



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)



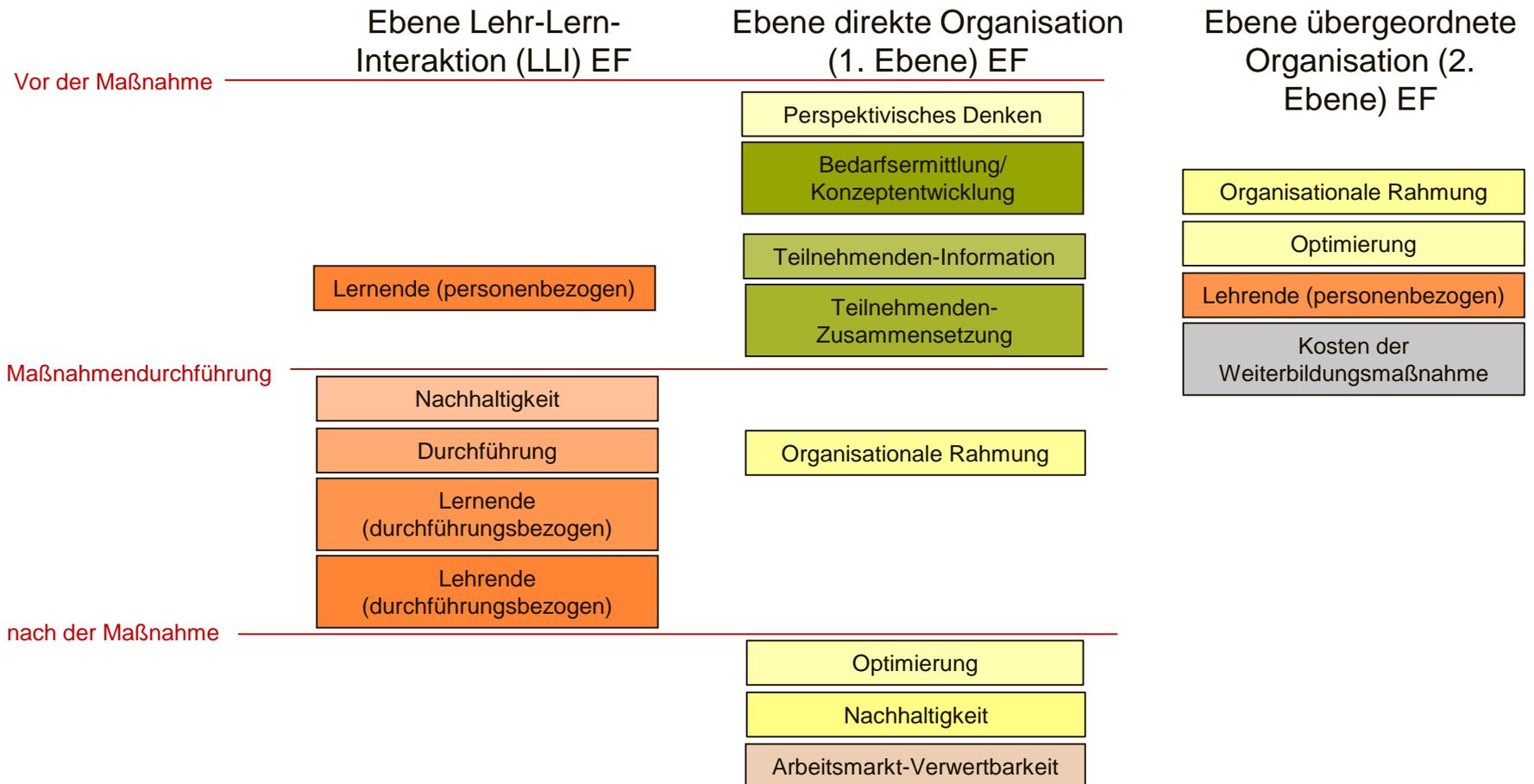
Forschungsprojekt: Ergebnis EF 2012

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“		

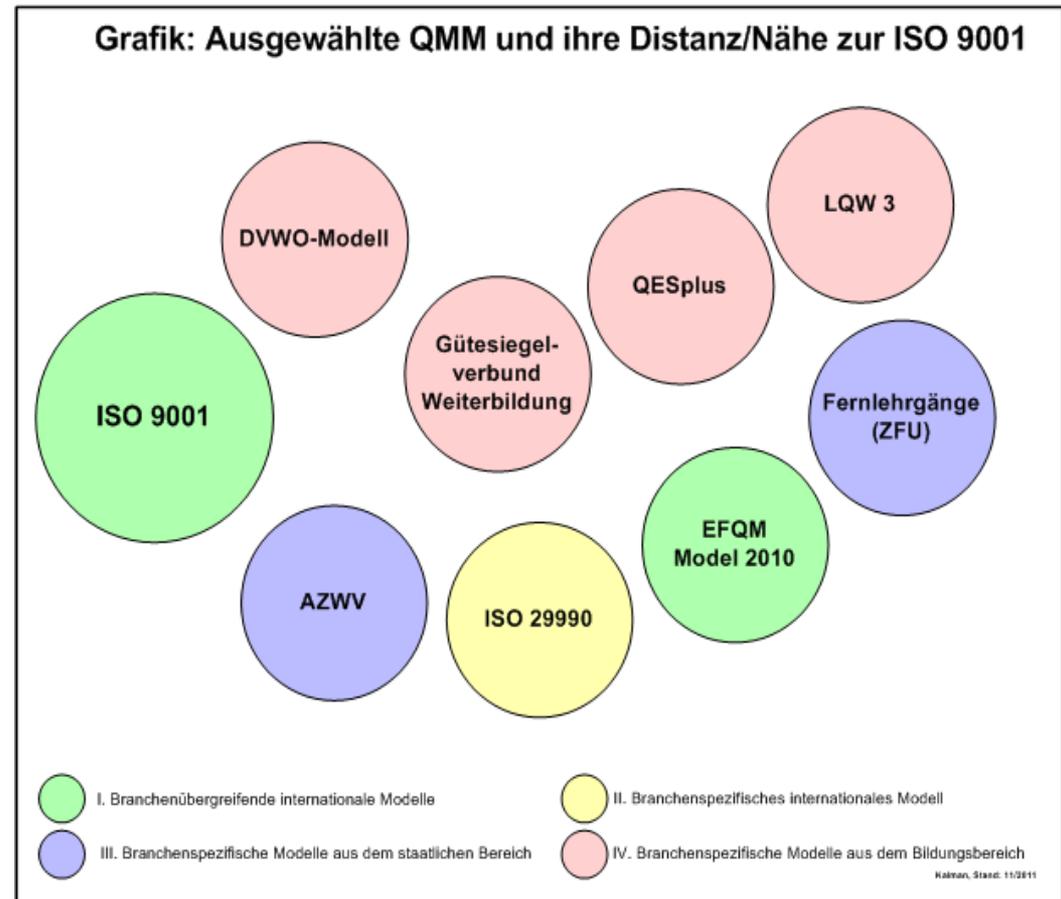
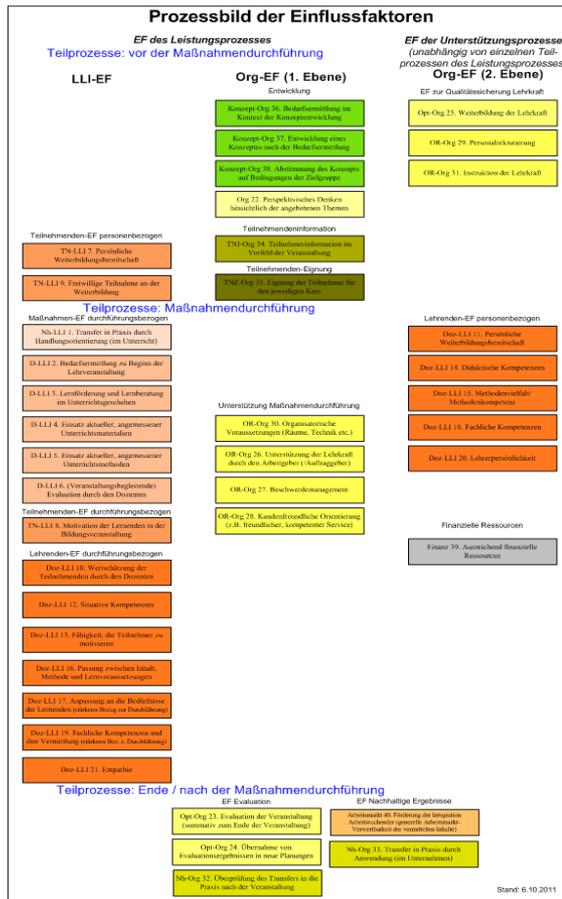


Forschungsprojekt: Prozessbild der Einflussfaktoren





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



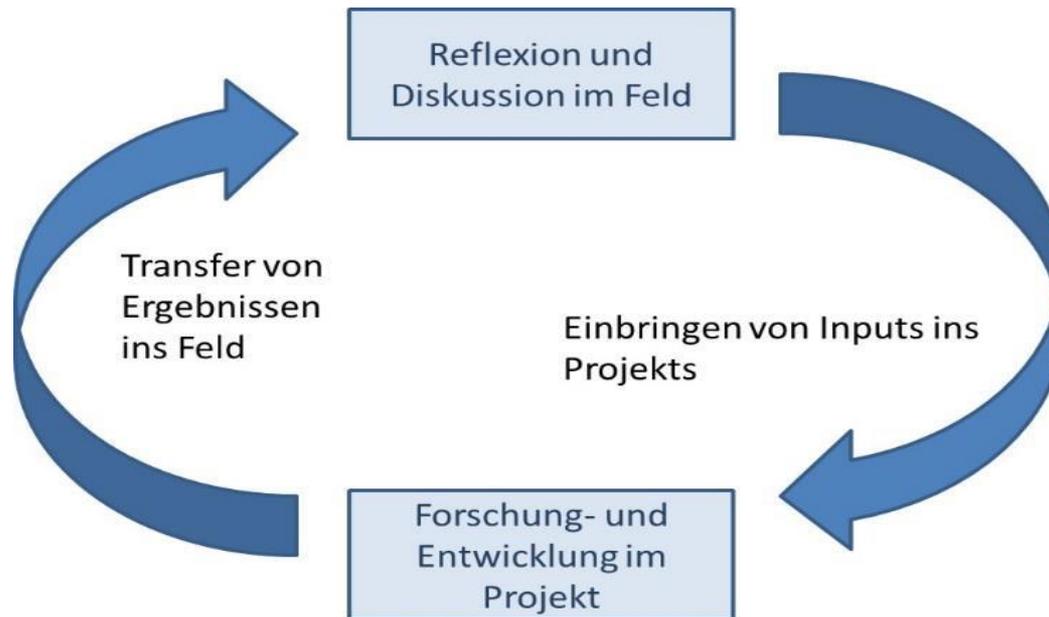
Aktuelle Entwicklungen: GRETA-Projekt

- 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



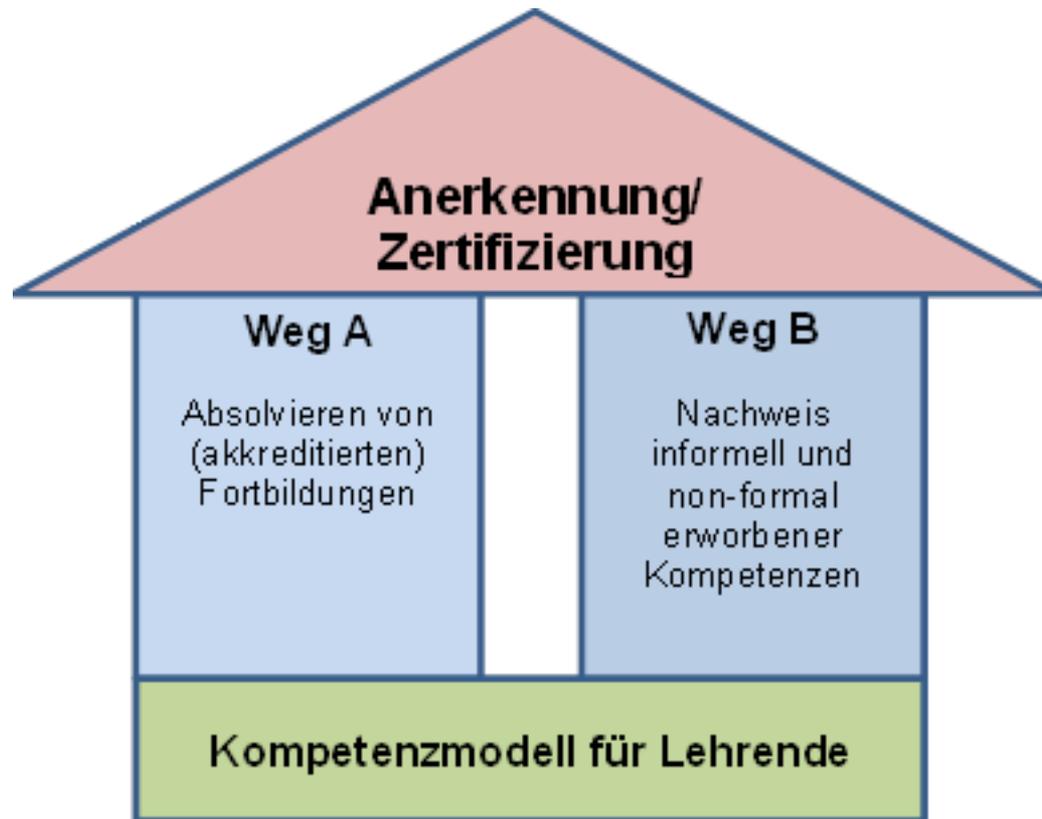
Aktuelle Entwicklungen: GRETA-Projekt – Meth. Vorgehen

- 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

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



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!