

Microlearning und Microcredentials in Italien: Stärkung von Kompetenzentwicklung und Transparenz



ROBERTO ANGOTTI
Italien-Koordinator ReferNet,
Nationales Institut
für die Analyse öffentlicher
Politik (INAPP) Rom
r.angotti@inapp.gov.it



ALESSANDRA PEDONE
Italien-Expertin ReferNet,
Nationales Institut für die
Analyse öffentlicher Politik
(INAPP) Rom
a.pedone@inapp.gov.it

Im Beitrag werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Weiterbildung in Italien – insbesondere im Hinblick auf den Einsatz von Microlearning und Microcredentials – untersucht. Vorgestellt werden Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, die Aufschluss darüber geben, wie verbreitet Microlearning ist und wie Unternehmen und Beschäftigte den Einsatz von Microlearning bewerten. Abschließend wird die Integration von Mikrozertifikaten in das italienische Qualifikationssystem erörtert. Der Fokus liegt hierbei auf den regulatorischen Fortschritten, die in Italien bei der Anpassung von Mikrozertifikaten an europäische Standards erzielt wurden.

Die Rolle der beruflichen Weiterbildung bei der Schließung der Kompetenzlücke

Aktuelle Analysen der OECD (2024) zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten in europäischen Unternehmen nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Kompetenzlücken sind nach wie vor ein weit verbreitetes Problem in der EU. Mehr als ein Drittel der Unternehmen berichten von einem Missverhältnis zwischen den von ihnen benötigten und den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/-innen. In Italien ist dieses Problem besonders ausgeprägt – laut Schätzungen der OECD weisen dort 37 Prozent der Unternehmen ein solches Missverhältnis auf (ebd.).

Um diese Lücken zu schließen, sind Weiterbildungsinitiativen erforderlich, die auf die Kompetenzentwicklung und Qualifizierung abzielen. Sie sind jedoch nur dann wirksam, wenn sie qualitativ hochwertig und speziell darauf ausgerichtet sind, Kompetenzdefizite bei Beschäftigten auszugleichen. Gerade in der digitalen und ökologischen Transformation erweist sich das »Weiterbildungsparadoxon« als problematisch: Ungelernte und geringqualifizierte Beschäftigte, die am meisten von Weiterbildungsangeboten profitieren würden, nehmen am seltensten teil. Dies beeinträchtigt nicht nur die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts, sondern behindert auch Bemühungen zur Förderung der sozialen Inklusion, da bestimmte Beschäftigtengruppen von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, die Zugänge zu neuen beruflichen Perspektiven eröffnen, ausgeschlossen sind. Daher gilt es, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern, die allen Beschäftigten Zugänge ermöglicht. Flexible Weiterbildungsangebote wie Microlearning bieten hier vielversprechende Lösungen.

In diesem Beitrag wird zwischen Microlearning als Vermittlungsmethode und Microcredentials als Kompetenznachweisen unterschieden (vgl. Infokasten).

Microlearning und Microcredentials – ein Game-changer?

Obwohl die berufliche Weiterbildung ein Eckpfeiler für die Resilienz und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften ist, liegen die Teilnahmequoten in Italien weiterhin

Microlearning und Microcredentials

Derzeit gibt es keine einheitliche Definition für Microlearning.

Microlearning bezeichnet kleine Lerneinheiten, die in kurzer Zeit abgeschlossen werden können. Diese »mundgerechten« Lernhäppchen können zu größeren Lektionen/Modulen oder Lernprogrammen zusammengefasst werden. Der Begriff bezieht sich auch auf den Prozess der Nutzung kleiner Einheiten multimodaler Ressourcen für Just-in-Time-Lernen am Arbeitsplatz oder in der beruflichen Weiterbildung.

Ein **Microcredential** ist eine Bescheinigung über die Lernergebnisse, die eine lernende Person nach einer solchen kleinen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und klar definierter Kriterien bewertet. Lernerfahrungen, die zu Microcredentials führen, sind darauf ausgelegt, der lernenden Person spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu vermitteln, die den gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen. Microcredentials befinden sich im Besitz des bzw. der Lernenden, können geteilt werden und sind übertragbar. Sie können als eigenständige Zertifikate oder gebündelt als ein Zertifikat ausgestellt werden. Sie unterliegen einer Qualitätssicherung nach vereinbarten Standards in dem jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich (vgl. CEDEFOP 2022).

Weitere Informationen vgl. UNESCO TVETipedia Glossar URL: <https://unevoc.unesco.org/home/tvetipedia+glossary>

unter dem europäischen Durchschnitt. Laut der Eurostat-Erhebung zur Erwachsenenbildung aus dem Jahr 2022 nehmen nur 35,7 Prozent der italienischen Erwachsenen an nicht-formalen Lernaktivitäten teil – der EU-Durchschnitt liegt etwa elf Prozentpunkte höher.¹ Diese Diskrepanz verdeutlicht, wie wichtig es ist, gezielte Strategien für eine vermehrte Teilnahme an Weiterbildung zu entwickeln und insbesondere die Inklusion von Geringqualifizierten sicherzustellen.

Für Unternehmen und Arbeitnehmende ist Microlearning ein neues Instrument, das auf unterschiedliche Bedürfnisse zugeschnitten ist und die allgemeine Zugänglichkeit verbessert. Über Microcredentials ist die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, die durch Microlearning erworben wurden, möglich (vgl. CEDEFOP 2023; OECD 2023). Das CEDEFOP (2023) und die OECD (2023) heben den engen Zusammenhang zwischen Microcredentials, Lernergebnissen und dem Arbeitsmarkt hervor. Nationale Zertifizierungssysteme, die auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abgestimmt sind, erleichtern die Standardisierung und Transparenz erworbener Kompetenzen und verbessern die Anerkennung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Zwar hebt die OECD (2023) das Potenzial von Microcredentials für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften und die Behebung von Qualifikationslücken hervor, ihre unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt lassen sich jedoch nicht nachweisen. Im Gegensatz dazu betont das CEDEFOP (2023) den Wert von Microcredentials für Arbeitgeber, da sie die Weiterbildung und Umschulung für Beschäftigte erleichtern. Microlearning als flexibler und zielgerichteter Lernansatz gilt als effektive Methode, um diese Nachweise zu erbringen und Qualifikationsdefizite zu beheben, insbesondere in sich schnell entwickelnden Arbeitsmärkten. Doch wie weit verbreitet sind diese Ansätze bislang auf dem italienischen Arbeitsmarkt?

Zu diesem Zweck analysieren wir in einem ersten Schritt Survey-Daten von INDACO-Unternehmen 2022 und beleuchten dabei Microlearning-Trends in italienischen Unternehmen. In einem zweiten Schritt erweitern wir die Analyse um die Perspektive der Beschäftigten und stützen uns dabei auf Daten aus »INDACO-Erwachsene« (vgl. Infokasten).

Digitale Bildungsangebote und die Einführung von Microlearning – Trends in italienischen Unternehmen

Der Wandel hin zu einer modularisierten beruflichen Weiterbildung wurde in der INAPP-Befragung »INDACO-Unternehmen« deutlich. Sie zeigt, dass insbesondere seit

Beginn der Pandemie Unternehmen immer häufiger Microlearning einsetzen. Dieser Paradigmenwechsel hin zum Microlearning war eine Reaktion auf Veränderungen in den Unternehmen, die durch das Arbeiten im Homeoffice vorangetrieben wurden (vgl. PEDONE 2024).

Der Einsatz von Microlearning (vgl. Abb. 1) variiert je nach Unternehmensgröße: Bei Großunternehmen (über 250 Beschäftigte) liegt er mit 22,4 Prozent mehr als dreimal so hoch wie bei Kleinstunternehmen (7,3%). Zudem ist Microlearning im Nordwesten (8,1%) stärker verbreitet als in der Landesmitte und im Süden (6,5%), was auf eine Konzentration technologisch fortgeschrittener Unternehmen in industrialisierten Regionen zurückzuführen ist (vgl. hierzu auch die Werte zum Einsatz je nach technologischer Neuerung in Abb. 1). Diese Unterschiede in Bezug auf die geografische Lage und Unternehmensgröße deuten darauf hin, dass kleinere Unternehmen und solche in strukturschwachen Gebieten aufgrund begrenzter

Die INDACO-Umfragen

Die Befragungen zum Wissen in Unternehmen (INDACO) werden vom Nationalen Institut für politische Analysen (INAPP) durchgeführt.

INDACO-Unternehmen (»Befragung zum Fachwissen in Unternehmen« INDACO/CVTS)

- Ziel: Erhebung von Daten zur beruflichen Weiterbildung in italienischen Unternehmen
- Methode: CAWI/CATI (Computer Assisted Web/Telephone Interviewing)
- Stichprobe: 20.000 italienische Unternehmen, repräsentativ nach Region, Größe und Wirtschaftszweig
- Umfragezeitraum: September bis Dezember 2022
- Bezugsjahr: 2021
- Finanzierung: Europäischer Sozialfonds (ESF) und nationale Fonds (Arbeitsministerium)
- Erhebungsbereich: aktive Unternehmen mit mindestens sechs Beschäftigten (347.905 Unternehmen, 10,2 Millionen Beschäftigte)
- Stichprobenplan: einstufige geschichtete probabilistische Stichprobe

INDACO-Erwachsene (»Befragung zum Lernverhalten von Erwachsenen« INDACO/AES)

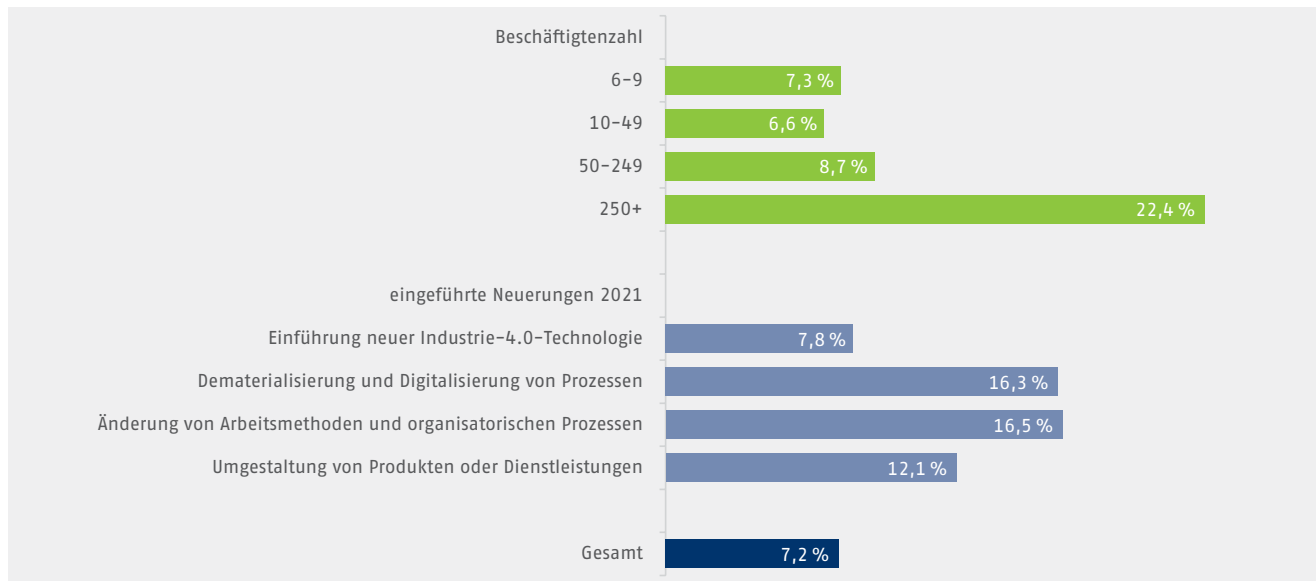
- Ziel: Einschätzungen der Teilnahme italienischer Erwachsener an formalen, nicht-formalen und informellen Bildungsmaßnahmen
- Methode: CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)
- Stichprobe: 40.000 italienische Erwachsene repräsentativ nach Region, Alter, Bildungsniveau und Geschlecht
- Umfragezeitraum: 2023
- Bezugsjahr: 2022
- Finanzierung: Europäischer Sozialfonds (ESF) und nationale Fonds (Arbeitsministerium)
- Erhebungsbereich: 35,817 Millionen Personen
- Stichprobenplan: Stratifizierte Quotenauswahl

Weitere Informationen: www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche; <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4591>

¹ vgl. https://doi.org/10.2908/TRNG_AES_100 (Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht. 2022)

Abbildung 1

Unternehmen mit mindestens sechs Beschäftigten, die im Jahr 2021 Microlearning eingesetzt haben, nach Anzahl der Beschäftigten und eingeführten Innovationen (% aller Unternehmen)



Quelle: INAPP (2024), INDACO-Unternehmen, 2022; n = 1.440

Ressourcen und einer mangelhaften digitalen Infrastruktur Schwierigkeiten haben, innovative Lernstrategien zu nutzen.

Bei Unternehmen, die Microlearning einsetzen, sind digitale Module zum Selbstlernen das gängigste Konzept. Die Beschäftigten können während der Arbeitszeit im Rahmen eines strukturierten Programms nach eigenem Zeitplan lernen.

Abbildung 2 (S. 46) verdeutlicht, dass Unternehmensvertreter/-innen Microlearning im Allgemeinen positiv gegenüberstehen. In der Regel schätzen sie die Effektivität von Microlearning bei der Bewältigung spezifischer Herausforderungen. Microlearning bietet den Vorteil, dass Beschäftigte sich schnell spezifische Kompetenzen aneignen können, ohne ihre Arbeitstätigkeit wesentlich zu unterbrechen. Darüber hinaus wird Microlearning als wertvolle Ergänzung zu herkömmlichen Bildungsmaßnahmen angesehen und sollte stärker in bestehende Programme zur Kompetenzentwicklung integriert werden. Außerdem schätzen Unternehmen die Praktikabilität und Flexibilität von Microlearning: Es ist in verschiedenen Formaten, auch online, verfügbar und asynchron zugänglich, sodass es den Berufstätigen die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Verpflichtungen erleichtert. Letztendlich scheint Microlearning den spezifischen Qualifikationsbedarf von Unternehmen effektiv zu decken, da Kompetenzlücken schnell geschlossen und die Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz der Unternehmensabläufe verbessert werden.

Ergänzend zur Perspektive der Unternehmen unterstreichen die Ergebnisse der Befragung INDACO-Er-

wachsene (2022) die Relevanz von Microlearning und Microcredentials in der beruflichen Weiterbildung. Sie zeigen, dass Microlearning je nach Bildungsniveau und Erwerbsstatus unterschiedlich genutzt wird (vgl. Tab. 1), wobei Personen mit Hochschulabschluss (24,9%) am stärksten vertreten sind. Bemerkenswert ist, dass Erwerbstätige die höchste Teilnahmequote (18,1%) aufweisen, was darauf hindeutet, dass Microlearning besonders für diejenigen attraktiv ist, die bereits im Berufsleben stehen. Erwachsene mit niedrigem Bildungsniveau nutzen Microlearning weniger.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Microlearning auch aus Sicht der Beschäftigten als effektiv wahrgenommen wird: 77,6 Prozent der Befragten bestätigen, es sei eine effektive Lösung für Herausforderungen am Arbeits-

Tabelle 1

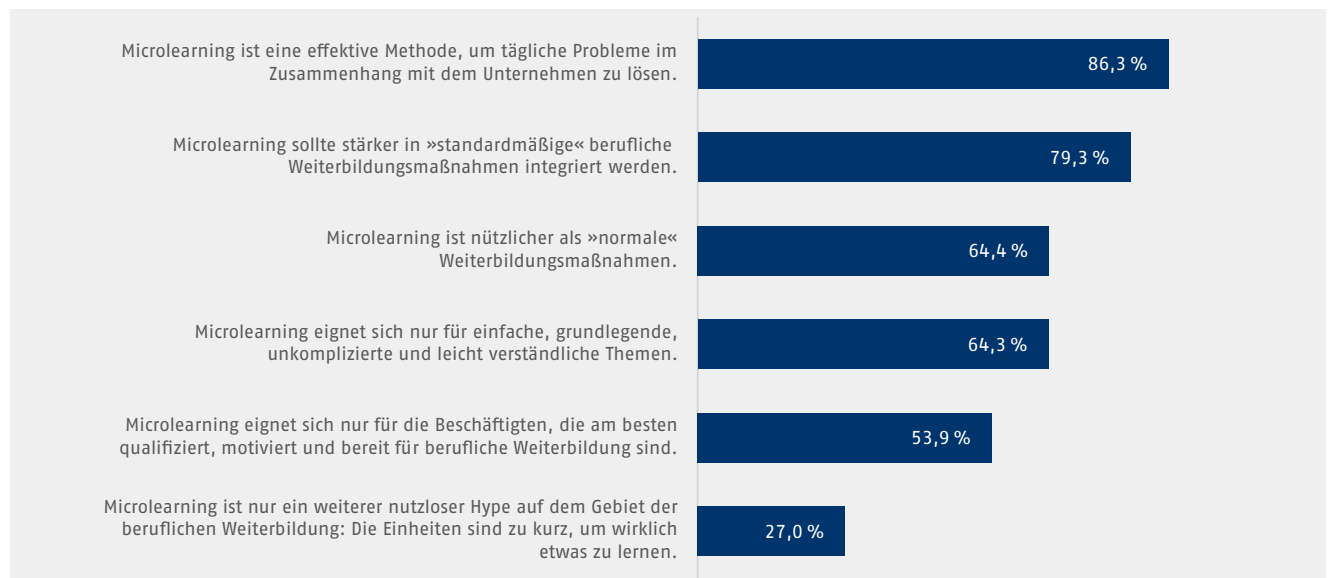
Erwachsene im Alter von 18 bis 64 Jahren, die 2022 Microlearning genutzt haben, nach Bildungsniveau und Erwerbsstatus (% in Bildungsniveau)

| Erwerbsstatus | Bildungsniveau | | | Insgesamt |
|---------------|----------------|--------|------|-----------|
| | Niedrig | Mittel | Hoch | |
| Erwerbslos | 14,8 | 12,0 | 22,3 | 14,5 |
| Nicht aktiv | 9,9 | 14,7 | 25,6 | 14,7 |
| Erwerbstätig | 11,8 | 17,0 | 25,3 | 18,1 |
| Insgesamt | 11,8 | 15,5 | 24,9 | 16,7 |

Quelle: INAPP (2024), INDACO-Erwachsene, 2022, n = 6.680

Abbildung 2

Einschätzungen zum Einsatz von Microlearning aus Sicht der Unternehmen mit mindestens sechs Mitarbeitenden im Jahr 2021 (% aller Unternehmen)



Quelle: INAPP (2024), INDACO-Unternehmen, 2022, n = 1.440

platz (vgl. Tab. 2). Die Daten zeigen auch, dass sich Beschäftigte eine stärkere Integration von Microlearning in traditionelle Bildungsmaßnahmen wünschen (72,6%) und dass ihre Arbeitgeber dem Microlearning mehr Bedeutung beimessen (56,8%). Interessanterweise bestätigen zwar 53,2 Prozent der Befragten, dass eine standardisierte Zertifizierung für Microlearning für die berufliche Weiterentwicklung von Nutzen sein könnte, der Wert deutet jedoch darauf hin, dass weitere Anstrengungen erforderlich sein könnten, um die Bekanntheit und Vertrauenswürdigkeit von Microcredentials zu verbessern. Bemerkenswert ist, dass die Einschätzungen der Erwachsenen mit niedrigem Bildungsniveau nicht grundlegend von den Durchschnittswerten insgesamt abweichen. Diese Erkenntnisse bekräftigen die Auffassung, dass Microlearning und Microcredentials Schlüsselinstrumente zur Förderung von Weiterbildung und Umschulung von Beschäftigten sein können, um Kompetenzlücken zu schließen und lebenslanges Lernen zu fördern.

Zukunftsperspektiven für die Integration von Microcredentials in das italienische Berufsbildungssystem

Microcredentials ergänzen das Microlearning, indem mit ihnen die erworbenen Kompetenzen validiert und so deren Anerkennung und Übertragbarkeit verbessert werden. Gemeinsam bieten sie eine flexible Antwort auf das Mismatch zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und entsprechen europäischen Transparenzziele. Mit

Tabelle 2

Bedeutung von Microlearning in der Einschätzung von Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren nach Bildungsniveau (% des Bildungsniveaus)

| Einschätzungen | Bildungsniveau | | | Insgesamt |
|---|----------------|--------|------|-----------|
| | Niedrig | Mittel | Hoch | |
| Microlearning ist ein effektiver Weg, die Herausforderungen meiner täglichen Arbeit anzugehen. | 71,4 | 80,2 | 76,9 | 77,6 |
| Microlearning ist nützlicher als Schulungsmaßnahmen, die als »Standard« gelten. | 51,1 | 55,4 | 50,3 | 53,0 |
| Microlearning sollte besser in Schulungsmaßnahmen, die als »Standard« gelten, integriert werden. | 63,9 | 73,2 | 76,1 | 72,6 |
| Das Unternehmen, für das ich arbeite, sollte dem Microlearning mehr Bedeutung beimessen. | 45,2 | 60,2 | 57,0 | 56,8 |
| Eine einheitliche Zertifizierung für Microlearning würde mir eine bessere berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. | 48,3 | 55,6 | 52,0 | 53,2 |

Quelle: INAPP (2024), INDACO-Erwachsene, 2022, n = 6.680

dem italienischen Erlass »Piano Nuove Competenze – Transizioni«² wurde ein Rechtsrahmen für Microcredentials geschaffen, der ihre Integration in das nationale Qualifikationssystem erleichtert und so die nationale und internationale Anerkennung von Kompetenzen verbessert. Mit Inkrafttreten des Ministerialerlasses vom 9. Juli 2024³ und durch die Einbeziehung neuer Stakeholder (berufsübergreifende Fonds für Weiterbildung, Nationale Vereinigung der Handelskammern und Sviluppo Lavoro Italia⁴) wird die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen im nicht-formalen Bereich in Italien ausgeweitet und so die Inklusion des Bildungssystems gestärkt. Der Zertifizierungsprozess besteht aus vier Phasen – Feststellung der Kompetenzen, Dokumentierung der Nachweise, Bewertung der Fähigkeiten und formelle Anerkennung – und sorgt so für Transparenz und die Einhaltung der europäischen und OECD-Standards.

Der regulatorische Kontext von Microcredentials unterstreicht ihren Wert als Transparenzinstrument und für die Zertifizierung von Kompetenzen. Er fördert die individuelle Kompetenzentwicklung und hilft Italien dabei, sich an den Zielen des europäischen Arbeitsmarkts auszurichten. Ihr

volles Potenzial kann jedoch nur durch Standardisierung, verstärkte Wahrnehmung und Integration in bestehende Qualifikationsrahmen ausgeschöpft werden. ◀



Übersetzung aus dem englischen Original: Sabine Lodge, GlobalSprachTeam, Berlin. Englische Fassung unter: www.bwp-zeitschrift.de/205649

LITERATUR

CEDEFOP: Microcredentials for labour market education and training. First look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Cedefop research paper 87/2022. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>

CEDEFOP: Microcredentials for labour market education and training: Microcredentials and evolving qualifications systems. Cedefop research paper 89/2023. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>

INAPP: La formazione continua e l'apprendimento degli adulti: contesto, scenari e monitoraggio delle policy. INAPP-Bericht. Rom 2024, S. 171–197, URL: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e19e5143-ee41-49fa-8fdd-1c0b989b38c7/content>

OECD: Micro-credentials for lifelong learning and employability. Uses and possibilities. OECD Education Policy Perspectives 66/2023. URL: <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>

OECD: Understanding Skill Gaps in Firms. Results of the PIAAC Employer Module. Paris 2024. URL: <https://doi.org/10.1787/b388d1da-en>

PEDONE, A.: Continuing Training in the Digital Era: Microlearning, Microcredentials, and Digital Badges – Challenges and Perspectives. In: Qtimes 16 (2024) 1, S. 123–134. URL: https://doi.org/10.14668/QTimes_16111

(All Links: Stand 16.04.2025)

² vgl. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali Piano nuove competenze-Transizioni. Decreto 30 marzo 2024, GU n.120, 24 maggio 2024

³ vgl. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Decreto 9 luglio 2024, GU n. 185, 8 agosto 2024b

⁴ Eine italienische Agentur des Arbeitsministeriums www.sviluppolavoroitalia.it/it/societ%C3%A0

Anzeige

Berufsbildungsforschung

Der referierte Sammelband geht der Frage nach, welche Wirkung Ergebnisse der Berufsbildungsforschung entfalten. Dazu werden verschiedene Wirkungsfelder in den Blick genommen: die Praxis, die Politik und die Berufsbildungsforschung selbst. Aufgezeigt wird, welche Interdependenzen zwischen den drei Bereichen entstehen und wodurch wirksame Transferbeziehungen und -mechanismen gekennzeichnet sind.

B. RÖDEL, H. ERTL, S. LIEBSCHER: Berufsbildungsforschung. Rezeption – Translation – Transfer. Bonn 2025.

Kostenloser Download:

www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20158

