



# Datenbank: Vom Transparenzsystem zum Lösungsdienstleister?

**InfoWeb 25. Oktober 2015**

**QBB**  
Qualitätsgesellschaft  
Bildung und Beratung mbH

Vorarlberger Damm 4 | 12157 Berlin  
Tel.: 030 - 505 94 609  
mail@qbb.de | www.qbb.de

**Alfred Töpper**  
Geschäftsführer von QBB



## Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
  - Existierende Angebote zur Suche nach geeigneten Lösungen für Individuen und Unternehmen im Kontext Bildung, Beruf und Beschäftigung
  - Welche Rolle spielt die Qualität bei Qualifizierungen?
- Einige aktuelle Entwicklungen
- Die Weiterbildungsdatenbank vom Transparenzsystem zum Lösungsunterstützer?
  - Helfer für Beratung und Bedarfsermittlung?
  - Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl
  - Instrument der Ergebnisbewertung und Unterstützung der Nachhaltigkeit?
- Projektkonzept
- Diskussion



## Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
  - Existierende Angebote zur Suche nach geeigneten Lösungen für Individuen und Unternehmen im Kontext Bildung, Beruf und Beschäftigung
  - Welche Rolle spielt die Qualität bei Qualifizierungen?



## Ausgangslage: Existierende Angebote der Hilfe

- Weiterbildungsdatenbanken
  - Qualitätsniveau, Leistungsspektrum, Möglichkeiten und Grenzen der Datenbanken in Sachen Anbieter- und Angebotsauswahl sowie zentraler Zusatzinformationen (z.B. Fördermöglichkeiten) sind bekannt
  - Qualitätsniveaus von Weiterbildungen sind nur bedingt bekannt – sie spielen eine teilweise geringe Rolle bei der Angebotsauswahl/Anbieterauswahl
  - Bedeutsam sind QM-Systeme, wenn Sie Voraussetzung einer Förderung sind (z.B. AZAV). Frage: Welchen Einfluss haben diese auf die Qualität von Weiterbildungen?
- Beratungsangebote
  - Beratungsstellen (häufig von der Stiftung Warentest getestet)
  - BeQu-Konzept
  - Instrumente zur Qualitätsentwicklung der Beratung
  - Es existieren Online-Beratungsportale



## Ausgangslage: Existierende Angebote der Hilfe

- Testverfahren
  - Online-Testverfahren zur Kompetenzbestimmung
  - Selbst- und Fremdeinschätzungssysteme
  - Stärken- und Schwächen-Profile
  - Tests des Alpha-Level (funktionale Analphabeten), Sprachentests etc.
  - Kompetenzbestimmungsverfahren einzelner Berufsbilder (Trainer/innen, Führungskräfte, .....)
- Studien zur Qualität von Weiterbildungen und dessen Einflussfaktoren und Steuerungsmöglichkeiten
- QM-Systeme und dessen Relevanz
  - 12.10.2015: QM in der Weiterbildung: Stehen Siegel für Qualität?  
<https://www.test.de/Qualitaetsmanagement-in-der-Weiterbildung-Stehen-Siegel-fuer-Qualitaet-4911239-0/>
  - QM im Spiegel empirischer Befunde (ISBN: 578-3-7639-5045-4)



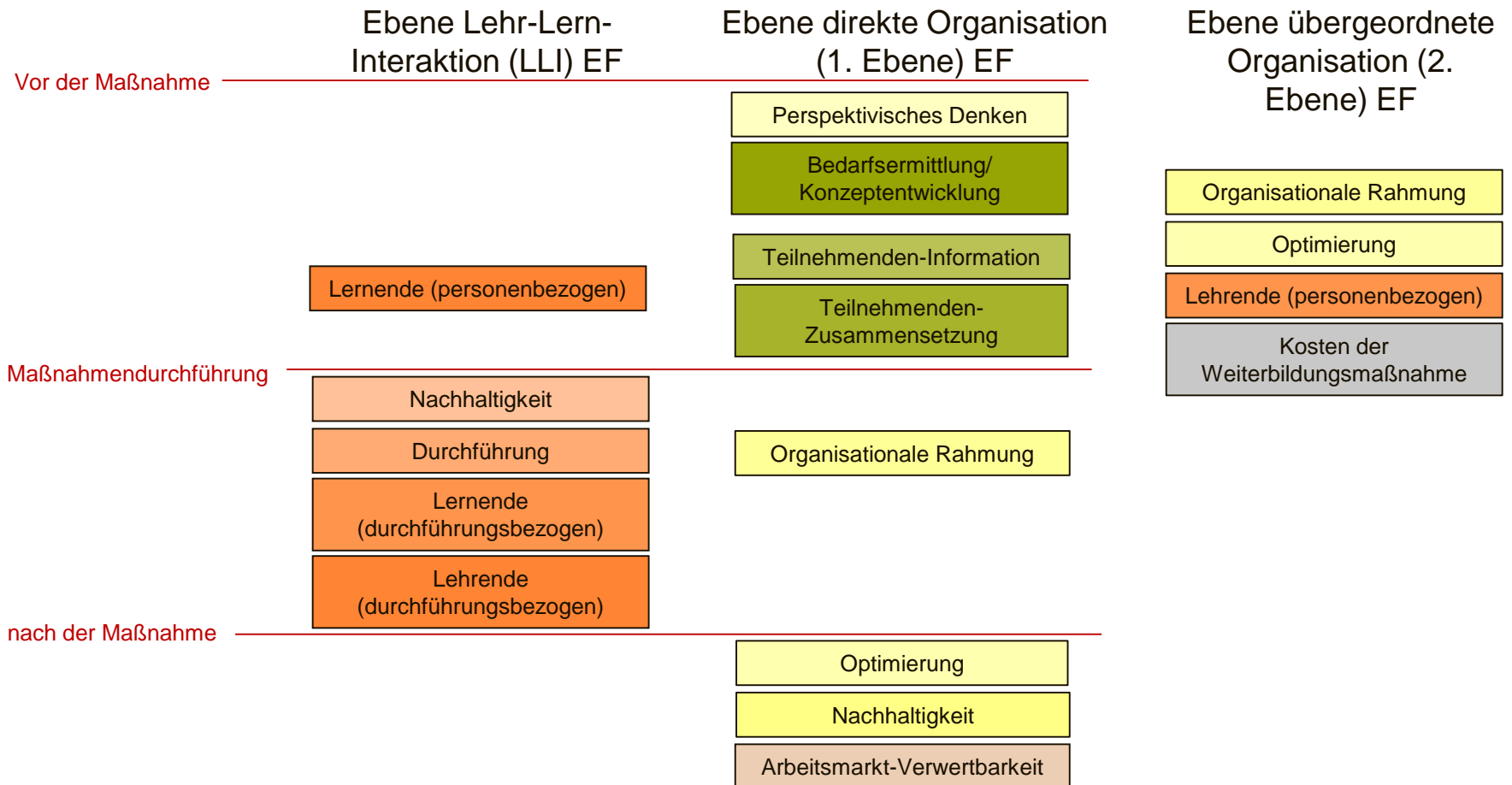
# Forschungsprojekt: Ergebnis EF 2012

Einflussfaktoren der pädagogischer Qualität (insgesamt 40)

21 Einflussfaktoren auf der Ebene „Lehr-Lern-Interaktion“ (LLI)	„Nachhaltigkeit“	1 Einflussfaktor
	„Durchführung“	5 Einflussfaktoren
	„Lernende“	3 Einflussfaktoren
	„Lehrende“	12 Einflussfaktoren
17 Einflussfaktoren auf der Ebene „Organisation“	„Perspektivisches Denken“	1 Einflussfaktor
	„Optimierung“	3 Einflussfaktoren
	„Organisationale Rahmung“	6 Einflussfaktoren
	„Nachhaltigkeit“	2 Einflussfaktoren
	„Teilnehmenden-Information“	1 Einflussfaktor
	„Teilnehmenden-Zusammensetzung“	1 Einflussfaktor
	„Bedarfsermittlung/Konzeptentwicklung“	3 Einflussfaktoren
1 Einflussfaktor auf der Ebene „Kosten der Weiterbildungsmaßnahme“		
1 Einflussfaktor bezieht auf der Ebene „Arbeitsmarkt-Verwertbarkeit“		

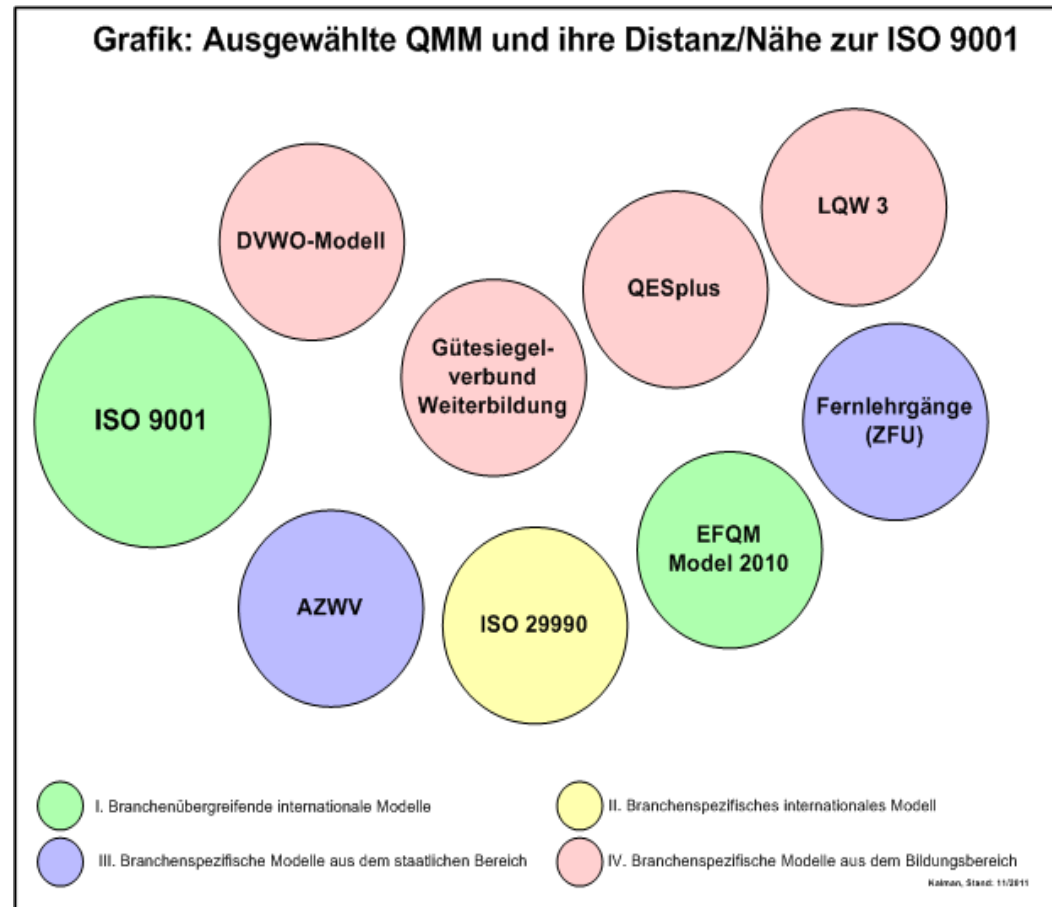
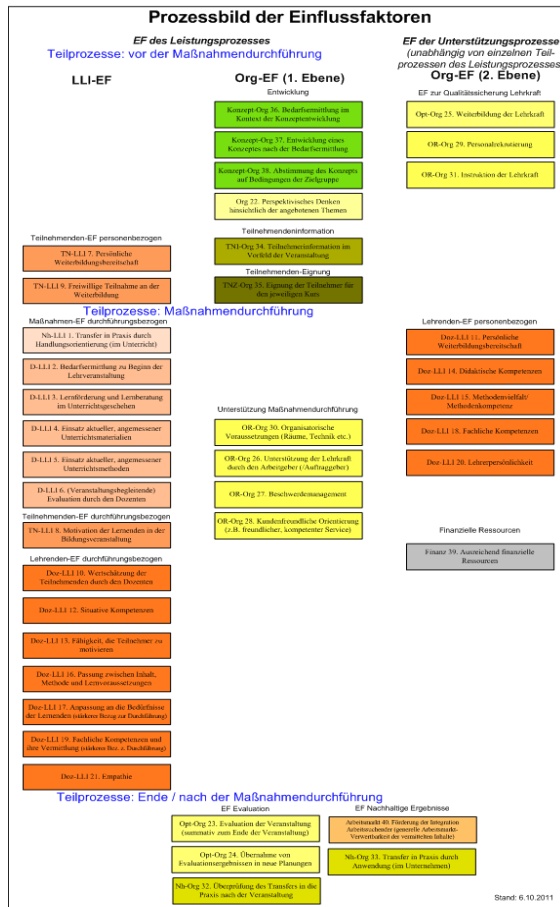


# Forschungsprojekt: Prozessbild der Einflussfaktoren





# Qualitätsmanagement und pädagogische Qualität







## Zertifikate – Beispielhaft





## Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
  - Existierende Angebote zur Suche nach geeigneten Lösungen für Individuen und Unternehmen im Kontext Bildung, Beruf und Beschäftigung
  - Welche Rolle spielt die Qualität bei Qualifizierungen?
- **Einige aktuelle Entwicklungen/Projekte**



## Aktuelle Entwicklungen / Projekte

- GRETA-Projekt
- Normung - TC 232
- Fragebogen zur Studie: „Qualifizierungsbedarf und Nachhaltigkeit“
- BeQu –II
- Handlungsfelder durch Industrie 4.0, Arbeit 4.0 und Bildung 4.0



## Aktuelle Entwicklungen / Projekte

- GRETA-Projekt
- Normung - TC 232
- Fragebogen zur Studie: „Qualifizierungsbedarf und Nachhaltigkeit“
- BeQu –II
- Handlungsfelder durch Industrie 4.0, Arbeit 4.0 und Bildung 4.0



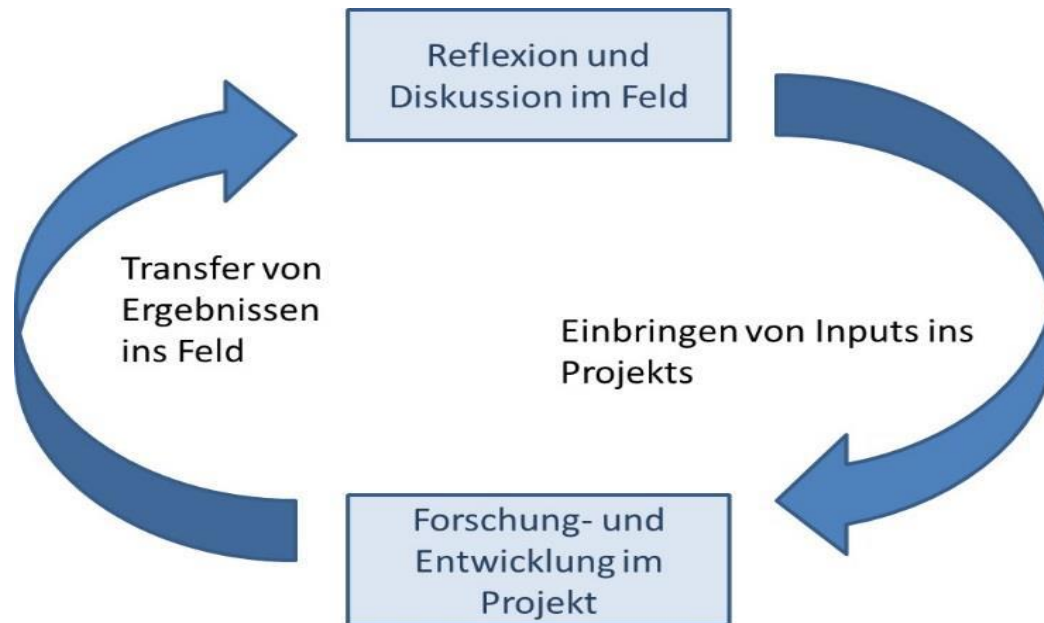
## Aktuelle Entwicklungen: GRETA-Projekt

- GRETA steht für „Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung“
- Projektlaufzeit und Beteiligte
  - BMBF gefördert
  - Koordination: DIE
  - Partner: acht Verbände der Erwachsenen-/Weiterbildung (DVV, DVWO, ..)
  - Laufzeit: 01.12.2014 bis 30.11.2017
- Ziele:
  - Schaffung von Verfahrensgrundlagen, vorhandene Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung anzuerkennen
  - Fehlende Kompetenzen können über Fortbildungen erworben werden
  - Ausgangspunkt sind zu entwickelnde Kompetenzstandards



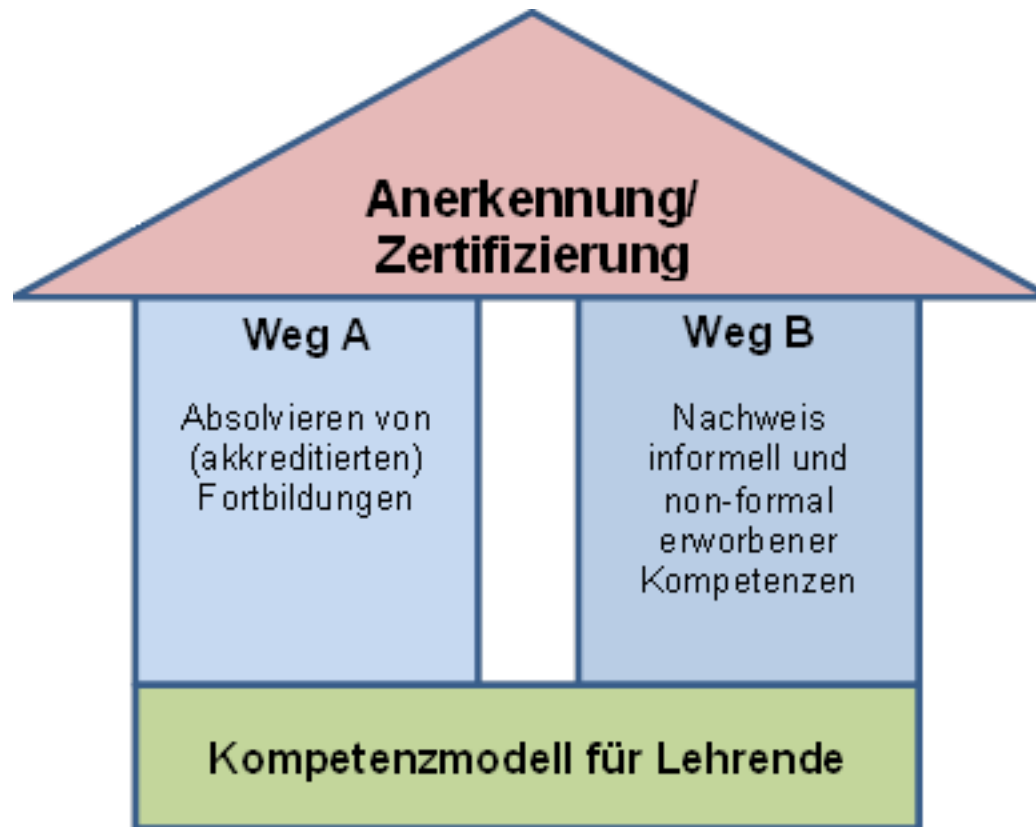
## Aktuelle Entwicklungen: GRETA-Projekt – Meth. Vorgehen

- Forschungs- und Entwicklungsprojekt . Es bezieht wissenschaftliche Grundlagen als auch Erfahrungen und Wissensbestände des Weiterbildungspersonals ein.





## Anerkennungsverfahren





## Aktuelle Entwicklungen: TC232

- Normung von Anforderungen an Bildungsdienstleistungen, die außerhalb der formalen Bildung erbracht werden, inklusive der Berufsaus- und -weiterbildung.
- Normen, die vom ISO/TC 232 erarbeitet werden, sind vorwiegend für die Anwendung durch Bildungsdienstleister außerhalb der formalen Bildung bestimmt.
- Die Erarbeitung von Normen im Bereich der Informationstechnologien für Lernen, Bildung und Weiterbildung sind hiervon ausgenommen.





## Aktuelle Entwicklungen: TC232

ISO/NP 20599	Bewertung von Lernergebnissen in der Aus- und Weiterbildung - Anforderungen mit Umsetzungsempfehlungen
ISO/DIS 19366	Lerndienstleistungen für die nichtschulische Aus- und Weiterbildung - Anforderungen
DIN ISO 29991	Sprachlerndienstleistungen für Aus- und Weiterbildung - Anforderungen (ISO 29991:2014); Text Deutsch und Englisch



## Aktuelle Entwicklungen: Fragebogen zur Studie

- Unternehmen werden befragt, um u.a.
  - Qualifizierungsbedarfe und -aktivitäten zu bestimmen
  - aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu identifizieren
  - genutzte Weiterbildungsformate zu hinterfragen
  - Anforderungen an sich selber und Anforderungen an Bildungsdienstleister zu formulieren
- Bildungsdienstleister werden analog befragt.



## Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
  - Existierende Angebote zur Suche der geeigneten Lösung für Individuen und Unternehmen im Kontext Bildung, Beruf und Beschäftigung
  - Welche Rolle spielt die Qualität?
- Einige aktuelle Entwicklungen
- **Die Weiterbildungsdatenbank vom Transparenzsystem zum Lösungsunterstützer?**
  - **Helfer für Beratung und Bedarfsermittlung?**
  - **Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl**
  - **Instrument der Ergebnisbewertung und Unterstützung der Nachhaltigkeit?**



## Lösungsunterstützung durch Datenbanken

### Interaktives Unterstützungssystem zur Bedarfsermittlung und Optimierung - für Anbieter und Nachfrager mit folgenden Zielen

- Schaffung von Transparenz eigener Potenziale
- Identifizierung möglicher Qualifizierungsbedarfe
- Stärkung der Reflexionsfähigkeit des eigenen Qualifizierungsbedarfes
- Schärfung der Beurteilungsfähigkeit einzelnen Weiterbildungen hinsichtlich Inhalte, Ziele, Ergebnisse und Qualitätseinschätzung
- Unterstützungsinstrument für Ratsuchende und Berater/innen



## Lösungsunterstützung Produktbeispiele

- E-Recruiting-System zur Kompetenzbestimmung bei vorgegebenen „Rollen“
- Bestimmung von Qualifizierungsanforderungen und vorhandenen Kompetenzen zu bestimmten Funktionen als Selbsteinschätzungs- oder mittels diagnostischer Verfahren
- Einsatz von existierenden Testverfahren: Stärken-/Schwächen, Sprache etc.
- Matching-Abgleiche bezüglich bestehender und benötigter Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen
- Identifizierung von Qualifizierungsfelder und Aufzeigen der Produkte und -formate



## Lösungsunterstützung Produktbeispiele

- E-Recruiting-System zur Kompetenzbestimmung bei vorgegebenen „Rollen“
- Bestimmung von Qualifizierungsanforderungen und vorhandenen Kompetenzen zu bestimmten Funktionen als Selbsteinschätzungs- oder mittels diagnostischer Verfahren
- Einsatz von existierenden Testverfahren: Stärken-/Schwächen, Sprache etc.
- Matching-Abgleiche bezüglich bestehender und benötigter Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen
- Identifizierung von Qualifizierungsfelder und Aufzeigen der Produkte und -formate



## E-Recruiting-System (Beispiel)

- Aktuell verfügen wir über mehr als 100 Kompetenzprofile für Fach-, Branchen-und Sozialkompetenzen bestimmter Arbeitsrollen
- Suchende können Ihre Kompetenzen angeben und erhalten Matching-Ergebnisse zu Stellen/Rollen
- Suchende können zu bestimmten Stellen die erforderlichen Kompetenzen und ggf. Qualifizierungsbedarfe erkennen.
- Zu gewünschten Kompetenzen werden Qualifizierungsprodukte und unterschiedliche Produktformate geliefert



## Selbsteinschätzungsbeispiel - Führungskraft

Einflussfaktoren	Ausprägung (Sten)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Berufliche Orientierung										
Leistungsmotivation		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Orange	
Führungsmotivation		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Orange	
Fachspezifische Kompetenz											
Fachliche Expertise		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	
Situative Kompetenz		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
Selbstkompetenz / Psychische Konstitution											
Belastbarkeit		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	
Selbstbewusstsein		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Orange	
Methodenkompetenz und Arbeitsverhalten											
Flexibilität		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	
Handlungsorientierung		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	
Sozialkompetenz											
Teamorientierung		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Orange	
Durchsetzungsstärke		Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Orange	





## Lösungsunterstützung durch Datenbanken

### Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl

- Weiterbildungsinteressierte sollen dahingehend unterstützt werden, die für sie geeignete Fort- bzw. Weiterbildung unter Berücksichtigung ihrer persönlich relevanten Qualitätsaspekte besser auswählen zu können.
- Bildungsdienstleister sollen die Möglichkeit erhalten, die für die Weiterbildungsqualität zentralen Einflussfaktoren besser einschätzen und weiterentwickeln zu können und Informationen bezüglich der aus Sicht der Nachfrager zentralen Qualitätsfaktoren erhalten.
- Transparenz schaffen über die Steuerungsfähigkeit externe Qualitätsindikatoren



## Lösungsunterstützung durch Datenbanken

### Instrumente der Ergebnisbewertung und Nachhaltigkeitssicherung

- Erhebung zur Feststellung der Barrieren bei Bildungsinteressierten
- Barrieren der BDLer
- Barrieren der Unternehmen
- Evaluationsinstrumente der Bestimmung des Ergebniserfolges



## Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
  - Existierende Angebote zur Suche der geeigneten Lösung für Individuen und Unternehmen im Kontext Bildung, Beruf und Beschäftigung
  - Welche Rolle spielt die Qualität?
- Einige aktuelle Entwicklungen
- Die Weiterbildungsdatenbank vom Transparenzsystem zum Lösungsunterstützer?
- **Projektkonzept**
  - **Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl**
  - **Basis EF aufgrund der Studie aus 2012**



## **Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl**

- Vorstellung des Vorgehens und des Verfahrens

Jürgen Voß

## Referat

**Jahrestreff Weiterbildungsdatenbanken IWWB/DIPF  
Frankfurt, 22.10.2015**

# **Interaktives Unterstützungssystem zur qualitätsorientierten Angebotsauswahl**

**Wie finde ich einen guten Kurs?**

# Problemstellung

- **Verfügbare Qualitäts-Infos bisher:**
  - **Prüfsiegel**
  - **Checklisten**
  - **(Waren)Tests**
  - **wissenschaftliche Expertisen**
- **Teilnehmer müssen Anforderungen selbst recherchieren:**
  - **aus Kurs-/ Anbieterinfos**
  - **durch zufallsabhängige Feld-Recherche**
- **Prüfsiegel-Aussagen: heterogen, pauschal**
- **Checklisten: nicht mit Kursinfos vernetzt**

# Ansatzpunkt

**Die Frage: „Welcher Kurs ist gut?“**

- **Statt pauschaler Qualitäts-„Zensur“ über den Träger, besser individuelle Passung ermitteln!**  
„Welche Träger passen zu meinen Anforderungen?“
- **Konsensorientierung:** Willenseinigung im Vorfeld befördern, statt Enttäuschung im Nachhinein managen
- **Statt punktueller Entscheidungen, System permanenter Qualitätsverbesserung**  
Teilnehmeranforderungen nutzbar machen

# Vorgehen

- **1.Schritt:** Identifizierung relevanter Qualitätsindikatoren
- **2.Schritt:** Entwickeln der Darstellungsform für Qualitätsindikatoren (Schema für Anbieter und Kurse)
- **3.Schritt:** Ergänzen der Indikator-Infos in Trägerprofilen: Quelle: Prüfsiegel, AGB, Werbeaussagen, Einzel-Datenermittlung
- **4.Schritt:** Entwickeln eines Teilnehmerzugriffs – mit indiv. Lern-Profil
- **5.Schritt:** Entwicklung eines Feedback-Systems - Langzeitnutzung für Teilnehmer / Anbieter



# Konsensorientierung

- 1. Träger: erhalten Infos über Indikatoren die Teilnehmern wichtig und am Arbeitsplatz anwendbar waren**  
Qualitätsentwicklung zur empirisch verifizierten Produktverbesserung
- 2. Teilnehmer: können ihre eigenen Anforderungen reflektieren - nach dem Kurs – und nach der Anwendung prüfen**  
Lebensbegleitendes Qualifizierungsprofil auf Erfahrungsbasis transformieren
- 3. Arbeitsmarkt: Fokussierung der knappen Schulungsressourcen**

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !**





**Wir freuen uns auf die Diskussionen mit Ihnen**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!