



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

LEHRSTUHL FÜR ALLGEMEINE PÄDAGOGIK UND
BILDUNGSFORSCHUNG
PROF. DR. BERNHARD SCHMIDT-HERTHA
LENA LAO M.A.



Kurzbericht

Die wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen*

München, 11. Dezember 2022

Lena Lao M.A.

Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha

Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung

Ludwig-Maximilians-Universität München

Beschreibung der Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen*

Beschäftigte im kaufmännischen Bereich stehen durch die fortschreitende Digitalisierung und den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) vor neuen Herausforderungen, für deren Bewältigung eine breitgefächerte und differenzierte Kompetenzpalette notwendig ist. Die Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* hat daher das Ziel, fünf Schlüsselkompetenzen – *Digitale Grundkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, Resilienz, Selbstorganisation* und *Selbstreflexion* – von Beschäftigten zu fördern und weiterzuentwickeln. Damit einhergehend soll ihre Überzeugung, Herausforderungen zu bewältigen, gestärkt werden, sodass sie insgesamt mehr Sicherheit im Umgang mit sich kontinuierlich ändernden Arbeitssituationen und -tätigkeiten gewinnen und zukünftig flexibler neue Aufgabengebiete übernehmen können. Hierzu hat das Team von MoreBUSINESS GmbH die Online-Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* konzipiert und im Rahmen einer Pilotierung durchgeführt. Zielgruppe dieses Bildungsangebots waren Mitarbeitende, deren kaufmännischen beruflichen Tätigkeiten sich durch digitalisierte Prozesse und KI verändern werden.

Die Qualifizierungsmaßnahme, die von Oktober 2021 bis einschließlich September 2022 stattfand, bestand aus zwei zentralen Komponenten. Die erste Komponente umfasste die Selbsteinschätzung der fünf überfachlichen Kompetenzen durch das sog. Selbstreflexionstool. Dieses setzte sich aus einem Hauptfragebogen, welcher einen groben Überblick über alle fünf Kompetenzen lieferte, und fünf Vertiefungsfragebögen, die einen detaillierteren Einblick zu jeder Kompetenz ermöglichten, zusammen, wobei alle Fragebögen von der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU München) entwickelt wurden. Auf Basis dieses Selbstreflexionstools konnten sich die Teilnehmenden ihren Kompetenzen entsprechend ein individuelles Weiterbildungsprogramm zusammenstellen. Die zweite Komponente der Maßnahme sah die Weiterbildung in einer oder mehreren Kompetenzen mithilfe einer der drei Lernmethoden – *Einzelcoaching, Onlineseminar* und *Peergroup* – vor. Beim *Einzelcoaching* wurden die jeweiligen Bedarfe der Teilnehmenden ermittelt und ein individueller Lernweg gestaltet. Im Rahmen der *Onlineseminare* stand insbesondere die Wissensvermittlung durch einen Lerncoach im Fokus. Um eine Vertiefung der erlernten Kenntnisse und einen Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden zu ermöglichen, wurde ein Follow-Up-Termin angeboten. Ziel der *Peergroups* war die Vertiefung der selbstständig erworbenen Kenntnisse durch einen Austausch mit anderen Teilnehmenden. Darüber hinaus stand den Teilnehmenden während der gesamten Weiterbildung eine interne Cloud, die sog. Lernbibliothek, zur Verfügung, mit der sie Zugriff auf sämtliche Lernmaterialien (z.B. PDF-Dateien, Tonaufnahmen, Videos) hatten und somit auch die Möglichkeit bestand, sich die entsprechenden Kenntnisse selbst online anzueignen.

Beschreibung der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation

Die Weiterbildungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* wurde durch eine Evaluation von der LMU München wissenschaftlich begleitet. Dabei verfolgte die Evaluation zwei

zentrale Ziele. Einerseits sollte ermittelt werden, inwiefern die Teilnehmenden die drei Lernmethoden und die Lernbibliothek einschätzen. Andererseits sollte im Rahmen dieser Evaluation auch der Lern- und Transfererfolg der Teilnehmenden bestimmt werden. Um diese zwei Ziele zu erreichen, wurde ein Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungen eingesetzt (siehe Abbildung 1):

Umsetzung des 1. Evaluationsziels

- Pro Lernmethode standardisierte Befragung am Ende jeden Kurses
- Zwischen- und Abschlussevaluation der Lernbibliothek
- Durchführung von Interviews

Umsetzung des 2. Evaluationsziels

- Sechs Kompetenzfragebögen des Selbstreflexionstools
- Zwei Messzeitpunkte: vor und nach einem Kurs
- Durchführung von Interviews



Gesamtes Evaluationsdesign

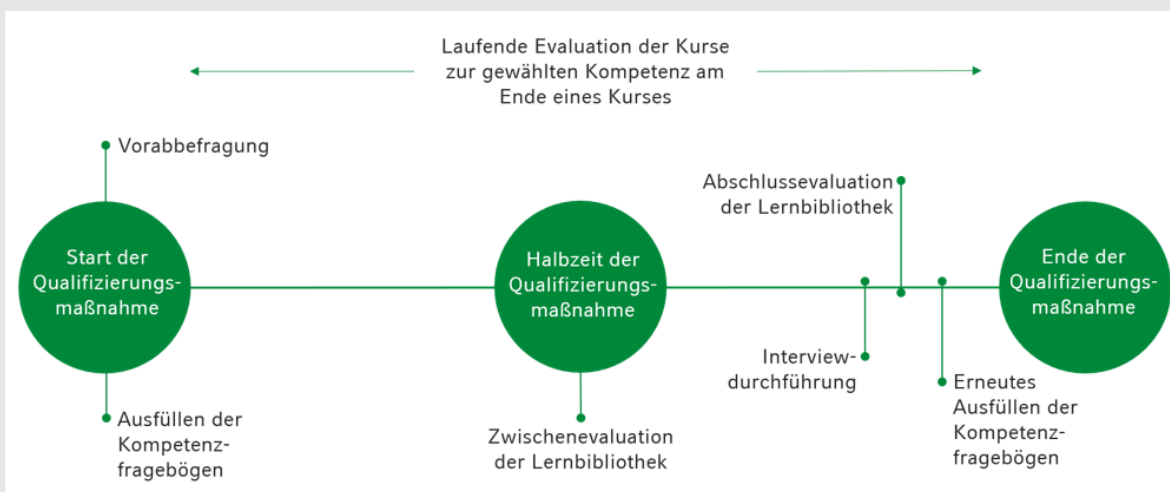


Abbildung 1 Methodisches Vorgehen der Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme Zukunftskompetenzen

Wer hat teilgenommen?

An der Weiterbildungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* haben sich insgesamt 100 Personen beteiligt, davon waren 72 Personen männlich, 27 Personen weiblich und 1 Person divers. Mehr als jede zweite Person, die das Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen hat, war mehr als 35 Jahre alt. Nahezu 80 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden hatten entweder Abitur oder Fachhochschulreife. Die meisten Weiterbildungsteilnehmenden waren darüber hinaus in der beruflichen Stellung „Qualifizierter:r Angestellte:r“ (40,0%) oder „Angestellte:r mit begrenzten Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ (40,0%) beschäftigt und sind mehrheitlich in mittelgroßen Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten tätig (55,8%). Heterogenität innerhalb der Teilnehmergruppe lässt sich insbesondere bei der Berufserfahrung feststellen. So nutzten Personen mit langjähriger Berufserfahrung das Bildungsangebot *Zukunftskompetenzen* ebenso wie Berufsanfänger:innen.

Was sind die zentralen Erkenntnisse der Evaluation?

1. Die Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* haben sich vorwiegend aus beruflichem und persönlichem Interesse an dem Bildungsangebot beteiligt. Weitere Gründe, die zur Teilnahme motivierten, waren unterschiedliche Aspekte, die insbesondere nach Beendigung der Weiterbildung zum Tragen kommen. So erhofften sich die Teilnehmenden Veränderungen in der Arbeitswelt besser nachvollziehen und berufliche Anforderungen erfüllen zu können. Um diese Ergebnisse zu erreichen, war es für die Teilnehmenden daher von sehr großer Bedeutung ihre gewählten Schlüsselkompetenzen weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern.
2. Weiter konnte festgestellt werden, dass alle drei Lernmethoden von den Befragungspersonen positiv wahrgenommen und bewertet wurden. Aus den schriftlichen Befragungen und den durchgeführten Interviews ging insgesamt hervor, dass die verschiedenen Lernmethoden das Wissen und das Verständnis der Teilnehmenden bereichert hatten. Auch die Lerncoachs konnten durch ihre hohe Fachkompetenz, Professionalität und didaktischen Fertigkeiten überzeugen, indem sie den Nutzen und die Anwendbarkeit der Lerninhalte verdeutlicht und zum Austausch mit anderen Teilnehmenden motiviert haben. In diesem Zusammenhang wurde sehr deutlich, dass der Austausch und die Interaktion mit anderen Teilnehmenden als besonders wertvoll und hilfreich für den Lernprozess empfunden wurden. So hat der Erfahrungsaustausch die Weiterbildungsteilnehmenden dazu inspiriert, neue Perspektiven im Umgang mit herausfordernden beruflichen Situationen einzunehmen. Kritisch angemerkt wurde von den Lernenden, dass bei den Onlineseminaren und den Peergroups der Austausch mit anderen Teilnehmenden aufgrund einer homogenen Gruppenzusammensetzung oder einer zu kleinen Gruppengröße als weniger

bereichernd empfunden wurde. Darüber hinaus wurde speziell das Onlineseminar mit einer Dauer von drei Stunden als sehr zeitintensiv bewertet.

3. Die Lernbibliothek wurde durchschnittlich 1- bis 3-mal im Monat für bis zu 60 Minuten genutzt. Die Teilnehmenden waren mit der Lernplattform im Allgemeinen zufrieden, da sie das Lernen gut unterstützen konnte und technisch zuverlässig funktionierte. Das Lernmaterial war aufgrund der Vielfältigkeit (PDF-Dateien, Tonaufnahmen, Videos) für jeden Lerntypen geeignet und wurde daher sehr positiv bewertet. Zudem standen die Lerninhalte zu allen fünf Kompetenzen für jeden während der gesamten Weiterbildung zur Verfügung. Dabei wurde das vertonte Lernmaterial besonders positiv hervorgehoben, da sich dieses Lernangebot leicht in den Alltag der Lernenden integrieren ließ. In diesem Zusammenhang kam bei den Teilnehmenden auch der Wunsch nach mehr auditivem und audiovisuellem Lernmaterial auf. Zudem gaben die Befragungspersonen an, dass sie Schwierigkeiten hatten, das gewünschte Lernmaterial zu finden und daher bei der Such- und Filterfunktion sowie allgemein bei der Übersichtlichkeit der Lernbibliothek noch Optimierungspotential sehen.
4. Insgesamt zeigt die Befundlage hinsichtlich des Lernerfolgs erste Tendenzen, dass die Teilnehmenden sich in ihren *Digitalen Grundkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, Resilienz, Selbstorganisation* und *Selbstreflexion* nach der Weiterbildungsmaßnahme gestärkter fühlen als zu Beginn. Diese Erkenntnis ist für die Kompetenz *Resilienz* statistisch bedeutsam, d.h. die Teilnehmenden schätzten nach Beendigung der Weiterbildung ihre Kenntnisse und Kompetenzen in diesem Bereich deutlich besser ein als vor der Teilnahme. Für die anderen vier Kompetenzbereiche können aufgrund des geringen Rücklaufs beim zweiten Messzeitpunkt keine statistisch belastbaren Aussagen getroffen werden. Das heißt, dass die vermutete Wirkung anhand der sehr kleinen Stichproben nicht nachgewiesen werden konnte.
5. Hinsichtlich des Transfererfolgs, d.h. inwiefern das in der Weiterbildung Erlernte in den eigenen Berufsalltag umgesetzt werden konnten, meldeten die Teilnehmenden zurück, dass sie sowohl die theoretischen Inhalte als auch die Tipps von anderen Lernenden in ihrem beruflichen Alltag regelmäßig anwenden und somit das Erlernte in die Praxis erfolgreich übertragen konnten. Sie gaben an, dass sie sich im Umgang mit unterschiedlichen Softwareprogrammen sicherer fühlten. Auch nehmen sie sich im Arbeitsalltag organisierter und in herausfordernden Situationen gelassener und ruhiger wahr. Zudem haben die Teilnehmenden den Eindruck produktiver zu sein und auch mit schwierigen beruflichen Situationen besser umgehen zu können, was sich insgesamt positiv auf ihre Zufriedenheit auswirkt.

Fazit

Bei den Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* konnte insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit allen drei Lernmethoden beobachtet werden, wobei der Austausch mit anderen Lernenden als besonders nützlich und förderlich für den eigenen Lernprozess empfunden wurde. Auch die Lernbibliothek hat im Verlauf des Bildungsangebots das Lernen der Teilnehmenden unterstützt und konnte insbesondere durch das vielfältige Lernmaterial, das für jeden Lerntypen geeignet war, überzeugen. Die fünf Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden scheinen sich im Rahmen der Weiterbildungsteilnahme weiterentwickelt zu haben, wobei sich statistisch bedeutsame Veränderungen beim Kompetenzbereich *Resilienz* gezeigt haben. Die erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten konnten die Weiterbildungsteilnehmenden weitestgehend in die berufliche Praxis übertragen, sodass sie ein höheres Wohlbefinden und eine gesteigerte Zufriedenheit bei sich wahrnehmen.

Zusammenfassend betrachtet scheint es, dass sich im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme *Zukunftskompetenzen* die *Digitalen Grundkompetenzen*, *Kommunikationskompetenzen*, *Resilienz*, *Selbstorganisation* und *Selbstreflexion* der Teilnehmenden in eine positive Richtung entwickelt haben. Darüber hinaus scheint das Weiterbildungsangebot zur Stärkung des Bewältigungsglaubens an beruflichen Herausforderungen der Teilnehmenden beigetragen zu haben.

Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

1. Es konnte beobachtet werden, dass für die Teilnehmenden der Austausch mit anderen Lernenden besonders wertvoll und hilfreich war, da die Interaktionen und Diskussionen ihren Lernprozess maßgeblich unterstützte. Um einen produktiven und anregenden Diskurs zwischen den Teilnehmenden zu gewährleisten, sollte zukünftig eine heterogene Gruppenzusammensetzung berücksichtigt werden. Dabei sollten die Lernenden einer Gruppe möglichst nicht beim gleichen Unternehmen beschäftigt sein. Für einen erfolgreichen Austausch stellt zudem eine adäquate Gruppengröße eine zentrale Grundvoraussetzung dar. Auch eine gute inhaltliche Vorbereitung der Teilnehmenden auf die jeweiligen Kurstermine trägt zu einer gelungenen Interaktion bei.
2. Bei den Onlineseminaren wurde neben der zeitlichen Länge von drei Stunden auch der mangelnde Austausch mit anderen Teilnehmenden kritisch wahrgenommen. Es wäre daher zu empfehlen, neben der Vermittlung von theoretischem Input in den Onlineseminaren mehr interaktive Elemente einzubauen, um den Lernenden Möglichkeiten zum Austausch und zur Diskussion anzubieten. An dieser Stelle würde es sich auch anbieten, bei der Weiterentwicklung der Onlineseminare die Präferenzen der Teilnehmenden von zukünftigen Durchgängen des Bildungsangebots zu berücksichtigen.

3. Bei der Evaluation der Lernbibliothek hat sich gezeigt, dass für die Teilnehmenden deren Übersichtlichkeit als sehr wesentlich wahrgenommen wird. Dem kann Rechnung getragen werden, indem die Such- und Filterfunktion der Lernbibliothek kontinuierlich weiterentwickelt wird. Um weitere Faktoren zu ermitteln, die zur Verbesserung der Übersichtlichkeit beitragen, wäre es sinnvoll bei der Weiterentwicklung der Lernbibliothek Teilnehmende der Qualifizierungsmaßnahme miteinzubeziehen. Gewinnbringend wäre darüber hinaus eine kurze Einführung in die Nutzung der Lernbibliothek zu Beginn der Weiterbildung, was zudem eine niederschwellige Möglichkeit darstellt, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen und die Navigation zu vereinfachen. Vor dem Hintergrund, dass sowohl die Tondateien als auch die verlinkten YouTube-Videos für viele Teilnehmenden sehr hilfreich waren, würde es sich zudem empfehlen, das bestehende Lernmaterial um weitere auditive und audiovisuelle Lernunterstützung zu ergänzen.