



Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung messen

Andrea Egger-Subotitsch
10.05.2016, VOEB



analyse, beratung und interdisziplinäre forschung

- Unabhängiges Institut für Sozialforschung
- Gegründet 1999 in Wien
- Wissenschaftler/innen aus Psychologie, Politologie, Soziologie und Sozioökonomie

Unsere Themen

- Arbeitswelt
- Gesundheit
- Bildung

Unser Angebot

- Forschung
- Evaluation
- Beratung
- Tagungen & Seminare
- Broschüren & Handbücher

Wir schaffen Wissen mit Wirkung!

Themen

- I. Was soll/kann man messen? => Theoretischer Hintergrund, Wissenschaftstheorie und Evidenz**
- II. Wie kann man die Wirkung von BBB messen? => Methoden**
- III. Beispiele**
- IV. Tipps, Gedankenaustausch und Erfahrungen einbringen**

I. Theoretischer Hintergrund

Wirkt Bildungs- und Berufsberatung?

a) Ist die Beratungswirkung messbar?

b) Was wirkt wie? Wirkungsmodell, Theory of Change

c) Wie wird gemessen? Messmethoden: Quantitativ, Qualitativ, Mixed Methods



Reichweite der Wirkung

Individuen: Individuen treffen durch eine bessere Informationsbasis und bessere Career Management Skills eine bessere Entscheidung bzgl. Bildungs- und Jobangeboten. Zusätzlich lässt sich die Übereinstimmung zwischen persönlichen Interessen und Fähigkeiten und den Anforderungen des Jobs verbessern.

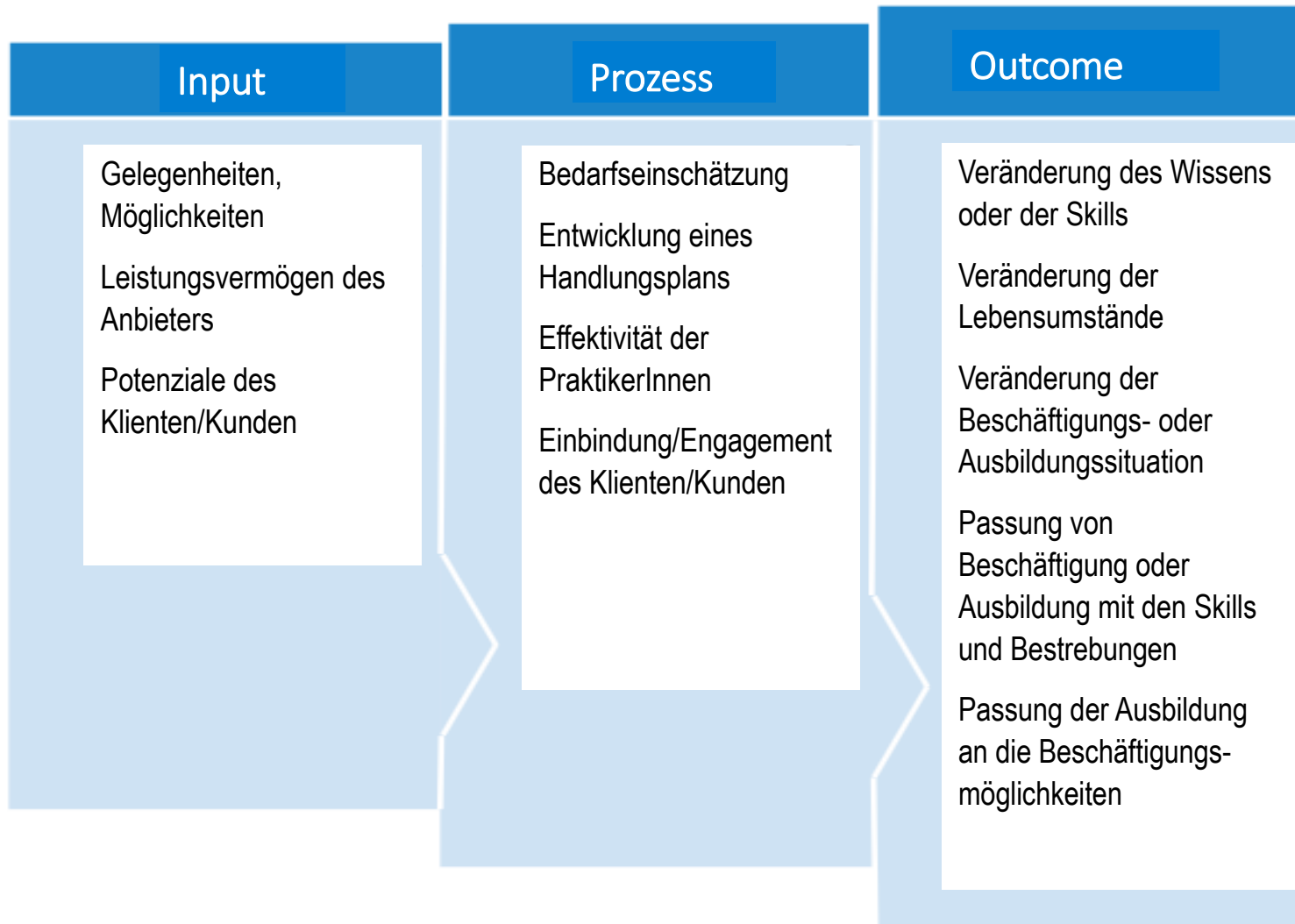
Organisation: Bildungsanbieter und ArbeitgeberInnen profitieren von der besseren Übereinstimmung zwischen den individuellen Fähigkeiten und Interessen der TeilnehmerInnen und den Bildungsangeboten und Jobs und haben motivierte MitarbeiterInnen/TeilnehmerInnen. Für Arbeitsagenturen, die die Weiterbildungen finanzieren, kann sich eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit ergeben. Zusätzlich reduzieren sich die Drop-Outs aufgrund adäquater Informationen und entsprechenden Bildungsentscheidungen.

Community: Individuen in der Community finden leichter Jobs und passende Bildungsangebote, die regionale Wirtschaftslage kann sich verbessern.

Land: Ein effizienteres Arbeitskräftepotenzial und eine bessere Komplementarität zwischen Angebot und Nachfrage können erzielt werden. Außerdem gibt es verbesserte Übergänge zwischen Bildung und Beruf. Zusätzlich steigt die Produktivität, und es sinken die Arbeitslosenzahlen, Arbeitslosengeldzahlungen oder Arbeitsunfähigkeitszahlungen. Die Dauer der Arbeitssuche/Arbeitslosigkeit wird reduziert.

Gesamtgesellschaft: Im besten Fall profitiert die Gesellschaft durch zielgerichtete, produktive und lernmotivierte Individuen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Landes erhöhen. Weiters gibt es eine Reduktion der Gefahr der sozialen Exklusion.

Wirkungsmodell



Wissenschaftstheorie

Qualitative Sozialforschung	Quantitative Sozialforschung	Mixed Methods
Geisteswissenschaften, Verstehen des subjektiven Sinns menschlichen Handelns	Naturwissenschaften, Strukturierte Datenerhebung, Kritischer Rationalismus	Pragmatismus
z.B. Grounded Theory	Statistische Analysen	Kombinationsstrategien

Evidenzklassen – ein nützliches Konzept?

Klasse		Anforderungen an die Studien
I	Ia	Evidenz aufgrund einer systematischen Übersichtsarbeit randomisierter, kontrollierter Studien (ev. mit Metaanalyse)
	Ib	Evidenz aufgrund mindestens einer hoch qualitativen randomisierten, kontrollierten Studie
II	Ila	Evidenz aufgrund mindestens einer gut angelegten, kontrollierten Studie ohne Randomisierung
	Ilb	Evidenz aufgrund einer gut angelegten, quasi-experimentellen Studie
III		Evidenz aufgrund gut angelegter, nicht experimenteller deskriptiver Studien
IV		Evidenz aufgrund von Berichten/Meinungen von Expertenkreisen, Konsensuskonferenzen und/oder klinischer Erfahrungen anerkannter Autoritäten

II. Methoden der Wirkungsmessung

Methoden der Wirkungsmessung

1. Feedbackerhebungen als Teilstück der Wirkungsmessung
2. Monitoring und Vergleich mit andern Statistiken
3. Analyse der Beratungsgespräche (Dialogmusteranalyse am Beispiel der Studienberatung / Inhaltsanalyse von Gutscheine-/Prämienberatungen)
4. Einmalige Nachbefragung
5. Längsschnittstudien im Paneldesign (quant./qual./Kontrollgruppe)
6. Kompetenzmessung vor und nach der Beratung
7. Studien mit Kontrollgruppendesign
8. Ökonomische Kosten-Nutzen Analysen
9. Meta-Analysen und systematische Reviews

Feedbackerhebung als Teilstück

Während der Beratung durch die Beraterin bzw. den Berater

- Skalierungsfragen: Haben sie das Gefühl, in ihrem Anliegen weiter gekommen zu sein? (1-10)
- Vorher-Nachher: Skalierung vom Grad der Motivation, Informiertheit, Strukturiertheit, Orientiertheit.
- Fortschritte sichtbar machen

Unmittelbar nach der Beratung z.B. schriftlicher Kurzfragebogen oder online:

- Zufriedenheitsfragen (verschiedene Arten von Zufr.)
- Fragen zum Kommunikationsprozess
- Fragen zum Anliegen und zum Beratungsergebnis
- Fragen zum weiteren Weg, Wohlbefinden etc.

Bsp. AMS BIZ Befragung

Nachbefragung BLZ Wien/Tirol

Ergebnisse:

- Ca. 2/3 kommen mit konkretem Anliegen, Problem oder Frage, ca. ¼ mit teilweise konkretem Anliegen, 8% ohne. (Input)
- Anliegen werden fast immer geklärt (bei 78% eindeutig, bei 21% teilweise geklärt) (Output)
- Beratungsergebnisse werden als passend empfunden (82%) (Output)

Verbesserung Wissensbasis

- 60% erfuhren Neues über Ausbildungen
- Wege zu einem Beruf: 65% Bgld, 41% T
- Informations-/Unterstützungsmöglichkeiten: 70% Bgld, 41% T

Veränderung Einstellungen

- 80% empfinden zumindest teilweise bereits ein verändertes Denken über Beruf, Arbeit und/oder Ausbildung

Handlungen

- Die Mehrheit der KD kennen nach der Beratung konkrete nächste Schritte (60%, teilweise 32%)

Nachbefragung BIZ Wien/Tirol: Input

Beratungen 2014 Tirol (BIZ-Statistik): 520

Geschlecht	Prozent	Durchschnittsalter	Minimum	Maximum
Männlich	34,3%	24.11	13	64
Weiblich	65,7%	25.51	12	58
Gesamt	100%	24.96	12	64

Beratungen 2014 Burgenland (BIZ-Statistik): 718

Geschlecht	Prozent	Durchschnittsalter	Minimum	Maximum
Männlich	47%	17.16	12	50
Weiblich	53%	21.76	12	54
Gesamt	100%	19.60	12	54

Nachbefragung: Dresdner Bildungsbahnen

Fragen um das „gelungene Lernen“ zu messen (der/die Ratsuchende kann nach der Beratung motivierter, orientierter, informierter und strukturierter mit seinem Beratungsanliegen umgehen als zuvor)

	Trifft gar nicht zu trifft sehr zu				
	1	2	3	4	5
Ich gehe mit einem guten Gefühl aus der Beratung.					
Ich bin mir darüber im Klaren, was für mich die nächsten Schritte sind.					
Ich habe alle wichtigen Fragen von dem/der BeraterIn beantwortet bekommen.					
Ich fühle mich bestärkt, weitere Schritte alleine zu gehen.					
Ich kann zukünftig besser mit ähnlichen Situationen umgehen.					
Ich weiß, wo ich weitere Unterstützung bekomme.					
Ich weiß nach wie vor nicht, was ich tun soll.					
Ich kann meine Anliegen und meine Ziele vor anderen begründen.					
Ich werde die erarbeiteten Ziele der Beratung in die Tat umsetzen.					
Die Fragen des/der BeraterIn haben mich zu neuen Gedanken angeregt.					
Die Informationen und mitgegebenen Materialien haben mir geholfen.					
Ich werde die Bildungshaltestellen in meinem Umfeld weiterempfehlen.					
Durch die Beratung hat sich etwas an meiner Situation verändert.					
Ich werde mich mit anderen Bildungsfragen wieder an die Bildungshaltestellen wenden.					

Nachbefragung: Dresdner Bildungsbahnen

Ergebnisse auf Einzelitemebene (n=112 von 267)

- 80% der Befragten geben an, dass sie wissen, wo sie weitere Unterstützung einholen können und bekommen;
- 84% der Befragten schätzen ein, dass sie ihre Anliegen und Ziele vor anderen Personen begründen können;
- 61% der Befragten geben an, mit zukünftigen ähnlichen Situationen besser umgehen zu können;
- 72% der Befragten äußern, sie seien motiviert, die in der Beratung erarbeiteten Ziele in die Tat umzusetzen.

Monitoring => Wirkungsmessung

Bestehende Daten aus einem Monitoring können mit anderen Daten in Verbindung gebracht werden.

Beispiel: Dresdner Bildungsbahnen

Daten aus dem Dokumentations- und Auswertungssystem der Koordinierungs- und Evaluierungsstelle (KES) wurden mit den Integrierten Erwerbsbiographien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verbunden.

Vergleich von BeratungskundInnen mit gematchten IAB-Daten für Dresden (2010/2011)

Schanne und Weyh

Monitoring => Wirkungsmessung, Berlin

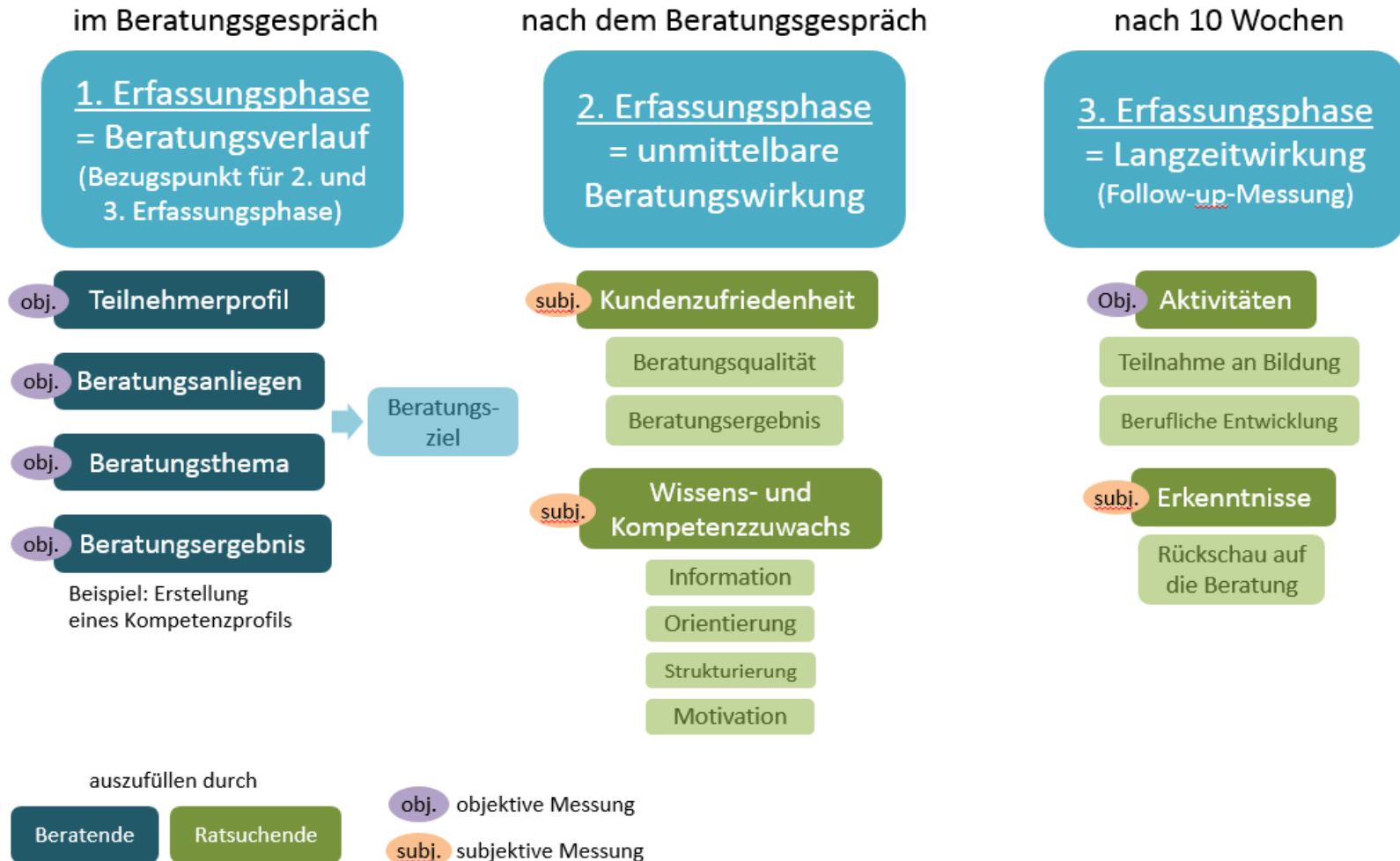
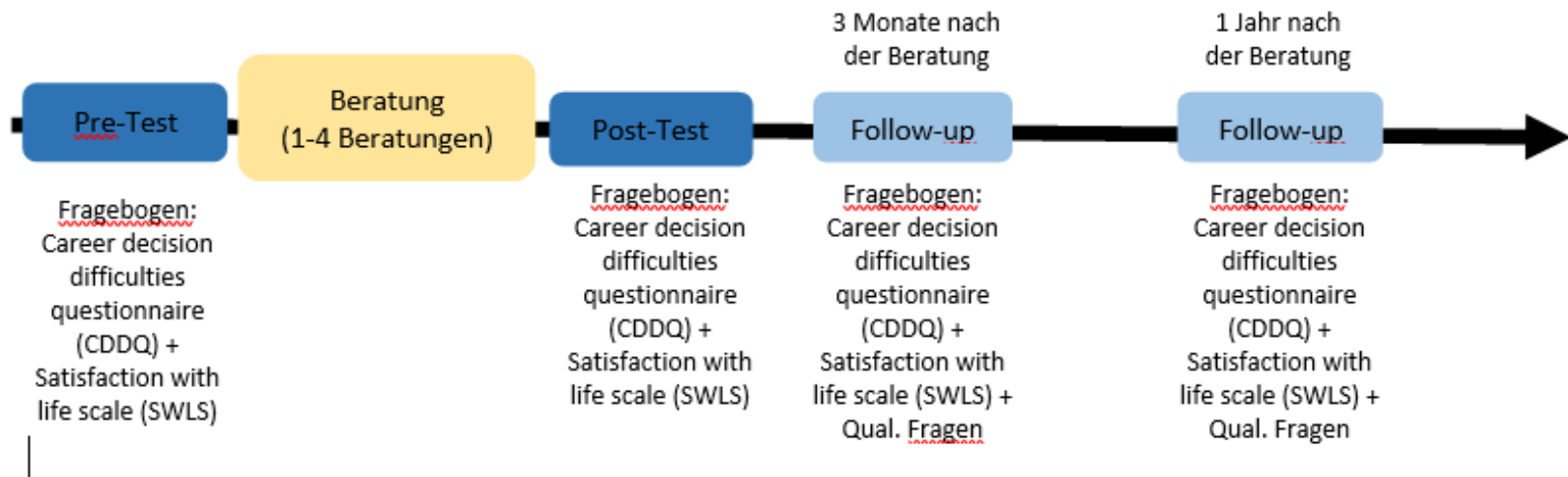


Abb.: Berliner Modell der Ergebnis- und Wirkungsmessung in der Bildungsberatung

Längsschnitt im Panel

Schweizer Studie (Perdrix et al. (2011)): Kostenpflichtige Beratung von SchülerInnen und Erwerbstätigen, Kombination mit qual. Methoden



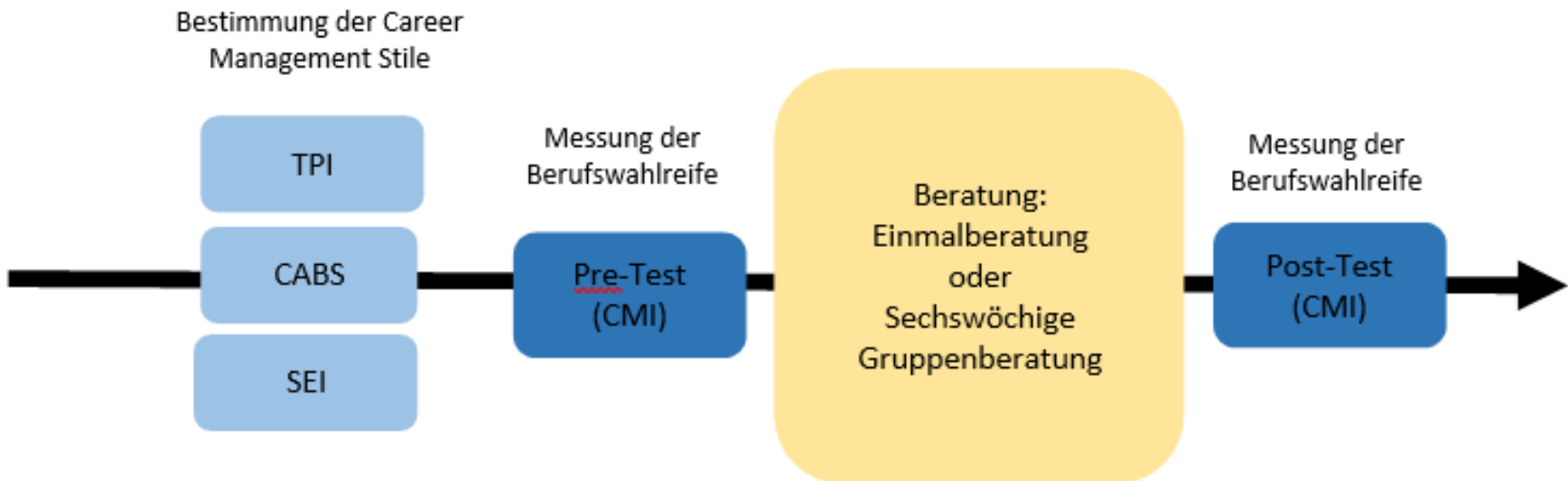
Career decision difficulties questionnaire (CDDQ): Dieser inkludiert drei Kategorien an Problemen: (1) Mangel an Berufswahlbereitschaft, (2) Mangel an Information und (3) Inkonsistente Informationen.

Kurzzeiteffekt: Abnahme der Probleme bei der Berufswahl, Rückgänge bei der Lücke an Informationen und bei den inkonsistenten Informationen. Keine Änderung bei Mangel an Berufswahlbereitschaft. Zufriedenheit mit dem Leben zeigt deutlichen Anstieg.

Langzeiteffekt: zusätzlich Rückgang des Mangel an Berufswahlbereitschaft

Kompetenzmessung vorher - nachher

Studie aus Portugal (Janeiro et al. (2011)): Messung der Berufswahlreife vor und nach der Beratung; Analyse der Career-Management-Stile



Die SchülerInnen, die das sechswöchige Beratungsangebot besucht haben, haben ihre Berufswahlreife deutlich mehr verbessert als jene, die die Einmalberatung besucht haben. Zusätzlich war ersichtlich, dass die Einmalberatung hauptsächlich bei den SchülerInnen des „oberflächlichen“ beruflichen Coping Stils eine Verbesserung bei der Berufswahlreife mit sich brachte. Die sechswöchige Beratung wirkte zwar bei allen Clustern, allerdings am stärksten bei den unsicheren, pessimistischen und oberflächlichen Clustern, bei dem anpassungsfähigen Cluster gab es kaum eindeutige Änderungen.

Messinstrumente Typologie

- **Time Perspektive Inventory (TPI):** Dieser Fragebogen misst die Zeitperspektive und reflektiert dabei Einstellungen, Werte und Überzeugungen die Zeit betreffend. Aussagen, die dabei bewertet werden sollen, sind z.B.: „Ich habe viele Projekte für meine Zukunft“; „Ich denke mit Enthusiasmus an die Zukunft“; „Ich finde, das Leben sollte von Tag zu Tag gelebt werden“ etc.
- **Career Attributions Beliefs Scale (CABS):** Dieses Instrument beschäftigt sich mit den subjektiven Attributionstheorien zu erfolgreichen und verfehlten Karrieren. Dieser Fragebogen beleuchtet, in welchem Ausmaß die Schüler glauben, dass ihre Karriere von internen Faktoren abhängt (Kompetenzen, harte Arbeit etc.), ihr Versagen von internen Faktoren abhängt (Mangel an Kompetenzen etc.) und zu welchem Anteil sowohl Erfolg wie auch Versagen von externen Faktoren abhängen (Glück, Hilfe etc.).
- **Self-Esteem Inventory (SEI):** Dieser Test misst den Selbstwert auf vier Ebenen: einer allgemeinen Ebene, einer sozialen Ebene, einer akademischen bzw. schulischen Ebene und einer familiären Ebene.

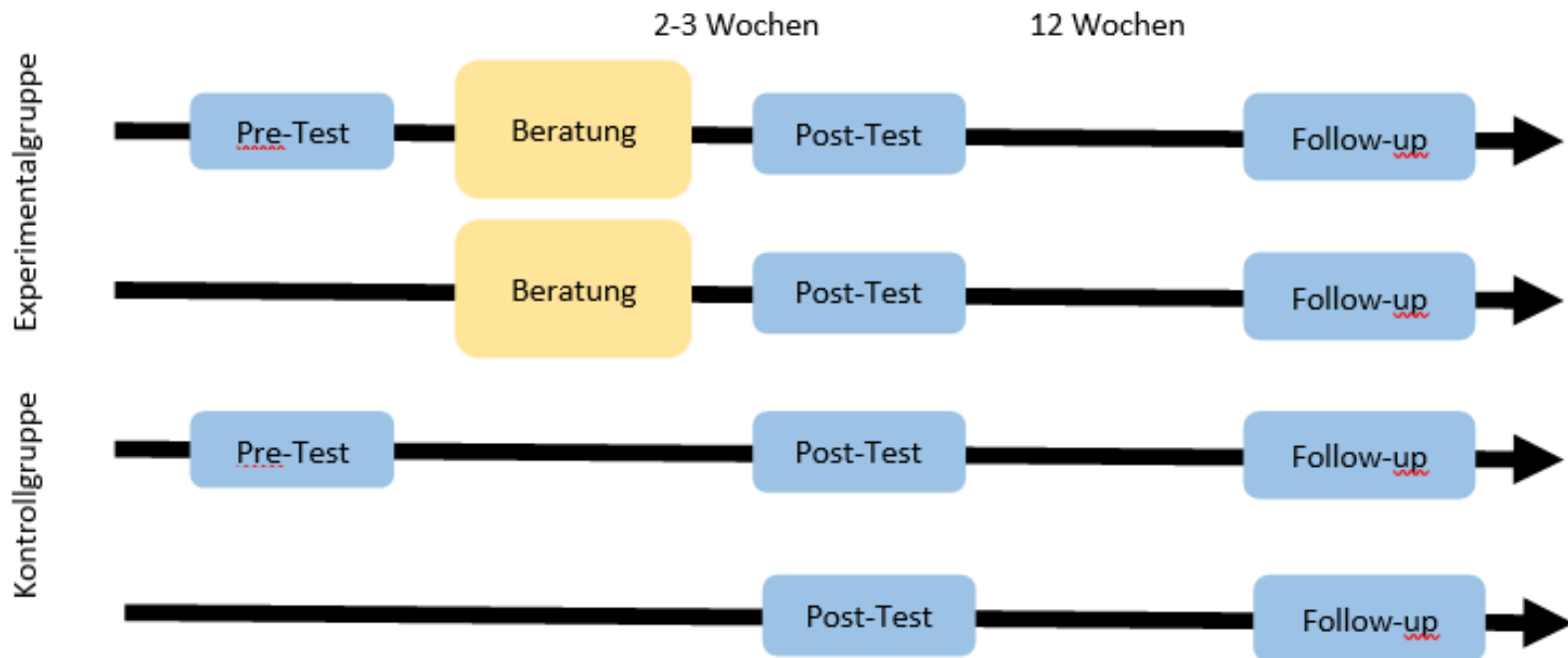
Messinstrumente

Carreer Maturity Inventory (CMI) – Form C: Der CMI -Form C ist eine überarbeitete Version des CMI-Form B1 und umfasst vier Skalen:

- **Skala 1** misst das Ausmaß, mit dem ein Individuum in den Prozess der Berufswahl involviert ist.
- **Skala 2** erhebt, inwiefern das Individuum sich mit der Berufswelt auseinandersetzt und Informationen zu Berufen und Anforderungen sucht.
- **Skala 3** misst das Vertrauen, das das Individuum in seine Fähigkeit hat, eine sinnvolle Berufswahl bzw. andere berufliche Entscheidungen zu treffen,
- **Skala 4** misst das Ausmaß, in welchem das Individuum bei beruflichen Entscheidungen den Rat von Dritten sucht.
- => s. Ausdruck

Kompetenzmessung 4-Gruppen Design

Hirschi/ Läge (2008), S.98



368 SchülerInnen aus der dt. sprachigen Schweiz. Berufswahlreife mit etablierten Instrumenten, Intervention 2*5,5 Stunden Workshops.

Ergebnis: Test hat keinen Einfluss. Im ersten Post-Test VG deutlich höherer Wert bei allen Bereichen (Berufsentscheidung, Laufbahnplanung, Berufserkundung und berufliche Identifikation). Im zweiten Post-Test kein Unterschied zwischen KG und VG feststellbar. KG nahm an Berufswahlreife zu.

Messinstrumente bei Hirschi/Läge (2008)

Aspekte der Berufswahlreife	Messinstrument
Berufsentscheidung	Career <u>Maturity Inventory</u> (CMI) ²⁷⁰
Laufbahnplanung	Career Development <u>Inventory</u> (CDI)
Berufserkundung	Respective Scale des Career Development Inventory (CDI)
Berufliche Identifikation	<u>Vocational Identity Scale</u> (VIS)

Mehrfache Nachbefragung inkl. KG

Killeen und White, 2000. Wirkung der öffentlich bereitgestellten Bildungs- und Berufsberatung in England für erwachsene, beschäftigte Personen.

TeilnehmerInnen stammen von „Training and Enterprise Councils“ und einer lokalen Behörde für Karriereservice. 1250 Personen.

Bei der Kontrollgruppe handelt es sich um beschäftigte Personen, die durch ein Matchingverfahren anhand der Kriterien von Region, Geschlecht, Alter, Qualifikation und Jobzufriedenheit den Beratenen zugeordnet wurden, wobei auch die Jobzufriedenheit in beiden Gruppen gleich verteilt war. 2000 Personen.

Zweimalige Nachbefragung innerhalb von zwei Jahren. Hohe Samplemortalität wg. Umzug vor allem in der VG.

Ergebnis: TeilnehmerInnen nahmen nach der Beratung deutlich häufiger an einer Vollzeitaus- oder Weiterbildung teil als Personen der Kontrollgruppe. (Vor der Beratung konnte zwischen den beiden Gruppen kein Unterschied in Bezug auf die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung festgestellt werden.)

Jobunzufriedenheit in der VG deutlich gesenkt, über den Zeitraum von zwei Jahren auch bei der KG deutlich gesenkt.

Einkommen: kein Unterschied im aliquoten Stundenlohn, allerdings wechseln VG-TeilnehmerInnen eher in Vollzeitbeschäftigung

Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Rechnung

Bruttowirkung = Situation nach der Beratung *minus* Situation vor der Beratung

Netto Wirkung = Brutto Wirkung *minus* Effekt ohne Intervention *minus* Verdrängungseffekt

Analyse von Beratungsgesprächen

Aufzeichnung von Gesprächen, Transkription.

Analyse von Gesprächssequenzen (Inhaltsanalyse, Sequenzanalyse, Analyse von Dialogmustern...)

Beispielergebnisse „Gutscheinberatung“:

„Zusätzlich wird bei der Analyse ersichtlich, dass die vorab getroffene Entscheidung von dem Ratsuchenden nicht reflektiert wird oder keine Alternativen entwickelt werden. Dies wäre von der Administration allerdings schon gewünscht. Es wird nicht aufgegriffen, ob die Weiterbildung realistisch die Beschäftigungsperspektiven verbessert und erwerbsbiographisch schlüssig ist.“

Beispielergebnis einer Dialogmusteranalyse:

„Als Ergebnis zeigt sich, dass Beratungsverfahren eine hohe Komplexität aufweist und eine starke Steuerungsstruktur zu erkennen ist. Neben vielen Reaktionsaufforderungen der Beraterin, auf Interventionen, Interpretationen und Spiegelungen zu antworten, gibt diese auch das Angebot, offene Räume zur individuellen Reflexion zu nutzen. Diese werden zwar nicht immer genutzt, jedoch bringt die Ratsuchende in bestimmten Momenten eigene Ideen, Vorschläge und auch Aktivitätsnachweise ein.“

Ziel: Detailkenntnis einzelner Faktoren, die den Beratungsprozess bestimmen

Meta-Analysen und systematische Reviews

Ziel: Fehlerwahrscheinlichkeiten einzelner Studien reduzieren.

Sekundäranalytische Aggregation = systematische
Zusammenfassung von Einzelstudien und deren Replikationen

Über einen Wert => Metaanalyse

Über quant. und qual. Daten => systematisches Review

(weitere Infos: Claudia Liebeswar, www.abif.at)

Tipps zur Wirkungsmessung

- ❖ Konzept überlegen: Was soll wie gemessen werden? Keine Überfrachtung
- ❖ An Input-Process-Outcome-Modell denken

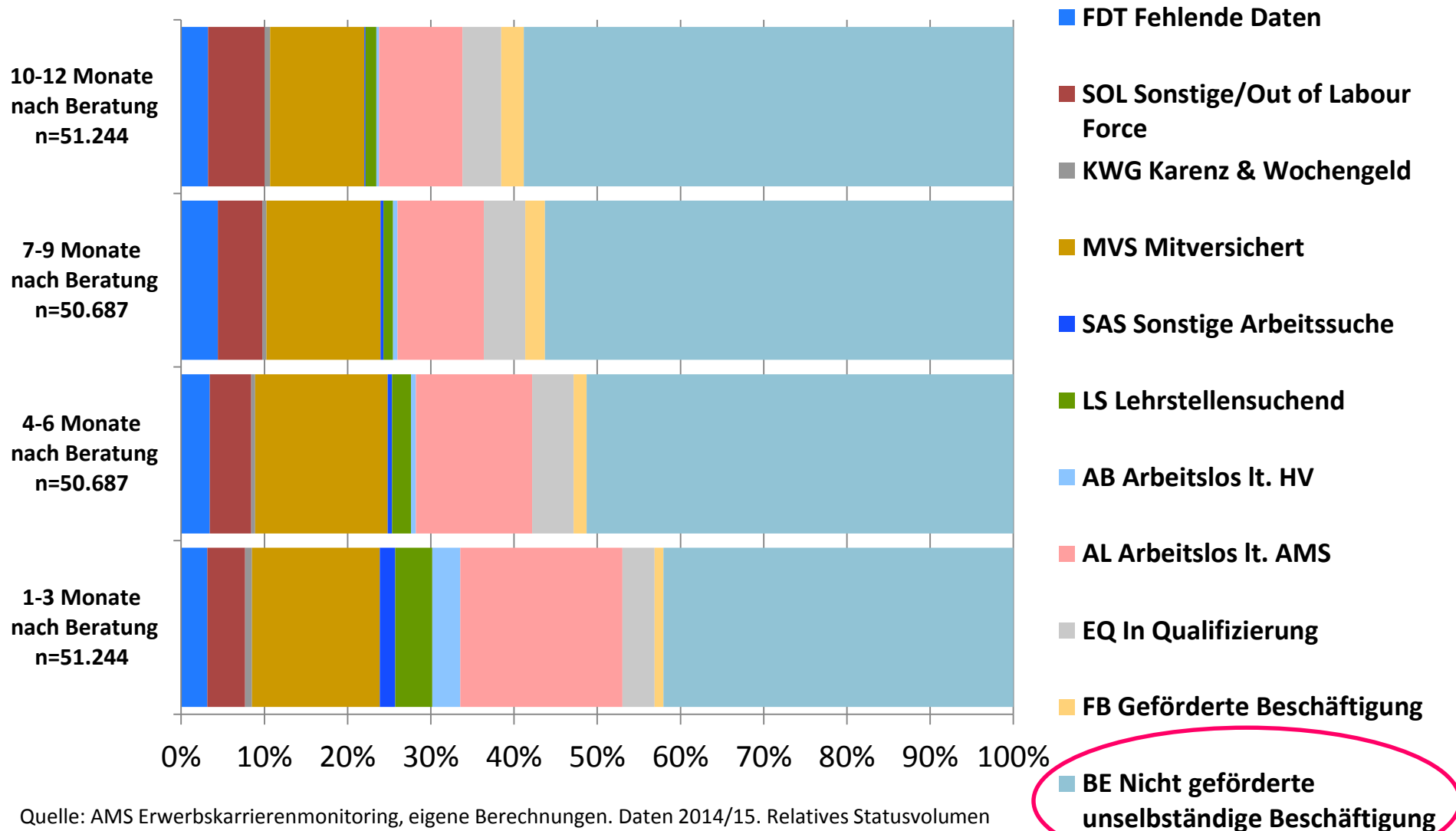
Umsetzung : Input-Process-Outcome-Modell

Input	Beratungsprozess	Unmittelbare Wirkung Ergebnisse	Mittelfristige Wirkung	Langfristige Wirkung
• Potenzial der KundInnen, • Erwartungen der KundInnen, Individuelle Voraussetzungen wie Alter, Bildung etc. • Beratungsangebot	Kommunikationsprozesse	• Beratungsergebnis/Klärung von Anliegen • Verbesserung des Wissens-/Informationsstandes • Alternativen kennen lernen • Veränderung Career-Management-Skills • Einstellungsveränderung (Stärkung der Bildungsbereitschaft, positives Selbstbild, positive Einstellung zur Arbeit/Ausbildung/Zukunft etc.) • Motivation/positive Emotionen • Kognitionen (Überlegen von Zukunftsplänen, Klarheit gewinnen) • Handlungen, Eigeninitiative		• Erfolgreicher Aus- oder Weiterbildungsabschluss • Arbeitsaufnahme

Tipps zur Wirkungsmessung

- ❖ Konzept überlegen: Was soll wie gemessen werden? Keine Überfrachtung
- ❖ Was soll mit den Ergebnissen geschehen?

Erwerbskarrieren der BIZ-KundInnen in Tirol in Dreimonatsabschnitten



Quelle: AMS Erwerbskarrierenmonitoring, eigene Berechnungen. Daten 2014/15. Relatives Statusvolumen Tiroler KundInnen in Dreimonatsabschnitten nach der Beratung. Angaben nach Erwerbsstatus. n=487

Tipps zur Wirkungsmessung

- ❖ Konzept überlegen: Was soll wie gemessen werden? Keine Überfrachtung
- ❖ Was soll mit den Ergebnissen geschehen?
- ❖ Indikatoren erstellen / verhandeln

Dimension	Indikatoren und Ziele der BIZ-Beratung	Wirkungszeitpunkt
Wissen	- Wissen/Informationsstand ist gewachsen (z.B. Berufs-/Ausbildungsangebot/-Anforderungen/-Inhalte) - Abgleich von Wünschen und Realität - Weg(e) zum Ziel kennen - Standortbestimmung - Alternativen erfahren	unmittelbar
Skills/ Fähigkeiten	- Fähigkeit zur Selbsthilfe (z.B. Anwendung des Wissens über Infosysteme, Infoquellen) - Entscheidungsvorbereitung/Anwenden von Methoden zur Entscheidungsfindung	unmittelbar / mittelfristig
Einstellungen	- Positive Einstellung zur Arbeit/Ausbildung/eigenen Zukunft - Stärkung der Bildungsbereitschaft - Gewinnen einer neuen Perspektive - Erweiterung der eigenen Perspektive - Positives Selbstbild (erhöhte) Selbstwirksamkeitsüberzeugung	unmittelbar / mittelfristig
Emotionen	- Motivation (z.B. durch Anreize/Aufzeigen von Motivatoren, aufbauende Gefühle durch Unterstützung oder Bestärkung, Hoffnung) - Wahrnehmung des BIZ/AMS als kompetente bzw. glaubwürdige Quelle/Instanz von Bildungs- und Berufsberatung	unmittelbar / mittelfristig

Dimension	Indikatoren und Ziele der BIZ-Beratung	Wirkungszeitpunkt
Kognition	• Überlegen von Zukunftsplänen • Klarheit gewinnen (z.B. zu beruflichen Interessen) • Abbau von Zweifel/Gewinn von Klarheit bei Entscheidungen (z.B. zu Aus-/Weiterbildung, Berufsziel) • Selbstbewusstsein	unmittelbar
Handlungen	• Eigenaktivität, Initiative ergreifen • Sich aktiv mit der eigenen Berufsorientierung befassen • Entwickeln und/oder umsetzen von neuen Wegen/Möglichkeiten/Ideen • Ausbildungs-/Arbeitsbeginn	mittelfristig
Beratungs- ergebnis	• „Konkretes“ mitgenommen: z.B. ein realistischer Umsetzungsplan, Verweis auf andere Stellen, Geldgeber, Plan „B“	unmittelbar / mittelfristig
Arbeitsmarkt	• Erfolgreicher Aus-/Weiterbildungsabschluss • Arbeitsaufnahme (nach Ausbildung) • Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt / nachhaltige Erwerbstätigkeit	langfristig

Tipps zur Wirkungsmessung

- ❖ Konzept überlegen: Was soll wie gemessen werden? Keine Überfrachtung
- ❖ Was soll mit den Ergebnissen geschehen?
- ❖ Indikatoren erstellen / verhandeln
- ❖ Befragung der KundInnen unmittelbar nach der Beratung
 - Erwartungen, Anliegen, Resultat, (Zufriedenheit)
- ❖ Selbstskalierung der KundInnen zu Beginn & am Ende der Beratung
 - Informationsstand hinsichtlich des Anliegens
 - Entscheidungsfindungsprozess
 - Klarheit über nächste Schritte
 - Emotion/Motivation

(Orientiertheit, Informiertheit, Strukturiertheit, **Motiviertheit**)

Tipps zur Wirkungsmessung

- ❖ Teilgruppen für die Nacherhebungen zur mittelfristigen Wirkung (zur Qualitätssicherung und –Entwicklung)
- ❖ Vorhandene Daten verwenden (z.B. Monitoring, Protokolle, Erwerbsverläufe)
- ❖ Hilfe von Spezialisten holen
- ❖ Brutto /Netto-Effekte, nicht intendierte Wirkungen, äußere Einflüsse berücksichtigen
- ❖ Systematische Reviews: Wenn es bereits Studienergebnisse zur Wirkung bestimmter Interventionen gibt, kann angenommen werden, dass diese unter gleichen Umständen/ Voraussetzungen erneut auftreten.

Schlussfolgerung

- Viele methodische Probleme der Wirkungsmessung
- Ansporn zu kreativen Lösungen



Kritischer Rationalismus = eine Haltung, „die zugibt, dass ich mich irren kann, dass du recht haben kannst und dass wir zusammen vielleicht der Wahrheit auf die Spur kommen werden“ (Karl Popper)

Kontakt

Andrea Egger-Subotitsch, abif

Email: aes@abif.at

Telefon: 01/5224873 6

abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung

Quellen

Praxishandbuch: Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung professionell messen – Methoden und Indikatoren zur Messung
=> Als Download bei forschungsnetzwerk.at verfügbar

Studie: Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern B und T
⇒ Als Download bei forschungsnetzwerk.at verfügbar

Hooley, Tristram (2014): The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for effective Policy and Practice. ELGPN Tool No. 3.

