

Angelika Calmez / Marina Winkler

Zur Entwicklung der WBM-Kompetenzmatrix

Ergänzende Informationen zur Broschüre „Orientierungshilfe
zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und
-mentoren“ (Calmez/Winkler 2026)

Bonn, 05.03.2026

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Zur Entwicklung der WBM-Kompetenzmatrix auf Basis des Modells der WBM-Tätigkeiten

Ergänzend zur praxisorientierten *Orientierungshilfe zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren* (CALMEZ/WINKLER 2026) bietet dieser Beitrag Interessierten vertiefende Informationen zum Vorgehen bei der Entwicklung der WBM-Kompetenzmatrix, die auf dem Modell der WBM-Tätigkeiten aufbaut (vgl. Kapitel 3 und 4 in der Broschüre). Da die beiden Ergebnisdarstellungen im Zusammenhang entwickelt wurden, wird im Folgenden auf beide Bezug genommen. Der oben genannten Broschüre zugrunde liegen die Erkenntnisse des BIBB aus vier WBM-Projekten, die zwischen 2020 und 2024 vom Bundesbildungsministerium im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie und der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung gefördert wurden (vgl. ebd., S. 12). Das BIBB hat die Projekte im Auftrag des Bundesbildungsministeriums (ehemals BMBF) wissenschaftlich begleitet.

Rahmenbedingungen und Ziele

Zu den Zielen wissenschaftlicher Begleitung von Modellversuchen der Beruflichen Bildung gehört die Entwicklung transferfähiger Konzepte. In diesen Bereich fällt es auch, erfolgreiche Projektergebnisse hinsichtlich ihrer Skalierbarkeit auf andere Kontexte aufzubereiten (vgl. PEITZ/ERTL 2024). Dies ist auch ein Ziel der *Orientierungshilfe für die Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren*, deren Kernbestandteile das WBM-Tätigkeitsmodell und die WBM-Kompetenzmatrix bilden. Während die WBM-Pilotprojekte im gewerkschaftlichen und betrieblichen Kontext umgesetzt wurden, werden im Rahmen der aktuellen WBM-Förderrichtlinie¹ zum Beispiel auch über- bzw. außerbetriebliche Modelle des WBM-Ansatzes erprobt oder neue Regionen erschlossen. Insbesondere wird der WBM-Ansatz nun auch in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) systematisch erprobt.

Angesichts der laufenden Weiterentwicklung des WBM-Ansatzes sind die in der *Orientierungshilfe für die Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren* vorgestellten Ergebnisse als Zwischenstand zu sehen. Sie dienen dem besseren Verständnis des Ansatzes und bieten Ansatzpunkte für weitere wissenschaftliche und fachliche Reflexionen. Aktuelle WBM-Projekte können sich daran orientieren und

¹ „Richtlinie zur Förderung von Projekten zur Steigerung und Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung durch Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren (WBM)“ (BAnz AT 14.11.2024 B1); Änderung der Richtlinie (BAnz AT 17.07.2025 B1).

insbesondere die WBM-Kompetenzmatrix für ihre Kontexte weiterentwickeln. Das Modell der WBM-Tätigkeiten und die WBM-Kompetenzmatrix wurden auf empirischer Basis, ausgehend von Projektunterlagen, entwickelt. Es wird sich zeigen, inwieweit die neue Förderung weitere Standardisierungspotenziale des WBM-Ansatzes sichtbar macht.

Im Zuge der Entwicklung des WBM-Tätigkeitsmodells und der WBM-Kompetenzmatrix wurden folgende Fragen bearbeitet:

- 1) Welche Tätigkeiten werden von WBM ausgeübt?
- 2) Wie können diese systematisiert werden?
- 3) Welche Kompetenzanforderungen werden an WBM gestellt?
- 4) Wie können Kompetenzanforderungen für WBM systematisch modelliert werden?

Vorgehensweise im Überblick

Aus dem empirischen Material wurden mittels einer explorativen Vorgehensweise im ersten Schritt Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen identifiziert. In einem zweiten Schritt wurden die Tätigkeiten anhand eines Leitmodells systematisiert und dann beschrieben. In einem dritten Schritt wurde in einer interpretativen Vorgehensweise die mehrdimensionale WBM-Kompetenzmatrix modelliert. Ein vorläufiges Arbeitsergebnis wurde im Dezember 2024 bei der Tagung „Weiterbildungsmentoring – Konzepte und Transfer“ präsentiert (vgl. WINKLER/CALMEZ 2024). Auf diesen Arbeitsergebnissen aufbauend wurden schließlich das WBM-Tätigkeitsmodell und die WBM-Kompetenzmatrix weiter entwickelt (hinsichtlich des Tätigkeitsmodells siehe CALMEZ/WINKLER 2026, S. 26). Zudem wurden die Kompetenzanforderungen der Matrix ausführlich beschrieben. Wertvolle Impulse für die Darstellung des Vorgehens in diesem ergänzenden Dokument lieferte die Arbeit von STROTMANN u. a. (2023).

Empirische Datenbasis

Als empirische Datenbasis für die Entwicklung der WBM-Kompetenzmatrix wurden interne und externe Projektdokumente aus den vier WBM-Pilotprojekten ausgewählt. Ausgewertet wurden interne Dokumente wie Projektanträge, Berichte und Präsentationen, zum Beispiel zur WBM-Qualifizierung, sowie öffentliche Dokumente wie Projektflyer.

Perspektiven aus Fach- und Forschungsliteratur

Wissenschaftliche und fachliche Perspektiven auf die WBM boten unter anderem Veröffentlichungen zu den WBM-Pilotprojekten – etwa die Fach- und Forschungsliteratur,

die aus den vier Pilotprojekten entstanden ist. Hierzu zählen insbesondere Publikationen, die im Kontext der Forschungsbegleitung dreier Projekte durch die Fernuniversität Hagen entstanden, sowie Fachbroschüren aus den vier Pilotprojekten. Erwähnt werden sollen auch Materialien zu solchen Mentoringprojekten in der Weiterbildung, welche sehr ähnliche Ansätze von Weiterbildungsmentoring wie die vier Pilotprojekte verfolgt haben. Nach Erachten der wissenschaftlichen Projektbegleitung am BIBB sind dies insbesondere das vom Bundesbildungsministerium geförderte Projekt „assist:wb“² (2015–2018) und das Projekt „Weiterbildung durch Vertrauen stärken“ (2022–2024)³. Zur Rekonstruktion, wie auch zur Modellierung und Beschreibung der Kompetenzanforderungen an WBM wurde zudem auf Fach- und Forschungsliteratur zurückgegriffen, aus der sich zu einzelnen WBM-Tätigkeitsfeldern bzw. zu damit verbundenen Kompetenzanforderungen fachliche bzw. theoretische Bezüge herstellen ließen. Als Beispiele zu nennen sind hier die Perspektiven auf Weiterbildungsberatung und Lernbegleitung.

Identifikation von WBM-Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen an WBM

Die systematische, explorative Auswertung der Projektmaterialien erfolgte zum einen mit Blick auf die Tätigkeiten von WBM, zum anderen mit Blick auf die Kompetenzanforderungen an WBM. Die Texte wurden unter der Fragestellung untersucht, welche Tätigkeiten von WBM und welche Kompetenzanforderungen/Kompetenzziele in den Dokumenten aufgeführt wurden, bzw. sich daraus ableiten ließen. Aus teils komplexen Handlungsbeschreibungen wurden einzelne Tätigkeiten abgeleitet und systematisiert.

Entwicklung eines Modells der WBM-Tätigkeiten als Vorstufe zur WBM-Kompetenzmatrix

Die Entwicklung von Tätigkeitsmodell und Kompetenzmatrix erfolgte auf Basis eines Referenzmodells. Hierfür wurde die in den „Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal“ (BEHREND u. a. 2018, 11ff.) integrierte Matrix gewählt. Diese ist in vier Handlungsfelder strukturiert, welchen jeweils Kompetenzbereiche zugeordnet sind. Insbesondere das

² Weitere Kooperationspartner waren das Novak Projektbüro für innovative Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung und die Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik. Weitere Informationen: https://denk-doch-mal.de/wp-content/uploads/2022/03/3_19.pdf (Beitrag von Ewald/Ferrando)

³ Beteiligt waren das IMU Institut Berlin, die Geschäftsstellen Potsdam und Oranienburg der IG Metall und der IG-Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Förderung durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Brandenburg. Weitere Informationen: https://www.wsi.de/data/wsimit_2023_06_scheier.pdf

Handlungsfeld 1, welches das „Erkennen, Einschätzen und Fördern betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe“ thematisiert, wurde als inhaltlich vergleichbar mit dem WBM-Ansatz eingeschätzt. Die Matrix bildet zudem die Kompetenzdimensionen Fach-, soziale und personale Kompetenz ab (BEHREND u. a. 2018, 10ff.), die analog zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) definiert werden. Hierdurch ist eine Anschlussfähigkeit an den DQR gegeben.

Entwicklung der WBM-Kompetenzmatrix und Kompetenzbeschreibungen

Das Raster der WBM-Kompetenzmatrix baut auf das Modell der WBM-Tätigkeiten auf. Die einzelnen Tätigkeitsbereiche werden hier als Kompetenzanforderungen interpretiert, welche sich in die drei Dimensionen Fach-, soziale und personale Kompetenz auffächern lassen. In einem ersten Arbeitsschritt wurden die aus den Projektunterlagen gefundenen Kompetenzkategorien diesem Raster zugeordnet. Dabei konnte nicht jedes einzelne Feld aus den Projektunterlagen besetzt werden. Unter Zuhilfenahme von Fach- und Forschungsliteratur wurden die Lücken im Raster befüllt und bereits vorhandene Inhalte mit Blick auf die theoretische Verortung konkretisiert. Abschließend wurde das Modell auf die Stringenz überprüft. Die Formulierungen der einzelnen Dimensionen wurden in Abgrenzung voneinander nachgeschärft und vereinheitlicht. Dies erfolgte in Anlehnung an die im Glossar des DQR formulierten Definitionen der Kompetenzdimensionen Fach-, soziale und personale Kompetenz sowie zugehöriger Begriffe (vgl. BMBFSFJ 2026).

Typologische Begründung der WBM-Kompetenzmatrix

Mit der WBM-Kompetenzmatrix wurde ein Strukturmodell anstelle eines Niveau- oder Entwicklungsmodells angelegt. Strukturmodelle von Kompetenzen der beruflichen Bildung zeichnen sich durch eine horizontale Darstellung von Kompetenzen aus und beantworten häufig die Frage nach den Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz. Niveau- und/oder Entwicklungsmodelle bilden den Prozess des Kompetenzerwerbs ab und verfügen daher über vertikale Abstufungen hinsichtlich von Kompetenzniveaus (vgl. SCHALL/HOWE 2024, S. 24). Durch den Forschungs- und Entwicklungscharakter der vier begleiteten WBM-Pilotprojekte erschienen Versuche verfrüht, Kompetenzentwicklungstufen, etwa durch die Formulierung taxonomischer Begriffe, abzubilden.

Die WBM-Kompetenzmatrix wurde als normatives Modell angelegt, welches sich auch im verwendeten Begriff der „Kompetenzanforderung“ ausdrückt. Diese Wahl unterstreicht

den explorativen Charakter der WBM-Kompetenzmatrix. Normative Kompetenzmodelle bezeichnen einen „Soll-Zustand“, also idealerweise vorhandene Kompetenzen (vgl. SCHALL/HOWE 2024, S. 23f.)

Einordnung und Limitierungen

Die WBM-Kompetenzmatrix ist als praxisorientierte Orientierungshilfe zu erachten, die das komplexe und multidimensionale Bild der WBM auf zentrale Aspekte fokussiert. Es handelt sich um ein Modell auf empirischer Basis, bei dessen Entwicklung auf Interpretationen und Rekonstruktionen zurückgegriffen wurde.

Literaturverzeichnis

BEHREND, Christian; DEHNBOSTEL, Peter; SCHMIDT-MEERGANS, Evelyn; WEBER, Christel: Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal – ein Instrument zur Validierung beruflicher Kompetenzen. Ein Arbeitsergebnis des BMBF-Projektes „QUALI4PRO“ Berlin, im März 2018 2018. URL: <https://www.ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/2018/Fachpublikation%20Kompetenzreflektor%20WB-Personal.pdf> (Stand: 18.09.2024)

BMBFSFJ (Hrsg.): Der DQR. Glossar 2026. URL: <https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/glossar/deutscher-qualifikationsrahmen-glossar.html> (Stand: 28.01.2026)

CALMEZ, Angelika; WINKLER, Marina: Orientierungshilfe zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Bonn 2026. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20855>

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: Begleitforschung ´mal anders – Transferorientierte Gestaltung von Innovationsprogrammen durch die integrative Vernetzung von Forschung und Praxis. In: bwp@ Spezial (2024) 21

SCHALL, Melanie; HOWE, Falk: Berufliche Handlungskompetenz von betrieblichem Ausbildungspersonal. Ein Kompetenzmodell für die Erstellung von Kompetenzprofilen und die Entwicklung von Bildungsangeboten. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19626>

STROTMANN, Christina; KASTRUP, Julia; CASPER, Marc; KUHLMIEER, Werner; NÖLLE-KRUG, Marie; KÄHLER, Anna-Franziska: Ein Modell zur Strukturierung und Beschreibung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen für Auszubildende in Lebensmittelhandwerk und -industrie. Die Modellversuche in Lebensmittelhandwerk und -industrie. In: BIBB (Hrsg.): Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung 2023, S. 159-179

WINKLER, Marina; CALMEZ, Angelika: Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren: Tätigkeiten und Kompetenzenanforderungen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Ein Arbeitsrahmen für die Qualifizierung von 2024. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/WBM_Arbeitsrahmen%20zur%20Qualifizierung_2024-12.pdf