Praxisqualifikation für angewandte KI & digitale Arbeitskompetenzen

Die Maßnahme „Praxisqualifikation für angewandte KI & digitale Arbeitskompetenzen“ ist eine achtwöchige Weiterbildung mit 320 Unterrichtseinheiten, die Menschen fit für die Veränderungen macht, die KI und Digitalisierung gerade in nahezu allen Bereichen der Arbeitswelt auslösen.
Sie richtet sich an Menschen mit Ausbildung, Studium oder Berufserfahrung, die mit einem Computer und den üblichen Programmen bereits umgehen können – Computer-Grundlagen sollten also vorhanden sein, KI-Kenntnisse dagegen nicht.

Denn unabhängig davon, wann die Konjunktur wieder stärker anzieht: Die strukturelle Transformation bleibt – Berufe verändern sich, Aufgaben fallen weg, neue kommen hinzu und digitale sowie KI-Kompetenzen werden in den meisten Tätigkeitsfeldern gebraucht und erwartet.
KI ist dabei längst nicht nur etwas, das man privat mit ChatGPT ausprobiert: Unternehmen führen KI in ihre eigenen Arbeitsabläufe und Systeme ein und stellen ihren Mitarbeitern dafür zunehmend betriebliche Lösungen zur Verfügung.

Für Arbeitsuchende heißt das ganz praktisch: Wer in seinem Beruf bleiben will, muss mit der Entwicklung Schritt halten; wer sich neu orientiert oder nach einer Pause wieder einsteigt, muss sein vorhandenes Können mit den neuen Arbeitsweisen verbinden können.
Die Teilnehmenden lernen deshalb praktisch, KI sinnvoll für Arbeitsaufgaben einzusetzen, mit Informationen und Daten umzugehen, digitale Abläufe zu verstehen, neue Anwendungen zu nutzen und Ergebnisse kritisch zu prüfen.

Aber in den Job müssen Ihre Kunden erstmal kommen. Ein weiterer Schwerpunkt sind deshalb mögliche „KI-Walls“ der Unternehmen: Die Teilnehmenden lernen, wie digitale und KI-gestützte Bewerbungsverfahren funktionieren und wie sie ihre tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten so darstellen, dass sie nicht schon bei der digitalen Vorauswahl durchs Raster fallen. Mit KI gegen KI!
Wir testen Bewerbung für Bewerbung unterschiedliche Vorgehensweisen: Wir verändern gezielt die Darstellung vorhandener Kompetenzen, analysieren die jeweiligen Rückmeldungen und nutzen die Erkenntnisse für die nächste Bewerbung. So lässt sich beobachten, welche Veränderungen in der individuellen Bewerbungsstrategie mit besseren Reaktionen des Arbeitsmarktes einhergehen.“

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden die Praxisqualifikation

„KI & digitale Arbeitskompetenzen“

Die wichtigsten Fragen und Antworten

„Mal ganz praktisch: Was bringt diese Weiterbildung?“

Vor 10-15 Jahren waren „gute Microsoft-Office-Kenntnisse“ noch etwas, das prominent im Lebenslauf stand.

Heute?
Word, Outlook, Internet und grundlegende Excel-Kenntnisse werden in vielen Jobs inzwischen einfach vorausgesetzt. Damit hebt sich kaum noch jemand von anderen Bewerbern ab. Microsoft Office ist ungefähr so besonders wie eine Klimaanlage im Auto: Früher war sie ein erwähnenswertes Extra, inzwischen gehört sie selbstverständlich dazu.

Und gerade passiert der nächste Schritt.

Unternehmen digitalisieren Abläufe, arbeiten mit Daten, nutzen neue Anwendungen und integrieren zunehmend KI in ganz normale Arbeitsprozesse.
Dafür muss niemand Programmierer oder KI-Experte werden.
Aber wer mit diesen Arbeitsweisen gar nicht umgehen kann, hat zunehmend einen Nachteil.
Genau um diese Lücke geht es in unserer Maßnahme.

„Aber der Kunde hat doch Berufserfahrung.“

Umso besser.

Wir wollen nicht ersetzen, was jemand bereits kann. Wir wollen dafür sorgen, dass es weiterhin etwas wert ist, sozusagen „aufpeppen“.Denn ein erfahrener Mitarbeiter kann seinen Job fachlich hervorragend beherrschen – und trotzdem Schwierigkeiten bekommen, wenn sich die Art verändert hat, wie dieser Job heute erledigt wird.

Ein paar ganz einfache Beispiele:

Informationen beschaffen
Früher: googeln, lesen, zusammentragen.
Heute: recherchieren, KI nutzen, Quellen vergleichen – und vor allem erkennen, ob das Ergebnis überhaupt stimmt.

Mit Daten arbeiten
Früher: Zahlen in eine Tabelle eintragen.
Heute: Daten strukturieren, filtern, auswerten und daraus etwas ableiten.

Texte und Dokumente
Früher: selbst von der ersten bis zur letzten Zeile schreiben.
Heute: digitale Werkzeuge und KI können unterstützen – aber der Mitarbeiter muss wissen, was er eingeben darf, ob das Ergebnis brauchbar ist und was korrigiert werden muss.

Das Fachwissen bleibt. Die Werkzeuge und Arbeitsweisen verändern sich.
Und damit verändert sich auch der Maßstab: Wenn sich eine Aufgabe mit digitalen Werkzeugen oder KI schneller und effizienter erledigen lässt, wird zunehmend nicht nur wichtig, ob jemand sie fachlich beherrscht, sondern auch, wie er sie erledigt.

„Aber digital gearbeitet wird doch schon lange.“

Stimmt. Aber die nächste Veränderung ist bereits da. Es geht nicht mehr nur darum, Word, Excel oder ein betriebliches Programm bedienen zu können. Digitale Abläufe werden komplexer, Informationen und Daten müssen verarbeitet und bewertet werden und KI kommt als neues Werkzeug hinzu.
Genau darauf bereitet die Maßnahme vor: Die Teilnehmenden lernen nicht einfach ein weiteres Programm, sondern wie sie sich in veränderten digitalen Arbeitsumgebungen zurechtfinden, geeignete Werkzeuge auswählen, KI sinnvoll einsetzen und Ergebnisse überprüfen.

„Aber der Kunde kann doch seinen Beruf. Er ist fachlich gut aufgestellt.“

Das Entscheidende ist: Viele Berufe verschwinden nicht – aber sie werden heute anders ausgeübt. Arbeitgeber erwarten zunehmend, dass Mitarbeiter Informationen digital beschaffen und bewerten, mit Daten umgehen, neue Anwendungen nutzen, digitale Prozesse verstehen und KI dort sinnvoll einsetzen können, wo sie die Arbeit unterstützt. Fachwissen allein verliert dadurch nicht seinen Wert. Aber es muss mit den heutigen Arbeitsweisen verbunden werden können.
Die entscheidende Frage ist deshalb nicht nur, ob der Kunde seinen Beruf beherrscht, sondern ob seine fachliche Kompetenz mit den heutigen digitalen Arbeitsweisen, veränderten Prozessen und dem zunehmenden Einsatz von KI Schritt gehalten hat.

„Ist das Lernen von Programmen nicht Sache der Unternehmen?“

Natürlich. Wir können nicht wissen, welches CRM-, Buchungs-, Warenwirtschafts- oder KI-System der nächste Arbeitgeber einsetzt. Entscheidend ist deshalb etwas anderes: Der Teilnehmer soll lernen, sich schneller in neue digitale Anwendungen einzuarbeiten, deren Logik zu verstehen und sie für seine Arbeitsaufgaben sicher zu nutzen.

Diese Anschlussfähigkeit braucht er, wenn sich Arbeitsplätze und eingesetzte Systeme immer schneller verändern.

„KI entwickelt sich doch ständig weiter?“

Genau deshalb konzentrieren wir uns nicht darauf, den Teilnehmern ein bestimmtes KI-Tool beizubringen. Sie lernen vielmehr, wie sie neue Anwendungen für eine berufliche Aufgabe erschließen, sinnvoll einsetzen, Ergebnisse überprüfen und ihr Vorgehen anpassen können.
Das Besondere ist also nicht das Wissen über ein bestimmtes Programm, sondern die Fähigkeit, mit der weiteren digitalen Entwicklung Schritt halten zu können.

„Der Kunde möchte aber gar kein KI-Experte werden.“

Soll der Teilnehmer auch nicht.

Das wäre ungefähr so, als hätte man vor 20 Jahren gesagt:
Wer Word und Excel lernt, wird IT-Spezialist. Natürlich nicht! Man hat gelernt, Werkzeuge zu benutzen, die man für die eigene Arbeit braucht. Genau darum geht es heute bei KI und digitalen Arbeitsprozessen.
Nicht: Wie werde ich KI-Profi?
Sondern:
Wie nutze ich neue Werkzeuge sinnvoll für meine Arbeit, ohne ihnen blind zu vertrauen?

„ChatGPT kann doch inzwischen jeder.“

Stimmt: Eine Frage eintippen kann fast jeder.
Aber einen Taschenrechner kann auch jeder bedienen.
Ein paar Zahlen eingeben und auf „=“ drücken ist einfach. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass man eine komplexe Textaufgabe lösen kann. Dafür muss man zuerst verstehen: Was ist eigentlich die Aufgabe? Welche Informationen sind relevant? Ist das Ergebnis plausibel?
Der Taschenrechner nimmt einem die Rechenarbeit ab – das Denken über die Aufgabe nicht.
Bei KI ist es ähnlich.

Und je mehr Arbeit KI übernimmt, desto wichtiger wird etwas anderes: Der Mitarbeiter muss beurteilen können, ob das Ergebnis überhaupt richtig und für die konkrete Aufgabe brauchbar ist. Die Arbeit verschwindet also nicht einfach – ein Teil davon verlagert sich vom Erstellen zum Prüfen und Entscheiden. Wie die meisten Menschen mit ChatGPT umgehen, entspricht eher dem Eintragen von Zahlen in eine Excel-Liste und vielleicht noch dem Bilden einer Summe. Der Excel-Experte dagegen nutzt Pivot-Tabellen, wertet umfangreiche Datensätze eigenständig aus und gestaltet strukturierte Arbeitsmappen. Eine vergleichbare Selbständigkeit in der praktischen Anwendung wollen wir mit der Maßnahme auch für KI erreichen.

„Und wenn sich der bisherige Beruf verändert hat – oder im Extremfall kaum noch existiert?“

Die Abgrenzung ist wichtig:

Wir vermitteln in acht Wochen keinen neuen Beruf.

Das wäre weder realistisch noch der Anspruch dieser Weiterbildung. Wenn ein bisheriges Berufsfeld vollständig überholt ist oder jemand in ein ganz anderes Tätigkeitsfeld wechseln möchte, vermitteln wir nicht das dafür erforderliche neue berufliche Fachwissen. Was wir vermitteln, sind digitale Kompetenzen, die nicht an einen einzigen Beruf gebunden sind und auf andere Arbeitsumgebungen übertragen werden können.

Denn auch aus einem Beruf, den jemand heute nicht mehr ausübt, bleibt häufig etwas Wertvolles übrig: Erfahrung darin, wie man mit digitalen Werkzeugen arbeitet, Informationen verarbeitet, Abläufe versteht, Daten erfasst, Vorgänge dokumentiert oder sich in betriebliche Systeme einarbeitet.
Lassen Sie uns ein Beispiel machen: Ein Buchungssystem im Hotel ist natürlich nicht dasselbe wie ein CRM-, Warenwirtschafts- oder anderes betriebliches System. Aber die Person hat bereits gelernt, sich in einer Software zurechtzufinden, Daten einzugeben und wiederzufinden, Vorgänge zu bearbeiten und nach einer bestimmten Systemlogik zu arbeiten. Diese Erfahrung lässt sich übertragen.

Ein zweiter Vergleich:

Wer bereits eine zweite Sprache gelernt hat, tut sich mit einer dritten häufig leichter.
Nicht, weil die dritte Sprache automatisch beherrscht wird. Sondern weil bereits Erfahrung damit vorhanden ist, wie man eine neue Sprache erschließt, Strukturen erkennt, Vokabeln lernt und mit zunächst unbekannten Regeln umgeht.

Bei digitalen Kompetenzen ist das ähnlich. Wer bereits mit betrieblicher Software gearbeitet, Daten strukturiert oder digitale Abläufe verstanden hat, bringt Lern- und Anwendungserfahrung mit, auf der aufgebaut werden kann. Die neue Software muss trotzdem gelernt werden. Und auch das Fachwissen einer neuen Branche entsteht dadurch nicht automatisch.

Wir übertragen also nicht automatisch einen alten Beruf auf einen neuen. Wir machen vorhandene digitale Erfahrung und übertragbare Kompetenzen für neue Arbeitsumgebungen nutzbar.
Und dort, wo für eine neue Tätigkeit zusätzlich neues berufliches Fachwissen, eine Ausbildung oder eine fachliche Qualifizierung erforderlich ist, ersetzt diese Weiterbildung diese ausdrücklich nicht.

„Und wie sieht es aus bei einem Wiedereinstieg?“

Eine berufliche Pause löscht keine Berufserfahrung.

Das ist ein bisschen wie Fahrradfahren oder Schwimmen: Was man einmal wirklich gelernt und über längere Zeit angewendet hat, ist nach einer Pause nicht einfach weg.Vielleicht ist man zunächst etwas eingerostet. Vielleicht fehlt die Routine. Und vielleicht haben sich – übertragen auf den Beruf – die Rahmenbedingungen und Werkzeuge verändert.
Aber man beginnt nicht wieder bei null. Wer jahrelang organisiert, mit Kunden gearbeitet, Probleme gelöst, Abläufe koordiniert oder Verantwortung übernommen hat, verliert diese Erfahrung nicht allein dadurch, dass er einige Jahre nicht berufstätig war.

Die Arbeitswelt hat währenddessen allerdings nicht pausiert.
Programme haben sich verändert. Prozesse sind digitaler geworden. Bewerbungen funktionieren anders. Digitale Zusammenarbeit gehört zum Alltag. Und inzwischen kommt KI dazu.
Deshalb geht es beim Wiedereinstieg häufig nicht darum, alles von Grund auf neu zu lernen, sondern vorhandene Erfahrung zu reaktivieren und mit den Arbeitsweisen von heute zu verbinden.

„Ist die Maßnahme nicht eher etwas für jüngere Menschen?“

Nein. Gerade Menschen über 50 oder nach einer längeren beruflichen Pause bringen häufig viel Berufserfahrung mit – die Lücke liegt teilweise bei den Arbeitsweisen und Werkzeugen, die sich inzwischen verändert haben.

Genau darauf ist unsere Didaktik ausgerichtet: Wir knüpfen an vorhandenes berufliches Können an und erschließen Neues über verständliche Aufgaben, praktische Anwendung und Wiederholung.
Sie müssen also nicht noch einmal von vorne anfangen, sondern bringen das, was sie bereits können, auf den heutigen Stand.

„Ich habe mich schon überall beworben.“

Dann lohnt sich eine andere Frage:

Kommt die Bewerbung überhaupt dort an, wo ein Mensch entscheidet?

Zwischen Bewerber und Personalentscheider stehen heute häufig digitale Bewerbermanagement-, Matching- und zunehmend auch KI-gestützte Auswahlverfahren. Damit kann eine künstlich geschaffene zusätzliche Hürde – eine Art „KI-Wall“ – entstehen.Und genau diese KI-Wall versuchen wir mit geeigneten Instrumenten zu bekämpfen und, wo möglich, zu überwinden.
Das bedeutet ausdrücklich nicht, Qualifikationen zu erfinden oder falsche Angaben zu machen.
Es bedeutet: die Mechanismen verstehen und dieses Wissen nutzen.

Ein simples Beispiel:
Die Stellenanzeige verlangt:
Koordination | Terminsteuerung | Kundenkommunikation | Dokumentation

Im Lebenslauf steht:
„Allgemeine Bürotätigkeiten“
Vielleicht kann der Bewerber genau das, was gesucht wird.
Nur das System erkennt es möglicherweise nicht.

Die Teilnehmenden lernen, Stellenanforderungen systematisch zu analysieren, ihre tatsächlichen Kompetenzen damit abzugleichen und ihre Unterlagen so aufzubauen, dass diese Kompetenzen klar und wahrheitsgemäß sichtbar werden. Das kann bedeuten, einen vorhandenen Lebenslauf für eine konkrete Stelle deutlich umzubauen. Sie lernen dabei auch, wie Bewerbermanagementsysteme (ATS) Lebensläufe auslesen und wie digitale Matching-Verfahren die Übereinstimmung zwischen Stellenanforderungen und Bewerberprofil bewerten können. Entscheidend ist: Wir erklären dieses Prinzip nicht nur – wir wenden es praktisch auf konkrete Stellen und Lebensläufe an.

Und noch eine zweite Frage: Wie systematisch wird überhaupt gesucht? Wer immer mit denselben Berufsbezeichnungen auf denselben Portalen sucht, kann sehr aktiv sein und trotzdem einen Teil seiner Möglichkeiten übersehen. Deshalb vermitteln wir auch die Methode hinter einer modernen Jobsuche: Suchwege kombinieren, Suchbegriffe erweitern, Metasuchmaschinen nutzen und auch Tätigkeiten in den Blick nehmen, zu denen die vorhandenen Kompetenzen passen.

Das Prinzip ist ein bisschen wie beim Rubik’s Cube.
Wer ihn zum ersten Mal in der Hand hält, dreht häufig ziemlich planlos daran herum.
Wer aber einmal den Dreh und die Logik dahinter verstanden hat, kann dieses Wissen beim nächsten und übernächsten Mal wieder einsetzen.

Nicht weil er schummelt – sondern weil er verstanden hat, wie das System funktioniert.
Genau das übertragen wir auf digitale Bewerbungs- und Arbeitsprozesse:
System verstehen → Mechanismen erkennen → geeignete Instrumente einsetzen → vorhandene Kompetenzen sichtbar machen.

Und wir wollen wissen, ob es tatsächlich funktioniert.

Deshalb bleibt es während der Weiterbildung nicht bei der Theorie. Die Teilnehmenden wenden die erarbeiteten Strategien im realen Bewerbungsprozess an, soweit dies zu ihrer individuellen Stellensuche passt.

Dabei betrachten wir beispielsweise:
Wie hoch ist die Rücklaufquote bei bisherigen bzw. konventionell erstellten Bewerbungen?
Und:
Wie verändert sich die Rücklaufquote, wenn Stellenanforderungen systematisch analysiert, tatsächlich vorhandene Kompetenzen präziser dargestellt und die Mechanismen digitaler bzw. KI-gestützter Auswahlverfahren berücksichtigt werden?

So entsteht für den einzelnen Teilnehmer ein ganz praktischer Vergleich:

Was funktioniert bei meiner Bewerbung – und was funktioniert nicht?

Dabei geht es nicht darum, ein System illegal zu manipulieren. Es geht darum, die Funktionsweise einer künstlich geschaffenen Auswahlhürde zu verstehen und dieses Wissen legal für die eigene Bewerbung einzusetzen. Gemessen werden können beispielsweise Rückmeldungen, Einladungen zu Gesprächen oder andere positive Reaktionen auf Bewerbungen. Aber wir können sichtbar machen, ob sich beim einzelnen Teilnehmer während der Weiterbildung etwas verändert. Und genau das ist wesentlich aussagekräftiger als nur zu sagen: „Wir haben Bewerbungen geschrieben.“

„Warum dauert das acht Wochen?“

Weil wir keinen „So funktioniert ChatGPT“-Kurs verkaufen.

Es geht um etwas anderes:
Kann der Teilnehmer anschließend tatsächlich damit arbeiten?

Weil einmal etwas gehört zu haben, Verstehen und Anwenden drei völlig unterschiedliche Dinge sind. Man kann sich in kurzer Zeit erklären lassen, was KI kann, wie ein digitales Werkzeug funktioniert oder wie ein guter Prompt aufgebaut ist. Damit hat man es aber noch lange nicht verstanden – und erst recht nicht sicher im Arbeitsalltag angewendet.

Das kennt jeder aus anderen Bereichen: Eine Anleitung zu lesen oder jemandem dabei zuzusehen bedeutet noch nicht, dass man es selbst kann. Erst durch wiederholtes Anwenden entsteht Routine. Deshalb arbeiten die Teilnehmenden während der acht Wochen immer wieder mit den Werkzeugen und übertragen das Gelernte auf unterschiedliche Aufgaben: ausprobieren → Fehler machen → Ergebnis prüfen → Vorgehen verändern → erneut anwenden.

Mit der Zeit soll daraus nicht mehr die Frage werden „Wie ging das noch mal?“, sondern die Fähigkeit, bei einer neuen Aufgabe selbst zu erkennen: Welches Werkzeug hilft mir hier? Wie setze ich es ein? Und kann ich dem Ergebnis vertrauen? Genau dieser Schritt braucht Übung, denn digitale und KI-Kompetenz soll nach der Weiterbildung nicht nur verstanden sein, sondern so sicher angewendet werden können, dass sie zunehmend in Fleisch und Blut übergeht.

Acht Wochen sind deshalb keine acht Wochen Theorie über KI, sondern acht Wochen Lernen, Anwenden, Wiederholen und Übertragen – bis aus Wissen tatsächlich beruflich nutzbare Kompetenz wird.
Auch ein Vorführeffekt reicht nicht. Ein Teilnehmer kann verstanden haben, wie ein guter Prompt aufgebaut wird oder wie eine Anwendung funktioniert – entscheidend ist, ob er das anschließend selbstständig auf eine neue berufliche Aufgabe übertragen kann.

„Wann oder für wen ist die Maßnahme geeignet?“

„Eigentlich kann der Kunde etwas – aber seine Kenntnisse wirken nicht mehr ganz zeitgemäß.“

→ Genau dafür ist die Maßnahme interessant.

„Ausbildung oder Studium liegen schon einige Jahre zurück – und das damalige Berufsbild hat sich inzwischen deutlich verändert oder existiert in dieser Form teilweise gar nicht mehr.“

→ Nicht versuchen, in acht Wochen einen neuen Beruf zu vermitteln. Sondern prüfen, welche vorhandenen Kompetenzen und digitalen Erfahrungen übertragbar sind und welche aktuellen digitalen Kompetenzen ergänzt werden können. Kaum etwas, was man im Berufsleben gelernt hat, ist für umsonst. Die Frage ist, was ist noch da und was kann man daraus machen.

„Der Kunde will oder muss sich neu orientieren.“

→ Nicht nur nach dem bisherigen Beruf suchen, sondern vorhandene Kompetenzen auf andere realistische Tätigkeiten übertragen. Fehlt dort neues berufliches Fachwissen, muss dieses gegebenenfalls anderweitig erworben werden. Stellenanzeigen sollten mit Hilfe moderner Tools auf die Kompetenzen abgeglichen werden.

„Der Kunde möchte nach einer längeren Pause wieder arbeiten.“

→ Berufserfahrung ist nicht verschwunden. Wie beim Fahrradfahren oder Schwimmen geht es häufig zunächst darum, wieder Sicherheit zu gewinnen und das vorhandene Können mit heutigen Arbeitsweisen zu verbinden.

„Der Kunde bewirbt sich viel, bekommt aber kaum Einladungen.“

→ Nicht einfach Bewerbung Nummer 151 genauso schreiben. Analysieren, wo die Hürde liegt, Bewerbungsstrategie verändern und beobachten, ob sich die Rücklaufquote verbessert.

„Der Kunde sagt: Mit Computern komme ich klar – aber bei KI bin ich komplett raus.“

→ Genau dafür braucht er keine IT-Ausbildung, sondern praktische Anwendungskompetenz. Übrigens nicht das Geburtsjahr, sondern die Bereitschaft, sich auf neue Werkzeuge einzulassen, ist entscheidend.

„Was soll am Ende anders sein?“

Der Teilnehmer soll nach acht Wochen nicht sagen:

„Jetzt kenne ich ChatGPT.“

Sondern:
„Ich weiß, was ich beruflich kann.“
„Ich weiß, welche meiner Kompetenzen auch in anderen Arbeitsumgebungen nutzbar sind.“
„Ich kann mit heutigen digitalen Arbeitsweisen ein Stück weit sicherer umgehen.“
„Ich kann KI sinnvoll einsetzen – und erkenne, wann ich ihr nicht vertrauen darf.“
„Ich kann mich auch in neue digitale Anwendungen schneller einarbeiten.“
„Ich verstehe besser, wie digitale Bewerbungsprozesse funktionieren.“
„Ich kann meine Kompetenzen gegenüber Arbeitgebern besser sichtbar machen.“
„Und ich kann anhand meiner eigenen Bewerbungen überprüfen, welche Strategie bei mir besser funktioniert.“

Und genau das muss er am Ende auch praktisch zeigen.

Der erfolgreiche Abschluss führt zur

Praxisqualifikation „KI & digitale Arbeitskompetenzen“

Fazit

„Mit Microsoft Office konnte man früher im Lebenslauf punkten. Heute wird es einfach vorausgesetzt. Bei digitalen Arbeitsprozessen und KI passiert gerade etwas Ähnliches. Sie sollen deshalb kein KI-Experte werden – sondern das, was Sie beruflich bereits können, mit den Arbeitsweisen verbinden, die heute und künftig gebraucht werden.“

320 UE | ca. 8 Wochen Vollzeit | 256 UE synchron online | 64 UE in Präsenz
Berufserfahrung oder berufliche Vorbildung | Deutsch mindestens B1 | grundlegende praktisch nutzbare Computerkenntnisse

Vor Beginn: Eignungs- und Kompetenzcheck