil, der genannt wurde, ist die Identifizierung von Kompetenzen. Die dokumentierten Ergebnisse der Begutachtung können auf dem Arbeitsmarkt als Nachweis für zukünftige Arbeitgeber genutzt werden. Der Aufwand einer nachträglichen Zertifizierung für Personen ohne formalen Bildungsabschluss wird hierdurch reduziert. TeBeVAT zeigt, wozu jemand in der Lage ist und was in der Vergangenheit erlernt wurde. Hervorgehoben wurde, dass die praktische Beherrschung einer Aufgabe nicht in einem theoretischen Test überprüft werden kann. Des Weiteren wurde die Anerkennung oder Zertifizierung auf europäischem Level und eine europaweite Angleichung der Standards als Vorteil genannt. Der globale Eindruck war gut und die Befragten waren sehr daran interessiert mehr über TeBeVAT zu erfahren. Ausgewählte Antworten der Teilnehmer sind in der blauen Box aufgelistet.

### Ausgewählte Antworten

- *"I'm very enthusiastic about the basic idea."*
- *"I think it's a good thing."*
- *"Yes, especially for young technicians."*
- *"Good for next generation."*
- *"We need something to help us show our skills and remind us of what we can do."*
- *"Yes it helps with self-assessment + apply for jobs."*
- *"I think it could be a good thing for European wide alignment."*
- *"The advantage is that one can, with non-formal competencies, reduce the effort in the formal exam, there is less learning effort. Practical knowledge is important on the job, and cannot be replaced by theoretical exams."*

### Reflexionsprozesse anstoßen und Bewusstsein vermitteln

Wir wollten wissen, ob die Befragten vor der Teilnahme an TeBeVAT schon einmal über die Bedeutung des informellen Lernens nachgedacht haben. Spielt informelles Lernen für sie eine Rolle? Besteht überhaupt ein Bewusstsein dafür, dass Lernen auch außerhalb eines formalisierten Bildungskontextes (wie ein Training oder Klassenraum) stattfinden kann?

Die eine Hälfte der Teilnehmer hat noch nie über den Einfluss informellen Lernens nachgedacht. Die andere Hälfte war sich der Bedeutung sehr wohl bewusst. Für einige der Teilnehmer kommt dem informellen Lernen eine besondere Bedeutung zu, da ein großer Teil

ihrer Biografie davon gekennzeichnet ist. Für jene Kandidaten, die zuvor keine Berührungspunkte mit informellem Lernen hatten, kann TeBeVAT durch Reflexion ein Bewusstsein schaffen und die Bedeutung informellen Lernens hervorheben. Der Nutzen geht dabei weit über eine reine Anerkennung der Ergebnisse informellen Lernens hinaus. Das Ausfüllen der Selbsteinschätzung schafft für die Kandidaten einen Mehrwert. Sie erkennen ihr Gesamtpotenzial und all das, was sie in der Vergangenheit gelernt haben. Einige Kandidaten entdeckten sogar neue Kompetenzen, derer sie sich vorher nicht wussten waren, wie beispielsweise Verkaufserfahrung oder Kundendienstfähigkeiten. TeBeVAT kommt eine Motivationsfunktion zu. Die Teilnehmer gaben an, an den neu erworbenen Fähigkeiten wachsen und sich entwickeln zu können. Beispiele finden Sie in der blauen Box unten. Die grundlegende Idee wurde positiv bewertet und unsere Interviewpartner sahen den Wert, der gestiftet wird. Es macht sie auf informelles Lernen aufmerksam und schafft ein Bewusstsein dafür, wozu sie fähig sind. Aber haben sie den Prozess und das Lifelong Learning Document Tool verstanden? Dieser Frage sind wir ebenfalls nachgegangen.

### Ausgewählte Antworten

- *"Before hearing about TeBeVAT, I hadn't thought about informal or lifelong learning."*
- *"Yes, I thought about it, because in my opinion stagnation means regression."*
- *"Yes – I know that informal learning is a topic in education circles and I believe lifelong learning will be important in the future. But before hearing about TeBeVAT I hadn't thought about it much."*
- *"Yes. I think that this encourages motivation in some people. To evolve with these new self-acquired skills, skill and knowledge. Other persons or companies are also looking for qualifications without an official certificate."*
- *"I did not realize that I knew so many things."*
- *"Yes, I understand. It triggers awareness of how many things I learned myself."*

### Verständlichkeit des TeBeVAT Prozesses und des LLDT

Die Aufgabe der Kandidaten war es, die Selbstevaluation auszufüllen und Belege zu finden, die untermauern, was sie über sich selbst gesagt haben. Dies konnten jegliche Unterlagen, Dokumente, Bilder, Videos, Referenzen usw. sein, die davon zeugen, dass der Kandidat die beschriebenen Aufgaben beherrscht. Sie wurden gefragt, ob sie den TeBeVAT-Prozess verstanden hatten und wussten, was zu tun war. Sie haben gut verstanden, wie man die Selbstevaluation und den Prozess im Allgemeinen durchführt. Lediglich zwei Personen äußerten Zweifel an der Angemessenheit des Verfahrens. Ein wichtiger Aspekt, der genannt



wurde, war die Unterstützung des Mentors. Viele Kandidaten wären ohne sein Fachwissen und seine Unterstützung nicht gut zurechtgekommen. Dies unterstreicht, was wir in der Checkliste für den Mentor bereits hervorgehoben haben. Wir glauben, dass er der wichtigste Berührungspunkt für den Kandidaten ist. Er unterstützt die Selbstreflexion und hilft bei Verständnisproblemen. Nur wenn er gut ausgewählt und ausreichend qualifiziert ist, kann der Kandidat davon profitieren. Drei Kandidaten betonten, dass sie den Prozess für zu komplex halten und sagten: "Keep it simple". Beim Ausfüllen der Selbstevaluation traten geringfügige Sprachschwierigkeiten auf, da in unserer Pilotstudie alle Dokumente, Erklärungen und Dateien nur in englischer Sprache zur Verfügung standen.

Natürlich werden wir es zukünftig auch in anderen Sprachen anbieten. Die Kompetenzliste wurde von uns bereits ins Italienische und Deutsche übersetzt. Es gab eine wichtige Bemerkung. In der italienischen Sprache wird nicht klar zwischen Mentor, Assessor und Berater unterschieden. Dennoch hielten sie es für gut und notwendig, eine Person als Unterstützung für den Kandidaten zu haben. Es gab zwar einige Unsicherheiten, da es sich immer noch um eine Pilotstudie mit ein paar Mängeln handelt, aber im Allgemeinen wurde die Kernidee und Absicht dahinter verstanden. Siehe blaue Box unten.

### Ausgewählte Antworten

- *"Documentation with paper and pen, analysis of what I have done, in which areas I am sure, in which areas I'm not so sure. I believe that on this way one can find out his competencies."*
- *"Yes, I understood the self-evaluation and thought it was pretty good. I didn't have time to get any records together and send them."*
- *"Yes but it is a bit complex and if you are not familiar with the terminology and relations it seems a little bit confusing on the first look. Together with the Mentor I've got a good overview of the TeBeVAT process."*
- *"I understood the process, but I am not sure if it is an appropriate procedure."*
- *"No, the system was comprehensive."*
- *"It's a pilot with some shortcoming. But I got the purpose of it."*
- *"K. I. S. / Hou het simpel (=keep it simple)"*
- *"Yes, I understand."*
- *"Advisor, Assessor, Mentor: in Italy meanings are not so clear! Anyway mentor is necessary and very useful for the whole process."*

### Zeitinvestition und Aufwand

Unsere Kandidaten haben den Prozess und das LLDT verstanden. Aber wie viel Zeit hat es sie gekostet? Wie hoch ist der Aufwand das LLDT auszufüllen vor dem Hintergrund eines vermeintlich komplexen Prozesses? Grundsätzlich zeigte sich, dass der Aufwand ziemlich hoch und die Kompetenzliste etwas zu lang ist. Die Teilnehmer sagten, die Menge der angeforderten Daten sei zu hoch. Als Resultat dessen stellten wir fest, dass viele Kandidaten keine oder nur wenige Belege für ihre Kompetenzen sammeln konnten, weil sie einfach sagten, sie hätten keine Zeit dafür gehabt. Und das obwohl sie wirklich interessiert waren zu sehen, wie es bewertet worden wäre. Ein wenig Erfahrung, eine gute Einführung und eine gefestigte Excel-Datei würden dazu beitragen, den Aufwand zu reduzieren. Drei Personen hielten den Aufwand für in Ordnung. Die Einschätzung hängt dabei von der Balance ab, was man im Gegenzug dabei für sich herauszieht. Beispielantworten können wieder in der blauen Box gefunden werden.

### Ausgewählte Antworten

- *"It is very extensive."*
- *"No, very comprehensive list, maybe a bit too big."*
- *"Maybe it is worth to re-think the requested amount of data in the form."*
- *"Took an hour in total, if I knew the system it would have been quicker."*
- *"I didn't get around to provide records of this – but I think it would be interesting to see how the records are evaluated."*
- *"Didn't take too long, about 10 minutes. Would have been quicker if the excel was more stable."*
- *"I honestly do not believe in success of gathering information's in the described expected amount, this is too much to learn from it – in addition not everything can be shared due compliance reasons."*

### Die Kompetenzen

Wir waren auch daran interessiert, Meinungen über die Kompetenzliste in dem LLDT zu sammeln. Vor allem die Detailgenauigkeit war ein Punkt, den wir erforschen wollten. Meistens wurden sie gut aufgenommen. Der Bereich Veranstaltungstechnik umfasst eine große Bandbreite von Berufen und Aufgaben. Daher könnte es in einigen Punkten etwas spezifischer auf den Job angepasst sein und etwas weniger auf den Bereich Theater ausgerichtet sein. Im Allgemeinen jedoch decken die Kompetenzen die Fähigkeiten ab, die die Teilnehmer aus ihrem Arbeitsalltag berichten. Wir haben auch gefragt, ob ihrer Meinung nach, wichtige Kompetenzen fehlen. Vor allem soziale und zwischenmenschliche Fähigkeiten, wie Networking oder Teamarbeit, fehlen in der Liste. In einer Antwort fanden wir auch einen Aspekt des interkulturellen Verständnisses, da ein Bühnen- und Veranstaltungstechniker

oft mit Künstlern oder Kollegen im Ausland arbeiten muss. Im TeBeVAT-Team haben wir intensiv darüber diskutiert, wie diese Soft Skills richtig eingeschätzt werden können, ohne den Bereich der Persönlichkeitspsychologie zu sehr zu berühren. Was wir "Einstellung" genannt haben, ist sicherlich wichtig und sollte bei der Entwicklung des Prozesses weiter beachtet werden. Beispiele finden Sie in der blauen Box.

### Ausgewählte Antworten

- *"Yes, I thought the competences offered were fairly precise and good. Some, like "props" have little to do with my work. I thought the pull-down menu possibilities were good. Perhaps there should be a "commentary" cell for the candidate in order to clarify details."*
- *"Yes, I think the idea is good - especially defining competences in that way. Sometimes I thought the competences provided in the self-evaluation could be more specific. Some were, others were not."*
- *"Could we add networking skills?"*
- *"Social skills: with artist, technicians in own country, technician abroad."*
- *"No - I thought the list of competences was relative to my working experience."*
- *"Team Work"*
- *"Social Skills"*

### Die Stufen der Selbsteinschätzung

Zusätzlich zum Detailgrad der Kompetenzen haben wir nach den Abstufungen im Dropdown-Menü gefragt. Diese Abstufungen basierten auf einem Bewertungssystem, das in der anglo-amerikanischen Bildungsliteratur üblich ist. Sie sollen einen Ankerpunkt für die Einschätzung einer guten oder schlechten Leistung darstellen, oder in unserem Fall eine gute oder schlechte Beherrschung einer Aufgabe. Die meisten Kandidaten hielten die vier Level für angemessen und es half ihnen zu verstehen, was von einer Kompetenz erwartet wird. Eine Person hielt sie für zu detailliert und eine Person für nicht detailliert genug. Es gab einige kleinere Unsicherheiten, weil man über die Ausdrücke "feeling competent" und "I am more than able to" stolperte. Alternativ diskutierte das Team, ob eine Bewertungsskala verwendet werden soll, die nach dem Grad der Zustimmung zu einem Statement fragt. Ein solches würde zum Beispiel lauten: "Do you feel competent in executing the described task?" Diese Alternative ist noch zu testen. Antworten finden Sie in der blauen Box unten.

### Ausgewählte Antworten

- *"Yes, good to have that detailed "I believe I know how to do." vs. "I exactly know how to do that."*
- *"Yes, I believe the 4 possible choices make it very easy to work with the self-evaluation."*
- *"Yes, it is good to be asked the question. However, it should include being comfortable at it rather not competent."*

### Die technische Umsetzung des LLDT

Das herausragendste Ergebnis, das wir in den Interviews erzielt haben, betrifft die aktuelle Implementierung mit einer Excel-Datei. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist es unser Ziel, eine Online-Datenbank-Lösung für TeBeVAT zu erstellen und sich von Excel zu lösen. Derzeit verwenden wir ein Formular, in dem die Kandidaten die Selbstbewertung ausfüllen. In einem anderen Blatt kann der Mentor leicht die Qualität der Belege beurteilen, die der Kandidat hinterher mitgebracht hat. Dann werden einzelne Punkte markiert, die zur Diskussion stehen und die in Diskussions- und Feedbackrunden mit dem Kandidaten genauer betrachtet werden können. Die Kandidaten waren sich alle einig, dass diese Lösung nicht die 1. Wahl ist. Die Datei ist schwer zu handhaben, hat Fehler und es besteht zudem die Gefahr, die gesamten Daten zu verlieren, indem man sie versehentlich überschreibt. Die Frageblöcke haben zwar bei den Nutzern Ideen angeregt, jedoch war die Handhabung des Excel-Tools grundsätzlich ziemlich schwer. Siehe dazu die Antworten in der blauen Box.

### Ausgewählte Antworten

- *"Bugged program, hard to use."*
- *"It sound like a great idea, if it is easier to do. The excel document is a bit overwhelming."*
- *"Yes, it was a bit unclear on the software, but the idea is good."*
- *"The excel document is complicated and difficult to use."*
- *"The sequence from page to page did trigger ideas, but the system was hard to use."*

### Entwicklung und Umsetzung einer Online-Datenbank oder App

Zuletzt haben wir die Teilnehmer gefragt, was Sie von der Idee halten, stattdessen eine Online- oder App-Lösung der Datenbank zu implementieren. Die Idee wurde als gut befunden.

den und von den Kandidaten als nützlich bewertet. Bei der Umsetzung sind mehrere Aspekte zu berücksichtigen: Datenschutz, Schnittstellen zu anderen Plattformen und Arbeitsmärkten sowie die Usability. Usability und Datenschutz scheinen für die Akzeptanz der Plattform entscheidend zu sein. Es sollten Verbindungen zu den Arbeitsmärkten hergestellt und die Möglichkeit geschaffen werden, Arbeitgeber und Kandidaten zu vernetzen. Wenn das Tool unter Berücksichtigung dieser Aspekte umgesetzt werden würde, könnte das ein großartiges Resultat ergeben. Siehe dazu auch die Antworten in der blauen Box unten.

### Ausgewählte Antworten

- *"It would be great to have an online-database with records of my work experience, if the data protection is good. I think it would be a good tool for employers to see what I can do."*
- *"I think it could change the way people see our work environment – especially if there was a link to social media. It could be a good way to look up for job opportunities. It needs good data protection policies or it won't be used."*
- *"Yes, I can imagine that. In the age of smartphone and internet, it's the only solution that makes sense. However, one should ensure that the information is also qualified."*
- *"Yes, very useful an online-database. But also with market links and proposals, visibility."*

## Diskussion

### Ergebniszusammenfassung

Insgesamt befördern unsere Ergebnisse ein positives Image von TeBeVAT. Die grundsätzliche Idee hat guten Zuspruch gefunden. Sie könnte die Kluft (in Bezug auf formale Bildung!) zwischen ungelernten Fachkräften und Arbeitgebern überbrücken. Mit TeBeVAT ist die Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen möglich. Das würde vor allem jungen Bühnen- und Veranstaltungstechnikern etwas an die Hand geben, um zu beweisen, wozu Sie in der Lage sind. Auch wenn Sie die Chance verpasst haben, sich formal weiterzubilden. Die Idee hat das Potenzial zu motivieren, eigenes Wissen oder Gelerntes kontinuierlich zu bewerten und daran zu wachsen. Mit TeBeVAT würden die Kompetenzen für Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt sichtbar, wenn Sie zu Ihrem Online-Profil hinzugefügt werden würden. Außerdem wären die Kompetenzen mit TeBeVAT belegt und formal verifiziert. Es könnte in Zukunft sogar zu einem Werkzeug für die persönliche Auswahl werden.

Die Kandidaten hielten den Prozess größtenteils für angemessen und passend für die Identifikation und Dokumentation informeller Lernergebnisse. Das Tool schafft einen Mehrwert für Sie und hilft Ihnen, sich ein vollständiges Bild von ihren Fähigkeiten, Stärken und Schwächen zu machen. Zwischenmenschliche und soziale Kompetenzen sollten hinzugefügt werden, da auch sie wichtig für den Job sind. Das Tool sollte in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellt werden, damit es in der Muttersprache des Kandidaten ausgefüllt werden kann. Es ermöglicht eine europäische Harmonisierung und ist vor allem vor dem Hintergrund der hohen Mobilität sinnvoll. Dieses Erfordernis zeigte auch der Fakt, dass viele der Kandidaten angaben, bereits mindestens einmal im Ausland gearbeitet zu haben. Die aktuellen Kategorien, die den Beherrschungsgrad beschreiben, erscheinen insgesamt angemessen und verständlich. Der Zeitaufwand ist ziemlich hoch, was jedoch teilweise an der Excel-Datei liegen könnte, die sich als schwer zu handhaben erwies.

### **Empfehlungen**

Forschungen der Universität Maastricht (de Grip, 2015) in den Niederlanden unterstreicht die Bedeutung des informellen Lernens am Arbeitsplatz. Es trägt mehr zur Leistung eines Arbeiters bei, als formelles Lernen. Gleichzeitig "sind die durch informelles Lernen in einem Unternehmen erworbenen Fähigkeiten für andere Arbeitgeber weniger offensichtlich als die, die durch eine formale Ausbildung erworben wurden." In diesem Zusammenhang muss es ein klares Ziel sein, Bewusstsein dafür zu schaffen und die Bedeutung informeller Lernergebnisse hervorzuheben. Sogar die Europäische Kommission hat eine Empfehlung zur Umsetzung von Verfahren und Strategien zur Validierung der Ergebnisse nicht-formalen und informellen Lernens abgegeben. TeBeVAT bietet eine Strategie, um dies im Bereich der Event-Technologie zu tun und ist sicher ein hilfreicher Prozess. TeBeVAT sollte nicht nur eine bloße Idee bleiben, sondern gefördert und vorangetrieben werden.

Beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sollten sich darüber im Klaren sein, dass nicht nur die formale Bildung zählt und zu einer hohen Leistung im Job führt. Das wurde mit dem TeBeVAT-Prozess ermöglicht – die Kandidaten entdeckten neue Kompetenzen und sahen auch die Bedeutung vermeintlich kleiner Dinge. Denn auch die Dinge, die man in der Freizeit tut, sind für kontinuierliches, lebenslanges Lernen relevant. TeBeVAT hilft, Kompetenzen für zukünftige Arbeitgeber glaubwürdig und nachweisbar zu identifizieren und zu dokumentieren. Das wäre eine außerordentlich überzeugende Funktion der Datenbanklösung, wenn Sie Raum für die Sichtbarkeit von Kompetenzen gäbe und auch für Arbeitgeber eine Plattform bieten würde. Die Kompetenzen im Lifelong Learning Document Tool basieren auf der ESCO-Datenbank. Es wurde viel Aufwand in diese Datenbank gesteckt, um Transparenz auf dem europäischen Arbeitsmarkt und in den nationalen Qualifikationen zu schaffen. Daher steht TeBeVAT im Einklang mit der europäischen Idee der Strategie 2020, die Arbeitslosigkeit zu senken, Mobilität zu ermöglichen und vor allem junge Arbeitnehmer zu qualifizieren.

## **Ausblick**

Die Ergebnisse der Experteninterviews haben zwei Dinge deutlich hervorgehoben: die Arbeit mit einer Selbstbewertung, die von einem erfahrenen Mentor unterstützt wird, scheint geeignet. Eine Excel-Datei zu verwenden, um diese Daten zu sammeln, scheint hingegen keine gute Lösung zu sein. Das aktuelle Format einer Excel-Datei ist nicht benutzerfreundlich und stabil genug, um Wissen oder Gelerntes zu erfassen. Die Speicherung auf einem lokalen Computer birgt viele Unsicherheiten und das Risiko eines kompletten Verlustes des Portfolios aufgrund technischer Fehler oder Probleme (wie z.B. ein Virus und Absturz des Computers). Die einzige zukunftsorientierte Lösung, die es gibt, ist eine Online-Plattform mit einer App Lösung für mobile Geräte. Für die Implementierung der Datenbank müssen mehrere Aspekte berücksichtigt werden: Datenschutz und -qualität, Usability, Schnittstellen und Sichtbarkeit. Nur wenn die Kandidaten das Gefühl haben, dass ihre persönlichen Daten und ihre Lerngeschichte sicher aufbewahrt werden, werden Sie bereit sein, Sie zu nutzen. Wie wir in der TeBeVAT-Prozessübersicht dargelegt haben, muss der Kandidat die Kontrolle behalten und aktiv entscheiden dürfen, welche Daten er teilen will und welche nicht. Die Datenbank soll Kandidaten dabei helfen, auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu werden und zukünftigen Arbeitgebern mit Ihrem Kompetenzprofil zeigen, was Sie können. Umgekehrt soll sie Zugang zu Stellenanzeigen bieten oder den Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnen, aktiv nach Kandidaten mit einem passenden Profil zu suchen. Die Lösung soll auf mobilen Endgeräten zugänglich sein und Schnittstellen zu mehreren anderen Anwendungen, wie Social Media oder Lernplattformen, bieten. Im Einklang mit dem Gedanken des lebenslangen Lernens sollte es möglich sein, das Profil kontinuierlich zu aktualisieren und neue Erfahrungen zu verknüpfen.

Während der Laufzeit des Projekts hat das Team intensiv darüber diskutiert, wie man eine Kompetenzbewertung am besten durchführen kann. Wir konnten uns nicht darauf einigen, ob eine Standard Rating-Skala oder textbasierte Rubriken besser geeignet sind, für die Selbsteinschätzung von Kompetenzen. Standardisierte Bewertungsskalen sind ein weit verbreitetes Instrument in der Psychometrie für quantitative Fragebogenstudien, während Rubriken mit deskriptiven Scoring-Kategorien häufig im pädagogischen Kontext zur Anwendung kommen. Ein Beispiel für eine Rating Skala wäre: *„Auf einer Skala von 1-5, wie sicher fühlst du dich bei der Ausführung der folgenden Aufgabe?“* Das entgegengesetzte Beispiel für eine textbasierte Kategorie wäre: *„Ich habe keine Erfahrung beim Ausführen der folgenden Tätigkeit“*... oder *„Ich fühle mich unsicher, bei der Ausführung der folgenden Aufgabe“*. Hierbei werden die Antwortmöglichkeiten ausformuliert anstatt, dass eine Zahl angekreuzt wird. Künftig sollte eine vergleichende Untersuchung verschiedener Instrumente zur Selbstbewertung durchgeführt werden. Im Mittelpunkt soll dabei stehen herauszufinden, was die Kandidaten bei ihrer Selbstbewertung am besten unterstützt. Welche

Antwortkategorien oder Rating-Statements die realistischsten und zuverlässigsten Ergebnisse beim Vergleich des Selbstbildes und der Außenperspektive liefern. In dieser Validierungsphase haben wir den Rubriken-Ansatz getestet. Wir haben Hinweise, die für die Scoring Rubriken sprechen, da Sie den Kandidaten einen Ankerpunkt für Ihre Bewertung bieten. Aber wir haben keine Daten über Rating-Skalen oder reale Leistungsindikatoren, um Sie zu vergleichen. Diese Frage kann derzeit folglich nicht beantwortet werden.

Insgesamt sind wir sehr daran interessiert, dieses Projekt weiter voranzutreiben und Verbesserungen auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse umzusetzen.