

Pia Krämer | Christian Spahn

Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung

Analyse der Zielgruppenbefragung von hessischen Weiterbildungsanbietern – Bericht im Rahmen des Projektes WISY@KI des BMBF-geförderten Innovationswettbewerbs INVITE



Pia Krämmer | Christian Spahn

Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung

Analyse der Zielgruppenbefragung von hessischen
Weiterbildungsanbietern – Bericht im Rahmen des Projektes
WISY@KI des BMBF-geförderten Innovationswettbewerbs INVITE

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Dieser Bericht ist im Rahmen des BMBF-Innovationswettbewerbs INVITE im Projekt **WISY@KI – Dein persönlicher Weiterbildungscout** entstanden. Die Förderung erfolgte im Rahmen der INVITE-Ausschreibung unter dem Förderkennzeichen 21INVI19. Die Verantwortung für diese Publikation liegt bei der Autorin und dem Autor.

Impressum

Zitiervorschlag:

Krämer, Pia; Spahn, Christian: Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung. Analyse der Zielgruppenbefragung von hessischen Weiterbildungsanbietern. Bericht im Rahmen des Projekts WISY@KI des BMBF-geförderten Innovationswettbewerbs INVITE. Bonn 2022

1. Auflage 2022

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.



Die Piktogramme in den Tabellen 1 und 2 auf den Seiten 9 und 10 sind von der CC-Lizenz ausgenommen.

ISBN 978-3-96208-375-5
urn:nbn:de:0035-1037-6

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen den Bericht „Ein Kompetenzmodell für berufliche Weiterbildung“, der im Rahmen des INVITE-Projektes „WISY@KI – Dein persönlicher Weiterbildungsscout“ entstanden ist, vorlegen zu können.

Das Projekt WISY@KI hat sich, neben der Vernetzung der beiden Weiterbildungsportale der Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein, zum Ziel gesetzt, ein einheitliches, branchenübergreifendes Kompetenzmodell zu entwickeln und somit die bestehenden Portale innovativ weiterzuentwickeln. Das in WISY@KI entwickelte, neuartige Kompetenzmodell soll praxisnah und einfach verständlich die Treffgenauigkeit von Suche und Angebot erhöhen. Dabei stehen sowohl die Nutzenden mit ihren individuellen Bildungsbiografien und Weiterbildungsbedarfen als auch (Weiter-)Bildungsanbieter mit ihren spezifischen Angebotsstrukturen im Fokus: Mittels eines KI-unterstützten Matching-Verfahrens sollen individuelle Kompetenzen und Biografien heterogener Zielgruppen mit möglichst passgenauen Weiterbildungs-, Beratungs- und Informationsangeboten zusammengeführt werden.

Um Weiterbildungssuchenden einen individualisierten Bildungspfad aufzuzeigen, ist ein valides und vor allem in der Praxis verständliches Kompetenzmodell im Sinne einer gemeinsamen Referenz unabdingbar. Entstanden ist ein (erstes) branchenübergreifendes, aus bewährten Kompetenzmodellen und Taxonomien abgeleitetes, vierstufiges Kompetenzmodell, mit dem die Autoren und Autorinnen einen wichtigen Beitrag für den – durchaus kontroversen – Kompetenzdiskurs in der beruflichen Weiterbildung liefern. Die Evaluation des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und des Bloom'schen Taxonomiemodells hinsichtlich eines gemeinsamen Nenners von Handlungskompetenzen bilden dabei die Grundlage eines iterativen Entwicklungsprozesses, der mit den vorliegenden Erkenntnissen als Auftakt zu einem gewinnbringenden Austausch von Vertretern und Vertreterinnen aus Praxis und Wissenschaft zu verstehen ist. Der Ergebnisbericht bildet darüber hinaus eine wertvolle Grundlage für den (Weiter-)Bildungstechnologiediskurs innerhalb und außerhalb des Wettbewerbs INVITE in die angrenzenden wissenschaftlichen Communitys.

Ein herzlicher Dank geht an alle, die an dieser Publikation mitgewirkt haben: vorrangig an das Autorenteam Pia Krämmer und Christian Spahn sowie an die Mitarbeiter/-innen des Projektes WISY@KI aus den Partnerorganisationen Weiterbildung Hessen e. V., ver.di-Forum Nord gGmbH, Volkshochschule der Stadt Pinneberg e. V., Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW), Forschungsstelle und Technische Hochschule Lübeck, Institut für Interaktive Systeme (ISy).

Dr. Claudia Zaviska, Projektleiterin INVITE

Für das INVITE-Team im AB 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ im BIBB

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.	3
1 Einleitung.	7
1.1 Das Projekt WISY@KI	7
1.2 Weiterbildungsdatenbanken	7
1.3 Relevanz der Kompetenzorientierung	8
1.4 Das Kompetenzmodell.	8
2 Methode.	11
2.1 Ziel und Vorgehen.	11
2.2 Untersuchungseinheit.	11
3 Ergebnisse	12
3.1 Nutzen der Weiterbildungsdatenbank	12
3.2 Benennung und Verständlichkeit	12
3.3 Bisherige Niveaustufeneinteilung	12
3.4 Orientierung	13
3.5 Praxisanwendung.	14
4 Diskussion und Ausblick	15
Literaturverzeichnis	16
Über die Autoren	17
Abstract	18

1 Einleitung

1.1 Das Projekt WISY@KI

Um die Suche auf den Datenbanken stetig zu verbessern und passende Treffer zu generieren, verfolgt WISY@KI¹ als ein Projekt des vom BMBF geförderten bundesweiten INVITE Wettbewerbes das Ziel, durch Einbezug eines auf die berufliche Bildung angepassten Kompetenzmodells die Treffgenauigkeit von Suche und Angebot zu erhöhen. Dabei werden nicht nur alternative Bildungswege, sondern auch Fördermöglichkeiten und Beratungsoptionen aufgezeigt. Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) soll die Datenbank stetig dazulernen und bessere Suchergebnisse darstellen. Fünf Partnerorganisationen arbeiten im Rahmen des Projektes WISY@KI an der Weiterentwicklung der Weiterbildungsdatenbanken der Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein.

Der folgende Bericht erläutert die ersten Ergebnisse einer qualitativen Befragung verschiedener Zielgruppen der Datenbanken zum Thema Kompetenzmodelle in der beruflichen Weiterbildung. Die Erkenntnisse aus der Befragung liefern neue Anhaltspunkte für eine nutzerorientierte Anpassung des Kompetenzmodells.

1.2 Weiterbildungsdatenbanken

Die deutsche Weiterbildungslandschaft ist deutlich heterogener als andere Bildungsbereiche. Die Spannbreite der Angebote in Weiterbildungseinrichtungen lässt sich grob hinsichtlich ihrer Finanzierung (öffentlich finanziert vs. privatwirtschaftlich orientiert), Dauer (von stundenweise bis über mehrere Jahre), Reichweite (lokal vor Ort bis webbasiert und international) und der jeweiligen Zielgruppe (z. B. Branche) unterscheiden (vgl. HIPPEL/STIMM 2020, S. 424). Um Transparenz in dieser heterogenen Bildungslandschaft herzustellen, sind unabhängige und branchenübergreifende Weiterbildungsdatenbanken unerlässlich.

Die Datenbanken der Länder Hessen und Schleswig-Holstein gehören zum Verbund der WISY-Datenbanken und nutzen die Open Source Datenbank WISY (Weiterbildungsinformationssystem). Weiterbildungsdatenbanken fungieren als eine Möglichkeit, sich an einem Ort über das vielfältige berufliche Weiterbildungsangebot zu informieren. Gerade regionale Weiterbildungsdatenbanken bilden die heterogene Weiterbildungslandschaft ab und ermöglichen eine zielgerichtete Suche. Die Hessische Weiterbildungsdatenbank (<https://www.bildungsportal-hessen.de>) bietet beispielsweise Recherchemöglichkeiten nach Kursen, Anbietern oder Finanzierungsmöglichkeiten sowie zahlreiche Verlinkungen zur Orientierung auf dem Bildungsmarkt. Alle Entwicklungen auf den Landesportalen der Länder Hessen und Schleswig-Holstein tragen zum ersten Ziel der Nationalen Weiterbildungsstrategie bei, die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten zu unterstützen (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2019).

1 Weitere Informationen siehe Website: <https://www.wisyki.de>.

1.3 Relevanz der Kompetenzorientierung

In den letzten Jahren hat sich die Bildungslandschaft auch in der beruflichen Weiterbildung stetig weiterentwickelt. Dies ist auf die veränderte Arbeitswelt zurückzuführen. Durch den gesellschaftlichen und technologischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel fehlen geeignete Arbeitskräfte, um den Bedarf am Arbeitsmarkt zu decken (vgl. EULER 2020, S. 206). Zudem wird durch die Globalisierung eine berufliche Mobilität gefördert, wodurch sich die beruflichen Anforderungen und damit auch die Berufsbiografien ebenfalls verändern (vgl. BETHSCHEIDER 2011, S. 9).

Die Kompetenzorientierung löst langsam, aber stetig die abschlussbezogene Orientierung ab (vgl. EULER 2020, S. 216). Bildungsangebote müssen auf diesen Wandel reagieren und Menschen mit den notwendigen Kompetenzen für diese veränderten Anforderungen ausbilden (vgl. BOOTZ/HARTMANN 1997; EULER 2020, S. 215). Kompetenzorientierung als Reaktion auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungsprozesse stellt die Anforderung an Weiterbildungsdatenbanken, bedarfsgerecht Angebote auszuweisen. Schon bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten sollte anlässlich der neuen Bedarfe am Arbeitsmarkt eine kompetenzorientierte Suche ermöglicht werden.

1.4 Das Kompetenzmodell

Aufgrund der zunehmenden Relevanz von Kompetenzen gegenüber Abschlüssen beschäftigt sich auch ein Teilbereich des Projektes WISY@KI mit der Frage der Orientierung an Kompetenzen bei der Suche und Empfehlung von beruflichen Weiterbildungen. Ein zentraler Meilenstein im Projekt ist die Entwicklung eines Kompetenzmodells, das später in die Weiterbildungsdatenbanken der Länder Hessen und Schleswig-Holstein integriert werden soll, um das Matching von Suche und Angebot zu unterstützen. Die größte Herausforderung bei der Modellentwicklung ist, ein Kompetenzmodell zu konzipieren, das praxisnah, einfach verständlich für alle Zielgruppen und branchenübergreifend anwendbar ist. Der Kern des neu entwickelten Modells sind Handlungskompetenzen (vgl. WEINERT 2001, S. 27). Anspruch ist, dass durch diese Handlungskompetenzen besser erfasst werden kann, welche Kurse zur Erreichung eines Weiterbildungsziels hilfreich sind und welche Handlungskompetenzen in welchen Kursen vermittelt werden.


Zu diesem Zweck wurden bestehende Kompetenzmodelle und Taxonomien evaluiert und auf ihre Passung für berufliche Weiterbildungen überprüft. Hierbei wurden Kompetenzmodelle wie ProfilPASS, das GRETA-Kompetenzmodell und einige weitere Modelle herangezogen (vgl. DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG/INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG 2012; LENCER/STRAUCH 2016). Jedes Modell hat einen unterschiedlichen Schwerpunkt und unterschiedliche Herangehensweisen in der Modellentwicklung. Nach der Evaluationsphase wurden der Deutsche bzw. Europäische Qualifikationsrahmen (DQR bzw. EQR) und das Taxonomiemodell nach Bloom als geeignet für das berufliche Weiterbildungsangebot ermittelt und bei der Entwicklung eines Kompetenzmodells maßgeblich berücksichtigt (vgl. ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN 2022; BLOOM/ENGELHART 1976).

Der DQR eignet sich aufgrund seiner nationalen und durch den EQR auch übernationalen Relevanz besonders gut als Bezugsrahmen für die Entwicklung eines Kompetenzmodells. Das Modell ist spezifisch auf die Bedingungen der im Projekt fokussierten Weiterbildungsdatenbanken der Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein angepasst. Das Bloom'sche Modell wurde ergänzend hinzugezogen. Es beschreibt Niveaustufen und eignet sich durch die praxisorientierte Verbstruktur für spätere textbasierte Verfahren, die den KI-Algorithmus unterstützen sollen. Alle Anpassungen wurden im Sinne der Nutzenorientierung für eine einfache Anwendung des Modells auf die Datenbank sowie für die Passung zum Kontext der beruflichen

Weiterbildung vorgenommen. Ziel des Projektes ist es, ein branchenübergreifendes Kompetenzmodell zu entwickeln. Entstanden ist ein vierstufiges Modell aus Grundstufe, Aufbaustufe, Fortgeschrittenenstufe und Expertenstufe, das pro Niveaustufe in die drei Deskriptoren Wissen, Fertigkeiten und Personale Kompetenz aufgeteilt ist und zusätzlich jeweils praxisnahe Verben zur Beschreibung beinhaltet.

Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft an der Grundstufe, wie aus umfangreichen Niveaustufenbeschreibungen, abgeleitet aus DQR und Bloom-Taxonomie, eine Matrix aus Kurzfassungen der Stufe entstanden ist.

Tabelle 1: Ausführliche Beschreibung und Kurzversion Grundstufe





	Ausführliche Beschreibung	Kurzversion
	Grundstufe	 Grundstufe
Indikator	Kompetenzen zur Erfüllung grundlegender Anforderungen nach Anleitung in einem überschaubaren Bereich. Inhalte reproduzieren/darstellen	<u>Anwendungsbereiche:</u> – überschaubare Bereiche <u>Vielfalt der Aufgaben:</u> – grundlegende Aufgaben
Deskriptor	<u>Wissen:</u> Über allgemeines, grundlegendes Wissen in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen, um Inhalte wiederzugeben. <u>Fertigkeiten:</u> Über kognitive und praktische Fähigkeiten verfügen zur Ausführung einfacher Aufgaben nach vorgegebenen Regeln. Deren Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben wiedergeben, beurteilen und elementare Zusammenhänge herstellen. <u>Personale Kompetenz:</u> Mit anderen in einer Gruppe zusammen lernen, diese wahrnehmen. Sich beteiligen, Kritik aufnehmen und äußern. Das eigene Handeln und das anderer einschätzen. Lernberatung oder Lernhilfen nutzen.	<u>Grad der Selbstständigkeit:</u> <u>(Arbeitsweise)</u> – nach Anleitung <u>Persönliche Merkmale:</u> – wahrnehmen
Bloom Verben	<u>Wissen:</u> angeben, aufschreiben, aufzählen, aufzeichnen, ausführen, benennen, beschreiben, bezeichnen, darstellen, reproduzieren, vervollständigen, zeichnen, zeigen, wiedergeben <u>Aufmerksam werden, beachten:</u> auffallen, aufmerksam werden, auswählen, beachten, bedenken, beherzigen, bemerken, berücksichtigen, bewusstwerden, entdecken, erfahren, feststellen, gewahr werden, hören, in Rechnung stellen, innwerden, kennen lernen, wahrnehmen	<u>Handlungskompetenz:</u> – Inhalte reproduzieren/darstellen

Quelle: eigene Darstellung (Pia Krämmer)

2 Quelle: FreePik macrovector: https://de.freepik.com/vektoren-kostenlos/baumwachstumsvektordiagramm-gruenes-baumwachstum-naturblattwachstum-pflanzenwachstumsillustration_11060971.htm#query=baumwachstum&position=0&from_view=search&track=sph (Stand: 09.12.2022)

Das Modell wurde stetig überprüft und auf die Bedürfnisse der Nutzenden angepasst. Zur leichteren Verständlichkeit wurden die Inhalte des Modells verkürzt und nach bestimmten Indikatoren stichpunktartig festgehalten. Baum-Piktogramme verdeutlichen den Entwicklungsprozess grafisch. Die folgende Tabelle zeigt für alle Stufen die zusammengefasste Kurzfassung der hergeleiteten Kompetenzkriterien.

Tabelle 2: Kompetenzmodell: Kurzfassung Indikatoren (Stand 06/2022)

	Grundstufe 	Aufbaustufe 	Fortgeschrittenstufe 	Expertenstufe 
Anwendungsbereiche:	überschaubare Bereiche	sich teilweise verändernde Bereiche	sich häufig verändernde Bereiche	übergreifende Bereiche
Vielfalt der Aufgaben:	grundlegende Aufgaben	erweiterte Aufgaben	vertiefte, spezialisierte Aufgaben	komplexe Aufgaben
Grad der Selbstständigkeit (Arbeitsweise):	nach Anleitung	überwiegend selbstständig	selbstständig	eigenverantwortlich
Persönliche Merkmale:	wahrnehmen	mitwirken bzw. mitgestalten	kooperativ planen, andere anleiten	führen und andere nachhaltig fördern
Handlungskompetenz:	Inhalte reproduzieren/darstellen	Erlerntes umsetzen/anwenden	Zusammenhänge erkennen/analysieren	Situationen eigenverantwortlich beurteilen/überprüfen
Die Stufen basieren auf Lernergebnissen, also das, was ein Mensch nach Kursabschluss weiß, versteht und kann				

Quelle: eigene Darstellung (Pia Krämmer und Ralf Kulessa)

3 Quelle: FreePik macrovector: https://de.freepik.com/vektoren-kostenlos/baumwachstumsvektordiagramm-gruenes-baumwachstum-naturblattwachstum-pflanzenwachstumsillustration_11060971.htm#query=baumwachstum&position=0&from_view=search&track=sph (Stand: 09.12.2022)

2 Methode

2.1 Ziel und Vorgehen

Mithilfe von qualitativen Leitfadeninterviews nach Flick wurde das entwickelte Modell auf Verständlichkeit geprüft und ggf. wurden weitere Ergänzungen aufgenommen (vgl. FLICK 2021, S. 194). Befragt wurden vier Zielgruppen (s. Kapitel 2.2) der Weiterbildungsdatenbanken Hessen und Schleswig-Holstein. Die jeweiligen Perspektiven sind relevant für die Implementierung und Erprobung der im nächsten Projektschritt folgenden Kompetenzerfassung. Ziel der Interviews war es, das entwickelte Modell auf Verständlichkeit zu prüfen, um es dann nutzerorientiert anzupassen. Schlussendlich soll das Modell einen deutlichen Mehrwert für Anbieter und Nutzende bei der Benutzung der Datenbank darstellen. Der Schwerpunkt der Befragung lag auf dem entwickelten Kompetenzmodell und dessen Verständlichkeit und Anwendbarkeit auf die eigene Kurssuche oder -eingabe.

2.2 Untersuchungseinheit

Befragt wurden im Zeitraum Februar bis März 2022 vier unterschiedliche Zielgruppen, die auf die Datenbank zugreifen und sich über Weiterbildungen informieren: zehn Bildungsanbieter, acht Weiterbildungssuchende, sechs Personalverantwortliche in Unternehmen und sechs Vertreter/-innen von Bildungsberatungseinrichtungen in den Bundesländern Hessen und Schleswig-Holstein. Der Erstkontakt erfolgte telefonisch; nach der Zusendung eines Informationsbriefes wurde zu einem webbasierten Interview eingeladen. Durch die persönliche Vorauswahl gab es keine Absagen der Interviewteilnehmenden. Die Befragungen wurden online durchgeführt und durch Tonbandaufnahmen oder Mitschriften protokolliert. Die Interviewdauer betrug zwischen 30 und 45 Minuten.

Die ausgewählten Zielgruppen nutzen die Datenbank, um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren oder eigene Kurse auf der Datenbank einzustellen. Sie haben unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen hinsichtlich der Anwendbarkeit von Datenbankfunktionen.

Diese Untersuchung fokussiert auf die Anbietersicht als eine entscheidende Komponente in der Entwicklung eines Kompetenzmodells für die Weiterbildungsdatenbank. Die Auswahl der Anbieter erfolgte sowohl regional ausgewogen als auch nach Unternehmensgröße und Bildungsbereich.

3 Ergebnisse

Die Befragung sollte die Zielgruppen direkt in den Entwicklungsprozess des Kompetenzmodells mit einbeziehen. Im Folgenden werden die von Weiterbildung Hessen e. V. erhobenen Ergebnisse der Zielgruppe der Bildungsanbieter vorgestellt. Gerade für die Eingabe von Kursen und ein mögliches Label der Kurse nach Kompetenzstufen ist die Praxisperspektive der Kursanbieter entscheidend. Die Ergebnisse der anderen Zielgruppen weisen einige zielgruppenspezifische Abweichungen auf, sind jedoch in den Hauptpunkten vergleichbar. Folgende Themen wurden in der Befragung thematisiert:

- ▶ Nutzen der Weiterbildungsdatenbank,
- ▶ Benennung und Verständlichkeit des Modells,
- ▶ Orientierungsstandpunkt bei der Niveaustufeneinteilung,
- ▶ Anwendung in der Praxis,
- ▶ sowie die grafische Darstellung des Modells.

3.1 Nutzen der Weiterbildungsdatenbank

Alle zehn befragten Weiterbildungsanbieter nutzen die Weiterbildungsdatenbank, um eine größere Reichweite ihrer Kursangebote zu generieren und eine größere Teilnehmendenzahl anzusprechen. Allerdings wünschen sich Anbieter von einer Datenbank in erster Linie ein schnelles und einfaches Eingabeformat und erweiterte Optionen, um die Kurszugriffe zu erfassen. Die Datenbank hat das Potenzial, all diese Wünsche und Anforderungen zu erfüllen. Im Rahmen des Projektes sollen dafür geeignete Verfahren evaluiert werden.

3.2 Benennung und Verständlichkeit

Für 90 Prozent der Anbieter ist das vorgestellte Kompetenzmodell verständlich. Auch die Aufteilung in vier Niveaustufen sowie die Reihenfolge der Stufen wird von den meisten als gewinnbringend empfunden (s. Abbildung 1). Zusätzlich werden die ausführlicheren Indikatoren des Modells von 80 Prozent der Teilnehmenden als verständlich erachtet. Sie dienen der besseren Anschaulichkeit des Modells.

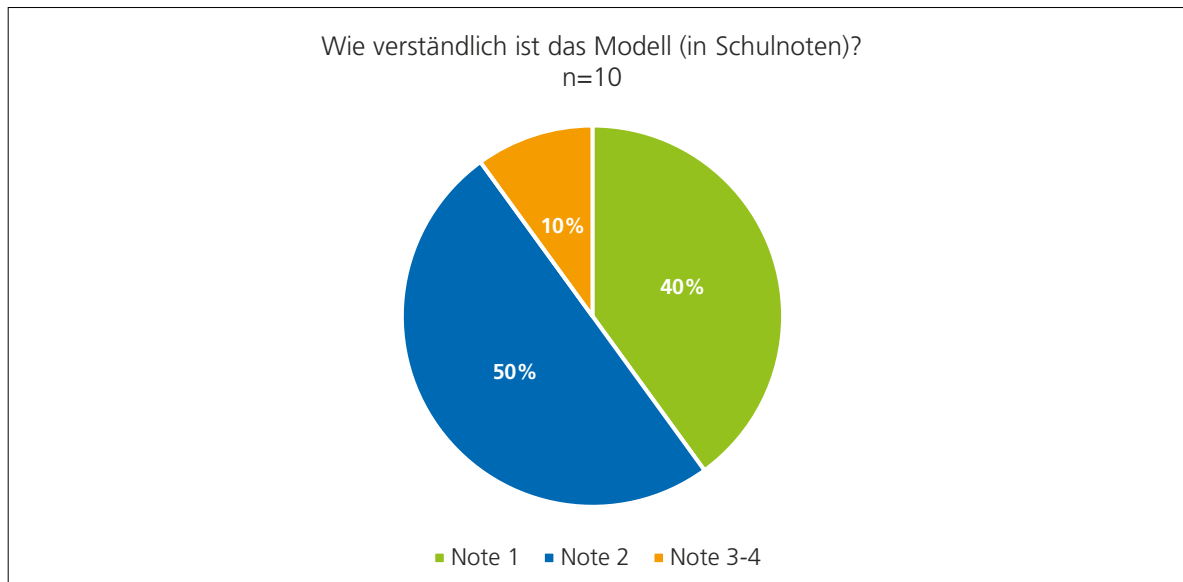
Die Befragung hat einige Unklarheiten in der Abgrenzung der Stufen 3 und 4 herausgestellt. Zudem sehen manche Interviewpartner/-innen Klärungsbedarf bei einigen Begriffen, die sehr wissenschaftlich und theoretisch formuliert seien. Hier wurden bereits Anpassungen für die weitere Arbeit im WISY@KI Projekt am Kompetenzmodell vorgenommen. So wurde beispielsweise die Formulierung „Komplexität der Anforderungen“ durch „Aufgaben“ ersetzt. Die Abgrenzung zwischen den zwei letzten Stufen wurde durch weitere Maßnahmen angepasst. Hier ist vor allem die Umbenennung der Stufen nach der Erprobungsphase zu nennen.

3.3 Bisherige Niveaustufeneinteilung

80 Prozent der befragten Anbieter gaben an, bereits eine Art von Niveaustufeneinteilung für ihre Kurse vorzunehmen. Diese sind sehr unterschiedlich, jedoch haben die meisten mindestens eine Zweiteilung in Anfänger bzw. Einsteiger und Fortgeschrittene (Beispiel: Excel für Anfänger und Excel für Fortgeschrittene). Im Bereich der Sprachen, aber auch bei Kursen im Bereich Büromanagement wird diese Einteilung vorgenommen. An diese Niveaustufeneinteilung

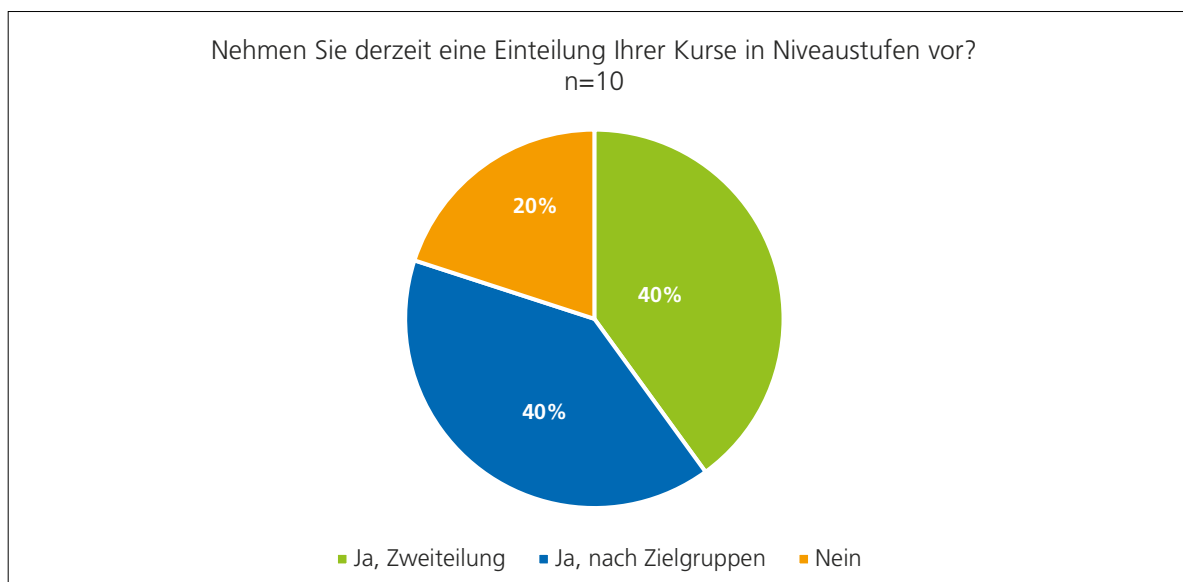
kann angeknüpft werden. Gerade in den Bereichen Soft Skills wird es als besonders herausfordernd erachtet, Kurse in Kompetenzstufen einzuordnen. In der Überarbeitungsphase wurden deshalb die „persönlichen Merkmale“ als weiteres Kriterium in das Modell aufgenommen (s. Abbildung 2).

Abbildung 1: Verständlichkeit des Kompetenzmodells



Quelle: eigene Darstellung (Pia Krämmer)

Abbildung 2: Bisherige Niveaustufeneinteilung



Quelle: eigene Darstellung (Pia Krämmer)

3.4 Orientierung

Fragt man nach der Orientierung bei der Kurseinteilung zu Niveaustufen, so orientieren sich 40 Prozent der Anbieter an dem Lernziel nach Kursabschluss und 40 Prozent an dem aktuellen Kenntnisstand bei Kurseinstieg. 20 Prozent machten dazu keine Angabe. So kann festgehalten werden, dass Bildungseinrichtungen nicht einheitlich zwischen Ausgangs- und Zielniveaustufe unterscheiden. Diese Berücksichtigung ist für die passende Suche eines Bildungsangebots ausschlaggebend. Im Kompetenzmodell für die Datenbank muss somit eindeutig zwischen der Ausgangs- und der Zielniveaustufe der Kompetenzen unterschieden werden.

3.5 Praxisanwendung

40 Prozent der Anbieter können sich vorstellen, in Zukunft Kompetenzstufen für ihre Kurse zu vergeben. Zudem können sich 50 Prozent dies unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen. Jedoch wünschen sie sich dabei klare und eindeutige Zuordnungsraster mit zusätzlichen Praxisbeispielen. Diese Punkte werden bei der Kompetenzerfassung im nächsten Projektschritt von WISY@KI berücksichtigt. Einige Anbieter geben grundsätzliche Bedenken zu den zeitlichen Ressourcen bei der Datenpflege auf Weiterbildungsdatenbanken an. Es sollte zudem berücksichtigt werden, dass auch die Datenbankbetreiber nur über eingeschränkte Personalressourcen zur Pflege und Einordnung der Kurse in Kompetenzstufen verfügen. Aus diesem Grund soll die Künstliche Intelligenz maximale Hilfestellung und automatisierte Verfahren ermöglichen.

4 Diskussion und Ausblick

Das Projekt WISY@KI setzt sich durch die ausführlichen Befragungen mit den Bedürfnissen der Zielgruppen der Weiterbildungsdatenbanken Hessen und Schleswig-Holstein auseinander. Die Nutzenorientierung wird hierbei als höchste Prämisse beibehalten, um Praxiswissen zu dem Kompetenzmodell zu erfassen. Dieses Wissen wird in die nächsten Entwicklungen im Projekt einfließen. Die qualitativ erhobenen Daten konnten entscheidende Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung des Modells liefern. Die Leitfadeninterviews haben sich als geeignete Methode für ausführliche Rückmeldungen bewährt.

In der nun folgenden Projektphase werden Aspekte des Kompetenzmodells unter Berücksichtigung aller Anregungen aus den Befragungen überarbeitet. Sobald das Kompetenzmodell eine weitere Prüfung in Form von Workshops mit Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis durchlaufen hat, wird die Kompetenzerfassung erarbeitet. Bezogen auf die Anbieter gilt es, ein passendes Maß zu finden, erforderliche Inhalte auszubilden und gleichzeitig eine Überforderung bei der Kurseingabe zu vermeiden.

Das Kompetenzmodell als ein Mittel zur Verbesserung der Trefferquote zwischen Kurssuche und Angebot ist ein entscheidender Meilenstein im Projekt WISY@KI. Auch für andere wissenschaftliche Projekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung können die im Projekt WISY@KI gewonnenen Erfahrungen aus der Anbieterbefragung hilfreiche Anstöße für die Entwicklung eines Kompetenzmodells und die Überprüfung in der Praxis liefern. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden alle Entwicklungen innerhalb des Projektes WISY@KI zu einem späteren Zeitpunkt als OpenSource zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse können dann auch richtungsweisend für die Nationale Weiterbildungsstrategie sein.

Literaturverzeichnis

- ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (Hrsg.): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Berlin 2022. URL: https://www.dqr.de/dqr/de/service/downloads/downloads_node.html (Stand: 20.06.2022)
- BETHSCHEIDER, Monika (Hrsg.): Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011
- BLOOM, Benjamin Samuel; ENGELHART, Max D. (Hrsg.): Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich. 5. Auflage. Weinheim 1976
- BOOTZ, Ingeborg; HARTMANN, Thomas: Kompetenzentwicklung statt Weiterbildung? Mehr als nur neue Begriffe. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (1997) 4, S. 22. URL: <http://www.die-bonn.de/id/823> (Stand: 09.12.2022)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019
- DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG; INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG (Hrsg.): ProfilPASS. Stärken kennen, Stärken nutzen; plus ePortfolio. 2. Auflage. Bielefeld 2012
- EULER, Dieter: Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMAYER, Antonius; ROHS, Matthias (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. 3. Auflage. Wiesbaden 2020, S. 205–217
- FLICK, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 10. Auflage. Reinbek 2021
- HIPPEL, Aiga von; STIMM, Maria: Typen von Weiterbildungseinrichtungen – Überblick und Ausdifferenzierungen für die Programm- und Organisationsforschung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020) 3, S. 413–427
- LENCER, Stefanie; STRAUCH, Anne: Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Bonn 2016
- WEINERT, Franz E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim, Basel 2001

Über die Autoren

Christian Spahn ist Geschäftsführer von Weiterbildung Hessen e.V. Weiterbildung Hessen e. V. steht als Branchenverband für Qualität und Transparenz in der Weiterbildung, vergibt das Gütesiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“ und verantwortet die Hessische Weiterbildungsdatenbank.

Pia Krämmer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Weiterbildung Hessen e.V. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind berufliche und betriebliche Weiterbildung, Kompetenzforschung und Arbeitssoziologie.

Kontakt

Pia Krämmer, Christian Spahn

Weiterbildung Hessen e. V.

Hungener Straße 6

60389 Frankfurt am Main

kraemmer@wb-hessen.de

Danksagung

Herzlich möchten wir uns bei allen Personen bedanken, die sich an der Zielgruppenbefragung und Kommentierung dieses Berichtes beteiligt haben. Dazu gehören insbesondere alle Mitarbeiter/-innen des Projektes WISY@KI aus den Partnerorganisationen Weiterbildung Hessen e. V., ver.di-Forum Nord gGmbH, Volkshochschule der Stadt Pinneberg e. V., Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (BWHW), Forschungsstelle und Technische Hochschule Lübeck, Institut für Interaktive Systeme (ISy).

Abstract

Kompetenzmodelle haben in der beruflichen Weiterbildung die wichtige Aufgabe, relevante Kompetenzen für den beruflichen Alltag auszubilden und angemessen darzustellen.

Im Rahmen des Projektes WISY@KI, das sich zum Ziel gesetzt hat, ein einheitliches, branchenübergreifendes Kompetenzmodell für Weiterbildungsportale zu entwickeln, wurden vier Zielgruppen der beiden Datenbanken „Hessische Weiterbildungsdatenbank“ und „Kursportal Schleswig-Holstein“ zu diesem Kompetenzmodell befragt.

Der Fachartikel stellt die ersten Ergebnisse dieser qualitativen Befragung ausgewählter Bildungsanbieter vor und richtet sich an Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen, die sich mit dem Thema Kompetenzmodelle in der beruflichen Weiterbildung auseinandersetzen.

Die Ergebnisse der Anbieterbefragung liefern Anhaltspunkte für eine nutzerorientierte Anpassung des Kompetenzmodells und dessen Integration in Weiterbildungsdatenbanken. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass eine Kompetenzeinteilung von Kursen der beruflichen Weiterbildung vom Großteil der Anbieter positiv bewertet wird. Viele erkennen den Vorteil, ihre Kurse mit Kompetenzstufen zu labeln, um mehr geeignete Kursteilnehmer/-innen zu gewinnen. Aus diesem Grund ist die Entwicklung eines passgenauen Kompetenzmodells zentral.

In the sector of vocational education and training, competence models have the important task of forming and appropriately presenting relevant competences for everyday professional life. The project WISY@KI aims to develop a cross-sector competence model for the two databases “Hessische Weiterbildungsdatenbank” and “Kursportal Schleswig-Holstein”. For this purpose four target groups thereof were interviewed about this competence model.

This article presents the initial results of the qualitative survey and addresses practitioners and researchers who are dealing with the topic of competence models in vocational education and training.

The results of the survey provide clues for a user-oriented adaptation of the competence model and its integration into education databases. The survey results point out that a competence classification of courses is viewed positively by the majority of providers. Many recognise the advantage of labelling their courses with competence levels in order to attract more suitable course participants. For this reason, the development of a customised competence model is essential.



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de