

Stephan Kyas

Erwartungshaltungen von IT-Professional Kandidaten an Weiterbildung und Anrechnungsmöglichkeiten auf ein Hochschulstudium

Auswertung der ersten Befragungswelle
August 2006

Technische Universität Braunschweig
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Institut für Sozialwissenschaften
Abt. Soziologie
Forschungsprojekt Ankom-IT

Inhaltsverzeichnis

I Gegenstand und Methodik der Untersuchung	3
II Darstellung der Ergebnisse der ersten Befragungswelle	3
1. Angaben zur Person	3
2. Angaben zum Unternehmen	3
3. Vorfeld der Weiterbildung	4
4. Verbindung von Arbeit und Lernen	5
5. Referenzprozesse als curriculare Grundlage	5
6. Lernprozessbegleitung und fachliche Beratung	7
7. Ablauf und Rahmenbedingungen der Weiterbildung	8
7.1 Zweckmäßigkeiten	8
7.2 Hoffnungen	9
7.3 Befürchtungen	10
7.4 Erwartungen	10
8. Verbindungen zur Hochschule	11
9. Sonstiges	12
III Zusammenfassung und Ausblick	13
IV Schlussfolgerungen für weitere Befragungen	13

Projekträger



Gefördert durch



und



I Gegenstand und Methodik der Untersuchung

Die erste Welle der Befragung der Weiterbildungsteilnehmer zielte in erster Linie auf Erwartungshaltungen der Probanden bezüglich der gesamten Weiterbildung und deren Betreuung sowie der Anrechnungsmöglichkeiten auf ein Hochschulstudium ab. Dazu wurden die Teilnehmer (TN) mittels persönlichen Leitfadeninterviews¹ befragt. Die Einzelgespräche sind mit Hilfe eines Tonbandgerätes mitgeschnitten und anschließend wörtlich transkribiert worden.

II Darstellung der Ergebnisse der ersten Befragungswelle

1. Angaben zur Person

Schulabschluss:

Vier TN besitzen das Abitur, ein Kandidat die Fachhochschulreife und ein Proband weist einen Hauptschulabschluss (HAZA 10) auf.

Beginn der Weiterbildung:

Alle Befragten hatten zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht mit der WB begonnen.

Profil:

Vier TN haben das Profil des IT Business Managers (IT-Projektleiter) gewählt, wobei sich zwei von ihnen noch nicht endgültig festgelegt haben und ebenfalls den IT Systems Manager in Betracht ziehen. Die restlichen zwei TN streben das Profil des IT Systems Managers (IT-Entwickler) an. Die beiden übrigen Profile des IT Business Consultant (IT-Berater) sowie des IT Marketing Manager (IT-Ökonom) wurden nicht ausgewählt.

Alter:

Die Teilnehmer sind zwischen 25 und 34 Jahre alt, der Altersdurchschnitt liegt bei knapp 29 Jahren.

Geschlecht:

Fünf der sechs Kandidaten sind männlich, lediglich eine Probandin nimmt an der WB teil.

Bisherige Aus- und Weiterbildung (Bildungskarriere):

Alle TN besitzen mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung, fünf davon im Bereich des Fachinformatikers (vier Anwendungsentwicklung, einer Systemintegration).

Alle TN haben bereits zahlreiche Weiterbildungen absolviert, neben technischen bzw. IT-orientierten Kursen wurden Projektmanagement-, Konfliktlösungs- und Kommunikationsseminare sowie Englisch-Weiterbildungen besucht.

2. Angaben zum Unternehmen

Drei TN sind bei einem Unternehmen aus dem Bankgewerbe mit in Deutschland ca. 3000 Mitarbeitern beschäftigt. Zwei Probanden arbeiten im Bereich EDV-Dienstleistungen und Consulting bei einem Unternehmen mit 90 Mitarbeitern. Ein Kandidat ist Angestellter eines Finanzdienstleisters mit ca. 1200 Beschäftigten. Damit kommen vier der sechs Befragten aus Großunternehmen.

¹ Zur genaueren Darstellung der Methode des problemzentrierten Interviews siehe Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt/M.: Campus

3. Vorfeld der Weiterbildung

Alle TN haben zum ersten Mal im betrieblichen Umfeld von der Weiterbildungsmöglichkeit zum OP erfahren. Drei Probanden wurden von Kollegen angesprochen, einer durch die Ausbildungskoodinatorin des Unternehmens und zwei durch Vorgesetzte.

Gründe für die Qualifizierungsentscheidung:

Drei der Befragten haben sich für eine Qualifizierung innerhalb des neuen IT-Fortbildungssystems entschieden, weil sie sich dadurch eine akademische Qualifikation erhoffen. Ein TN betonte die Chancen zur Zertifizierung für Quereinsteiger, die nicht die Möglichkeit hatten, einen IT-Ausbildungsberuf bzw. ein Studium zu absolvieren. Ein Kandidat hob die Möglichkeit, die WB neben der täglichen Arbeit durchführen zu können, hervor, ein weiterer die staatliche Anerkennung des Abschlusses.

Unterstützung vom Arbeitgeber:

Alle TN berichteten davon, bei ihrem Wunsch sich weiter zu qualifizieren, von ihrem Arbeitgeber unterstützt zu werden. Dies gilt in erster Linie durch das Anrechnen von Weiterbildungsaktivitäten auf die reguläre Arbeitszeit. Dies wird allen Kandidaten durch ihre Vorgesetzten gewährt. Zwei der TN nannten hier einen Freistellungsbereich von 10 bis 20 % der Arbeitszeit, einer einen Bereich von mindestens 25 %. Zwei Befragte gaben an, darüber hinaus durch Beratungen unterstützt zu werden, ein TN durch finanzielle Hilfen im Form der Erstattung von Prüfungsgebühren.

Persönliche und berufliche Weiterbildungsziele:

Alle Befragten gaben als Weiterbildungsziel an, sich persönlich auf einem höheren Niveau durch eine staatliche anerkannte Fortbildung weiter qualifizieren zu wollen. Vier der TN betonten als persönliches Ziel den Wunsch nach einer akademischen Qualifikation und hoffen auf eine Anrechnung ihrer beruflichen Kompetenzen auf einen Studienabschluss. Dabei geht es den TN, neben der Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs in ihrem Unternehmen, auch um eine Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt, sollte es zu einem Arbeitsplatzwechsel kommen. Vor allem der Aufgabenbereich der Projektleitung wird als attraktiv empfunden.

Allgemeine Hoffnungen:

Vier TN erhoffen sich durch die WB einen Zuwachs an persönlichen Kenntnissen und Fertigkeiten, ein Befragter davon darüber hinaus auch Kompetenzzuwächse im Sinne von Personal- und Budgetverantwortung. Ein weiterer Proband berichtete von der Hoffnung auf eine formale Anerkennung seiner langjährigen Praxiserfahrung.

Allgemeine Befürchtungen:

Die Hälfte der Kandidaten äußerte die Besorgnis im Vorfeld der WB, dass die erhoffte Anrechnung auf einen Bachelor-Abschluss nicht gelingen könnte, ein weiterer befürchtete, dass der Zeitplan der Weiterbildung nicht eingehalten werden kann. Vier TN sahen darüber hinaus durch die gesteigerte Arbeitsbelastung aufgrund der WB mögliche Schwierigkeiten in der zeitlichen Verbindung von regulärer Arbeit und Lernprozessen (Mehrfachnennungen).

Vorstellungen von den Anforderungen des gewählten Profils:

Die TN verfügen nur über wenige und wenn, dann relativ differente, Vorstellungen von den konkreten inhaltlichen Anforderungen ihres gewählten Profils. Während zwei Befragte nicht erwarteten, dass die fachlichen Anforderungen, bis auf den Bereich „Mitarbeiterführung“, sehr hoch liegen werden, gab ein Kandidat an, deutlich höhere Anforderungen als in der Berufsausbildung zu erwarten. Ein weiterer TN erwartete hauptsächlich Anforderungen im Methodenbereich.

Vorstellungen von den Prüfungsleistungen:

Die Vorstellungen bezüglich der geforderten Prüfungsleistungen waren zum Zeitpunkt der Erhebung bei der Hälfte der TN ebenfalls nur schwach ausgeprägt. Die anderen drei Kandidaten erwarteten jedoch deutlich höhere Anforderungen im Hinblick auf Inhalt und Umfang als in der beruflichen Ausbildung.

Abschluss der Weiterbildung:

Alle Probanden planen die WB ein bis zwei Jahre nach ihrem offiziellem Beginn abschließen zu können, wobei drei TN betonten, so schnell wie möglich zum Abschluss der WB gelangen zu wollen.

4. Verbindung von Arbeit und Lernen**Verbindung von realer Arbeit und Weiterbildung:**

Hinsichtlich der Verbindung ihrer realen Arbeit und den Anforderungen der WB sehen alle Kandidaten keine größeren Schwierigkeiten auf sich zu kommen. Es wird zwar von der Hälfte der Probanden erwartet, dass es in den Referenzprofilen theoretisch formulierte WB-Anforderungen geben wird, die in der Praxis eher anders gehandhabt werden, dennoch besteht hier große Zuversicht, die für alle TN noch weitgehend unbekannten Methode der arbeitsprozessorientierten WB mit der täglichen Arbeit erfolgreich verbinden zu können. Als Neuheit wurde darüber hinaus von zwei Kandidaten das strukturierte schriftliche Dokumentieren von bestimmten praktischen Arbeitsschritten empfunden.

Unterstützung durch Arbeitsumfeld:

Vier TN äußerten, sich bei der Verbindung von Arbeit und Lernen Unterstützung durch ihre Kollegen zu erhoffen und zeigten sich zuversichtlich, diese auch in Form von informellen Gesprächen, Ratschlägen oder Anregungen zu bekommen. Im Ganzen wird ein gegenseitiger Austausch erwartet, der bedarfsspezifisch in Anspruch genommen werden soll.

5. Referenzprozesse als curriculare Grundlage**Kenntnis der Referenzprozesse:**

Alle Befragten haben sich mit den Referenzprozessen bisher nicht sonderlich intensiv auseinander gesetzt. Von Einblicken, die über den Stand eines flüchtigen „Überfliegens“ hinaus gehen, berichtete niemand. Offene Fragen in diesem Zusammenhang wurden nur von einem TN geäußert. Er gab an, noch nicht genau zu wissen, wie die theoretischen Referenzprozesse in ein reales Projekt einzubetten sind.

Auswahl eines Qualifizierungsprojekts:

Nur zwei TN haben bereits ein für die WB geeignetes Qualifizierungsprojekt ausgewählt, das bei einem Befragten auch schon begonnen hat. Zwei weitere Probanden gaben an, einige Projekte im Hintergrund zu haben, die möglicherweise für die Qualifizierung ausreichen. Die übrigen zwei Kandidaten haben noch kein konkretes Projekt ausgewählt. Das Hauptproblem wird hier in der Zeit- und Kundenabhängigkeit der Projekte gesehen. So lange die WB noch nicht offiziell begonnen hat, könne man keine konkreten Aufträge, die bestimmten Fertigstellungsfristen unterliegen, dafür heranziehen. Zudem herrscht Unsicherheit darüber, ob sich die oft kleineren Projekte, mit denen die TN betraut sind, in geeigneter Weise zu einem Qualifizierungsprojekt zusammenfassen lassen.

Identifizierung und Auswahl der Weiterbildungsprojekte:

Die Identifizierung und Auswahl weiterbildungsrelevanter realer Projekte mit Hilfe der Referenzprozesse wird von den TN unterschiedlich beurteilt. Zwei Befragte berichteten hier von

Schwierigkeiten, da die Prozesse im Referenzprofil sehr umfassend seien und sich nicht immer komplett in realen Arbeitsprozessen wieder finden würden. Ebenfalls zwei Probanden sahen die Referenzprozesse zumindest für ein grobes Eingrenzen möglicher Projekte als gut geeignet an. Ein TN konnte hier keine Angaben machen.

Die größten Defizite:

Beim Vergleich der individuell bestehenden Kompetenzen der TN mit den jeweils vorgegebenen Zieldefinitionen im Referenzprofil wurden vielfältige Bereiche genannt, in denen die Kandidaten momentan ihre größten Defizite sehen (Mehrfachnennungen). Fast alle (fünf TN) führten hier den Bereich des „Personalmanagements“, also die Betreuung von Beschäftigungsverhältnissen, an, drei darüber hinaus die „Personalführung“. Bei beiden Bereichen wurden hauptsächlich fehlende soziale Kompetenzen aufgrund mangelnder Erfahrung bei der Führung von Mitarbeitern gesehen. Die TN hatten einfach noch nicht die Gelegenheit, ein Team zu leiten. Ebenfalls drei Befragte gaben an, Defizite auf dem Gebiet der „Controlling-Software“ und der „Management-Informationssysteme“ aufzuweisen. Jeweils zwei schätzten zu dem ihre Kompetenzen im Bereich des „Risikomanagements“, des „Selbstmanagements“ (persönliches „Zeitmanagement“) sowie des „Konflikt- und Krisenmanagements“ als besonders verbesserungswürdig ein. Weiterhin wurden jeweils zwei Mal „Bereiche und Grundbegriffe der Betriebswirtschaft“ sowie die selbständige „Projektorganisation“ bzw. „Projektleitung“ genannt. Je eine Nennung entfiel auf die Kompetenzfelder „fremdsprachliche Kommunikation“, „Tools zum Konfigurations- bzw. Dokumentenmanagement“, „Kommunikation und Verhandlung“, „Informations- und Berichtswesen“, „Qualitätssicherung“ sowie „Projektmanagementsoftware“.

Die größten Übereinstimmungen:

Bei den wahrgenommenen größten Übereinstimmungen zwischen den bereits bestehenden Kompetenzen der Probanden und den Zieldefinitionen streuten die Antworten nicht in dem Maße, wie bei den Defiziten. Grob lassen sich zwei Bereiche unterscheiden, von denen die Befragten meinen, sie würden hier den Referenzprofilen am nächsten kommen (Mehrfachnennungen): Es handelt sich zum einen um den großen Bereich „IT“, der die „betrieblichen IT-Prozesse“ (alle TN) sowie darüber hinaus die Felder „IT-Unterstützung im Projekt“ (drei TN) sowie „IT-Produkte“ (zwei TN) enthält. Zum anderen wurde der Umgang mit bestimmten „Tools“ von fünf Befragten hervorgehoben, wobei dieser Bereich vor allem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations-, Präsentations- und Kommunikationssoftware beinhaltet. Drei der TN gaben hier weiterhin „Selbstmanagement“ an. Da auch zwei Kandidaten dies als eines ihrer größten Defizite aufführten (s. oben), kann davon ausgegangen werden, dass dieser Bereich bei den Probanden relativ ungleich ausgeprägt ist bzw. zumindest derart wahrgenommen wird. Schließlich bewerteten zwei TN ihre Kompetenzen bei den „Grundlagen des Projektmanagements“ als besonders übereinstimmend mit den Referenzprozessen.

Die größte Herausforderung:

Als größte momentane Herausforderung der Qualifizierung empfinden vier Kandidaten den Aspekt der Personalführung bei der Leitung von Projekten. Die TN haben diesbezüglich keine oder nur aus der passiven Beobachtung heraus resultierende Erfahrungen. Es wird als schwierig angesehen, ein Projekt von Anfang bis Ende eigenverantwortlich zum Abschluss zu bringen und sich gegenüber Mitarbeitern in geeigneter Weise durchzusetzen. Dies deckt sich mit den wahrgenommenen größten Defiziten der Kandidaten im Vergleich zu den Referenzprofilen. (s. oben) Weiterhin wird der richtige Start der Weiterbildung mit den vielen möglichen Entscheidungsalternativen von einem Befragten als Herausforderung angeführt. In dieser frühen Phase gäbe es eine Reihe von Fehlerquellen, die sich, bei Nichtbeachten, negativ auf den weiteren Verlauf der WB auswirken könnten. Ein TN gab hier an, im Moment noch nicht genau zu wissen, wie der Referenzprozess mit Hilfe mehrerer kleinerer Projekte so abgebildet werden muss, damit alle aufgeführten Teilprozesse darin enthalten sind.

6. Lernprozessbegleitung und fachliche Beratung

Erwartungen an die Lernprozessbegleitung:

Die Wünsche, die die TN hinsichtlich ihres gesamten Entwicklungs- und Lernprozesses inklusive der Organisation und Reflexion des Gelernten an die Lernprozessbegleitung richten, sind vielfältig (Mehrfachnennungen): Zunächst wurde von allen Kandidaten der Wunsch nach einem Ansprechpartner bei der Lernbegleitung geäußert, der bei Bedarf erreichbar ist und Fragen möglichst kurzfristig beantworten kann. Vier Probanden erhoffen sich zudem einen regelmäßigen Austausch zusammen mit anderen TN und der Lernbegleitung. Hier sollte jeder über seine individuellen Projekterfahrungen sprechen können. Für ebenfalls vier Befragte ist es wichtig, dass die Lernbegleitung im Sinne einer Metaperspektive den Überblick über den Gesamtprozess der WB behält, hier Rückmeldungen an die TN und gegebenenfalls Korrekturen gibt, ohne jedoch eine allzu starke Verschulung der WB-Maßnahme zu bewirken.

Auch zur Lösung methodischer Lernprobleme erhoffen sich die meisten Kandidaten (fünf TN) Unterstützung von der Lernbegleitung. Von Kollegen und anderen WB-Teilnehmern wird in diesem Bereich deutlich weniger oft Hilfe erwartet (zwei bzw. ein TN). In erste Linie sind hier Techniken zur Selbstorganisation, wie bspw. Lernmethoden oder Zeitmanagement bei den Probanden von Interesse. Je ein TN wünschte sich darüber hinaus Informationen zu geltenden Dokumentationsstandards bzw. Unterstützung bei der Einbindung der theoretischen Referenzprozesse in ein konkretes Projekt.

Bei auftretenden Motivationsschwierigkeiten erhofft sich lediglich ein Kandidat in Form von offenen „Ordnungsrufen“ Hilfe von der Lernbegleitung. Die Hälfte der Befragten gab hier an, dass die Motivation zur Weiterbildung in erster Linie durch die eigene Person entstehen und aufrecht erhalten werden müsste. Dies unterstreicht die scheinbar deutlich intrinsisch motivierte Teilnahme der Kandidaten an der WB. Zwei Probanden wünschen sich zu dem bei entsprechendem Bedarf motivationale Unterstützung durch andere TN, einer durch Kollegen (Mehrfachnennungen).

Bei der Identifikation persönlicher Stärken und Schwächen sowie deren Ausbildung bzw. Reduzierung erwarten alle TN Hilfestellung durch die Lernbegleitung. Dies soll in erste Linie durch Beratung im Bereich der organisatorischen und sozialen Kompetenzen der Kandidaten erfolgen und persönliche Feedbacks z.B. zum sicheren Auftreten und Präsentieren, sowie Hinweise zu (Lern-) Methoden beinhalten.

Erwartungen an die fachliche Beratung:

Auch durch die fachliche Beratung in den jeweiligen Unternehmen erhoffen sich alle TN Unterstützung bei auftretenden Problemen. Vor allem zur Klärung inhaltlicher bzw. technischer Fragen wird erwartet, dass ein Ansprechpartner bei Bedarf kurzfristig zu einem Gespräch zur Verfügung steht.

7. Ablauf und Rahmenbedingungen der Weiterbildung

7.1 Zweckmäßigkeiten

Vereinbarung mit dem Vorgesetzten:

Die Zweckmäßigkeit des bisherigen Ablaufs der Weiterbildung in Bezug auf die Vereinbarung mit dem Vorgesetzten wird von fast allen TN (fünf) positiv bewertet. Die jeweiligen Vorgesetzten hätten sich demnach schnell mit der Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme einverstanden erklärt. Die Probanden äußerten weiterhin Zufriedenheit, dass Ihnen die Möglichkeit zur WB in ihrem Unternehmen mit organisatorischer (Teilanrechnung auf Arbeitszeit) und finanzieller (Erstattung der Prüfungsgebühren) Unterstützung überhaupt gewährt wird. Der Kick-Off im Januar bei der SZST wurde als Informationsveranstaltung zur allgemeinen Orientierung ebenfalls positiv wahrgenommen. Das zweite Treffen dagegen nicht mehr in gleichem Maße. Hier wären kaum neue Informationen geflossen. Ein TN gab an, der Prozess über die Vereinbarung zur WB mit dem Vorgesetzten hätte zu lange gedauert.

Entscheidung für ein Profil:

Die Einschätzung der Zweckmäßigkeit bei der Entscheidung für ein Profil wird von den Befragten unterschiedlich beurteilt. Zwei TN gaben an, die Entscheidung nach der Lektüre der Referenzprofile nach persönlichem Geschmack für sich allein getragen zu haben. Sie zeigten sich zufrieden. Zwei weitere Kandidaten schwankten zwischen zwei Profilen und konnten sich anhand der als recht theoretisch wahrgenommenen Profilbeschreibungen nicht endgültig entscheiden. Beide Kandidaten halten eine persönliche Beratung in solchen Fällen für angemessen, die einem von beiden auch durch mehrere Gespräche mit der Lernbegleitung gewährt und als zweckmäßig eingeschätzt wurde. Zwei TN können hier aufgrund des frühen Stadiums der WB noch keine Angaben machen.

Entscheidung für ein Qualifizierungsprojekt:

Die Zweckmäßigkeit bei der Entscheidung für ein Qualifizierungsprojekt ist ebenfalls durchwachsen eingestuft worden. Zwei TN gaben an, bereits für ein Projekt zugeteilt worden zu sein. Im Nachhinein hätte sich dann gezeigt, dass beide Vorhaben gut zu den Anforderungen des Referenzprofils passten. Ein TN kritisierte, dass die Entscheidung für ein bestimmtes Qualifizierungsprojekt lediglich anhand theoretischer Beschreibungen getroffen werden müsste. Er wünschte sich für diesen Bereich eine persönliche Beratung. Ein Kandidat bewertete dagegen die Profilbeschreibungen bei der Entscheidung für ein Projekt als sehr gut geeignet. Zwei Probanden konnten hier noch keine Angaben machen.

Zuordnung der Lernprozessbegleitung:

Bezüglich der Zuordnung der Lernprozessbegleitung scheint eine durchaus optimistische aber noch abwartende Haltung bei den meisten Befragten zu bestehen. Vier TN meinten, die Lernbegleitung hätte bislang einen recht kompetenten Eindruck gemacht, allerdings wurde betont, dass diese Einschätzung auf lediglich einem oder zwei Treffen und einigen wenigen Telefonaten beruhen würde. Man müsste hier erst beobachten, wie sich die Betreuung weiter entwickelt. Ein TN empfand die bisherige Betreuungsarbeit mit nur wenigen Kontakten als unzureichend, ein weiterer Kandidat konnte dies aufgrund des frühen Stadiums der WB noch nicht beurteilen.

Zuordnung der fachlichen Beratung:

Hier äußerten zwei TN Zufriedenheit bei der Zuordnung ihrer fachlichen Beratung. Aufgrund der vielen abzubildenden Prozesse im Referenzprofil seien allerdings mehrere Ansprechpartner im Unternehmen notwendig. Die Mehrheit der Kandidaten (vier TN) konnte hier noch keine Einschätzung abgeben.

Planung des Projekts:

Hinsichtlich der Planung des Weiterbildungsprojekts wurde die Auftaktveranstaltung der SZST von einem TN als informativ und interessant positiv hervorgehoben (siehe auch oben). Zwei Befragte zeigten sich etwas unzufrieden mit der Zeit, die seit dem Kick-Off verstrichen sei. Sie gaben an, es hätte wesentlich länger als erwartet gedauert, den Prüfungsausschuss zu installieren und befürchteten dadurch starken Zeitdruck gegen Ende der Projektlaufzeit. Zwei Probanden konnten hier noch keine Angaben machen.

Lernen und Arbeiten im Projekt:

Hier konnten die TN auf Grund der noch nicht begonnenen WB keine Einschätzungen der bisherigen Zweckmäßigkeiten vornehmen.

7.2 Hoffnungen**Lernen und Arbeiten im Projekt:**

Hinsichtlich des Lernens und Arbeitens im Projekt hofft die Mehrheit der Kandidaten (vier TN) im weiteren Verlauf der WB-Maßnahme möglichst viel zu lernen und Neues zu erfahren. Zwei Probanden wünschen sich darüber hinaus, dass die Qualifizierung jetzt zügig beginnt² und möglichst schnell erste Lernerfolge sichtbar werden. Zwei weitere TN erhoffen sich Unterstützung bei der Projektarbeit durch ihr Arbeitsumfeld bzw. die Lernbegleitung. Je einmal wurde der Wunsch nach guter Zusammenarbeit und regelmäßigem Austausch zwischen allen Beteiligten sowie nach zeitlicher Kontinuität bei der Abbildung eines Qualifizierungsprojekts durch mehrere kleinere Teilprojekte geäußert. Ein Kandidat hatte diesbezüglich noch keine Vorstellungen (Mehrfachantworten).

Abschluss der Projektarbeit und der Dokumentation:

In diesem Bereich sind die Hoffnungen der TN vielfältig (Mehrfachnennungen). Die Hälfte der Befragten strebt den Abschluss der WB möglichst zügig an und hofft, den gesteckten Zeitrahmen von ein bis maximal zwei Jahren einhalten zu können. Für die gleiche Anzahl ist es wichtig, den Abschluss des operativen Professionals überhaupt zu schaffen und nicht vorher abubrechen. Zwei TN hoffen darüber hinaus, durch die WB einem akademischen Grad möglichst nahe zu kommen. Für einen Kandidaten steht vor allem die Praxisorientierung der Projektarbeit und der Dokumentation im Vordergrund. Das in der WB Gelernte soll auch bei der täglichen Arbeit Anwendung finden können.

Prüfungsvorbereitung und Prüfung:

In Bezug auf Prüfungsvorbereitung und Prüfung hofft die Mehrheit der TN vor allem auf einen regelmäßigen Austausch und eine gute Zusammenarbeit mit den anderen Kandidaten (vier TN) sowie darauf, die Prüfung überhaupt zu bestehen (vier TN). Drei Probanden wünschten sich darüber hinaus Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, zwei TN hatten sich zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Gedanken über dieses Thema gemacht (Mehrfachnennungen).

² Diese Antwort wurde **n i c h t** von den gleichen TN gegeben, die bei der Projektplanung (unter 7.1) den schleppenden Beginn der WB kritisiert hatten.

7.3 Befürchtungen**Lernen und Arbeiten im Projekt:**

Die Befürchtungen der Befragten im Hinblick auf das Lernen und Arbeiten im Projekt sind vielfältig (Mehrfachnennungen). Die Hälfte der Probanden befürchtet bei der Verbindung der realen, täglichen Arbeit mit den Lernanforderungen der WB zeitliche und organisatorische Probleme und damit eine Verzögerung des Projektablaufs. Ein Alleinlassen der TN mit diesen Herausforderungen wird als besonders kritisch erachtet. Zwei TN gaben weiterhin zu Bedenken, dass es sehr unbefriedigend wäre, wenn in der WB kein neues Wissen erworben werden könnte. Von je einem Kandidaten wurden die Befürchtungen geäußert, dass die Inhalte der Referenzprofile sich mehr als erwartet von den Inhalten der realen Projekte im Unternehmen unterscheiden könnten, dass die Umstellung auf die neue Lernsituation mit den vorgegebenen Themen Schwierigkeiten bereiten und dass starkes Konkurrenzdenken unter den TN zu Problemen führen könnte.

Abschluss der Projektarbeit und der Dokumentation:

Bezüglich des Abschlusses der Projektarbeit und der Dokumentation wurden von den TN hauptsächlich zwei Befürchtungen geäußert: Zum einen besteht bei der Hälfte der Probanden die Besorgnis, die zu erstellende Dokumentation könnte nicht dem geforderten Niveau entsprechen. Zum anderen befürchteten zwei Probanden, der Abschluss der Weiterbildung könnte sich verzögern und daraufhin eine nur schlecht kontrollierbare Drucksituation nach sich ziehen (Mehrfachnennungen). Insgesamt lassen die TN-Aussagen darauf schließen, dass Unsicherheiten in diesem Bereich vor allem auf fehlende Informationen zu den Prüfungsanforderungen (s. auch Punkt 3) zurück zu führen sind.

Prüfungsvorbereitung und Prüfung:

Hinsichtlich der Prüfungsvorbereitung sowie der Prüfung selbst stellten sich die Sorgen der Kandidaten recht homogen dar: Fast alle Befragten (fünf TN) befürchteten, dass die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung unzureichend bzw. in die falsche Richtung laufen könnte. Hauptsächlich bestand die Besorgnis, in der Prüfung könnten Sachverhalte thematisiert bzw. abgefragt werden, die nicht Gegenstand der Vorbereitung waren. Drei TN befürchteten darüber hinaus eine mangelhafte Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung (z.B. Musteraufgaben werden nicht zur Verfügung gestellt, Austausch mit anderen TN funktioniert nicht wie erhofft) seitens der Lernprozessbegleitung (Mehrfachnennungen).

7.4 Erwartungen**Erwartungen an die Vorgesetzten:**

Die Erwartungen der TN hinsichtlich der Gestaltung der Arbeits- und Lernbedingungen an ihre jeweiligen Vorgesetzten sind eindeutig: Alle Kandidaten erhoffen sich von ihren Vorgesetzten zeitliche Freiräume (s. auch Punkt 3) bei der Erarbeitung der WB-Inhalte während der regulären Arbeitszeit. Es wird erwartet, dass die hier z.T. bereits zugesagte Anrechnung flexibel und bedarfsgerecht in Anspruch genommen werden kann.

Erwartungen an die Weiterbildungsorganisation:

In diesem Bereich sind die Erwartungen ebenfalls recht eindeutig: Fünf TN wünschen sich vor allem koordinierte regelmäßige und aktuelle Informationen. Dies können z.B. Neuigkeiten bezüglich organisatorischer Dinge sein oder der Austausch über den jeweiligen Projektstand der Kandidaten.

8. Verbindungen zur Hochschule

Alle Befragten gaben an, nach Beendigung ihrer WB einen Hochschulabschluss anzustreben. Zwei von ihnen betonten, dass sie, wenn sie die Wahl hätten, einen universitären Abschluss bevorzugen würden.

Gründe für das Anstreben des Hochschulabschlusses:

Die Motive der Kandidaten für eine Verbindung zur Hochschule lassen sich in drei Bereiche aufteilen (Mehrfachnennungen): Zum ersten führten zwei TN an, durch einen Studienabschluss eine höhere Qualifikation als die eines operativen Professionals zu erhalten. Bei ihnen waren vor allem die theoretischen Grundlagen, die während eines Studiums vermittelt werden, von Interesse. Darüber hinaus hatten zwei weitere TN bereits ein Studium aufgenommen, es aber nicht abgeschlossen. Sie würden dieses gern nachholen. Zum dritten vertraten zwei Probanden die Auffassung, ein akademischer Titel würde durch die entsprechende höhere Qualifizierung eine bessere Stellung auf dem Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit bei einem möglichen Arbeitsplatzwechsel versprechen. Größere Vorteile im eigenen Unternehmen versprachen sich diese Kandidaten jedoch nicht. Von je einem Befragten wurden weiterhin persönliche Selbstbestätigung bzw. finanzielle Vorteile durch den Studienabschluss als Motiv angegeben.

Zeitlicher Rahmen:

Der zeitliche Rahmen, innerhalb dessen die TN einen Hochschulabschluss erwerben möchten, liegt bei den meisten Probanden (fünf TN) bei ca. 1,5 bis maximal drei Jahren, gerechnet ab Erreichen des Professionalabschlusses. Lediglich ein Kandidat nannte hier einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren.

Organisation und Durchführung des Studiums:

Hier gab die Mehrheit der Kandidaten (vier TN) an, ein Teilzeitmodell zu bevorzugen, bei dem am Abend, am Wochenende oder auch an einigen Präsenztagen die noch fehlenden Kompetenzen (Deltas) zum Bachelorabschluss an der Hochschule aufgearbeitet werden. Die Vorteile liegen dabei in der Möglichkeit berufsbegleitend zu studieren, der Arbeitsplatz müsste also nicht aufgegeben werden. Die TN hoffen, dass an den Hochschulen entsprechende Kurse eingerichtet werden. Zwei Probanden befürworteten dagegen ein Vollzeitstudium zur Aufarbeitung vorhandener Deltas. Sie vertraten die Ansicht, dies sei durch die volle Konzentration auf das Studium effektiver, zeitsparender und auch weniger belastend als die Teilzeitvariante. Diese TN sind auch bereit, ihr Unternehmen für die Dauer des Studiums zu verlassen, wenn sich finanziell und organisatorisch tragbare Lösungen anbieten würden.

Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Studium:

Die Ansichten der TN zu Anrechnungsmöglichkeiten von in der WB erworbenen Kompetenzen auf ein Studium sind breit gestreut (Mehrfachnennungen): Drei Kandidaten nannten hier Kompetenzen im Bereich von Softwareentwicklung bzw. Softwarelösungen. Von je zwei Probanden wurden die Aspekte Personalführung, Projektorganisation, Planungskompetenzen sowie Methodenkompetenzen genannt. Ein TN sah darüber hinaus Möglichkeiten der Anrechnung im Bereich sozialer Kompetenzen. Ein Kandidat konnte hier keine Angaben machen.

Die Anrechnung selbst könnte dann nach Ansicht der Hälfte der Befragten (drei TN) über eine bestimmte Anzahl von Leistungspunkten (LP) erfolgen, die den Kandidaten für die in der WB erworbenen Kompetenzen gutgeschrieben werden. Die zum Bachelorabschluss noch fehlenden LP müssten dann während des Studiums erworben werden. Zur Ermittlung der anrechenbaren Kompetenzen schlug ein TN ein mit dem bei Ankom-IT verwendeten Äquivalenzermittlungsverfahren vergleichbares Konzept vor, bei dem eine Schnittmenge der Wissensfelder beider Bildungssysteme generiert wird, auf dessen Basis dann LP vergeben wer-

den können. Ein weiterer Proband nannte hier die Möglichkeit des Abgleichs von Hochschulklausuren mit den WB-Kompetenzen.

Kompetenzvorteile des Studiums:

Diejenigen hochschulischen Kompetenzbereichen, die über die Anforderungen der WB hinausgehen (Mehrfachnennungen), liegen für je die Hälfte der Kandidaten (je drei TN) hauptsächlich im mathematischen sowie allgemein im wissenschaftlich-theoretischen Bereich. Eine größere „Tiefe“ auf allen Gebieten (z.B. Unternehmensorganisation, technische Bereiche, Programmierung) wurde ebenfalls von drei Probanden auf der Hochschuleseite vermutet.

Kompetenzvorteile der gesamten betrieblichen Aus- und Weiterbildung:

Umgekehrt sieht eine Mehrheit der Kandidaten (vier TN) die praktischen Erfahrungen vor allem in der Projektarbeit als berufliche Kompetenz an, die über die Anforderungen eines Studiums hinaus geht. Drei TN nannten hier weiterhin soziale Kompetenzen wie z.B. die Arbeit mit Kollegen im Team und der Umgang mit Kunden. Zwei Befragte waren darüber hinaus der Ansicht, im Bereich des Programmierens läge ein weiterer Kompetenzvorteil der beruflichen Seite gegenüber der Hochschulausbildung (alles Mehrfachnennungen).

In fünf Jahren...

sehen sich fast alle Kandidaten (fünf TN) in der Position eines Projektleiters in ihrem jetzigen Unternehmen. Ein Kandidat konnte sich allgemein mehr Aufgabenbereiche in seinem bestehenden Job vorstellen, alternativ dazu aber auch eine selbständige Tätigkeit. Damit planen alle Probanden mittelfristig durchaus eine berufliche Zukunft bei ihrem momentanen Arbeitgeber, obwohl sich zumindest zwei TN keine größeren Vorteile durch einen Bachelortitel im eigenen Unternehmen versprochen hatten (s. oben: Gründe für HS-Abschluss).

9. Sonstiges

Anregungen, Tipps oder Kritikpunkte wurden von den TN kaum geäußert. Ein Kandidat wünschte sich in regelmäßigen Abständen (ca. alle zwei Monate) Informationen über die wissenschaftliche Arbeit des Projekts bezüglich der Äquivalenzermittlung. Ein weiterer Proband schlug vor, bei der nächsten Untersuchung auf ähnliche Bereiche abzielende Fragen zusammen zu fassen.

III Zusammenfassung und Ausblick

Das Stimmungsbild der Kandidaten kann zu Beginn der Weiterbildung in den meisten Punkten als positiv und optimistisch eingeschätzt werden. Die Aussagen der Befragten lassen auf eine deutlich intrinsisch motivierte WB-Teilnahme schließen, bei der eine aktive Unterstützung durch Arbeitgeber, Kollegen und Lernprozessbegleitung erhofft und durchaus auch erwartet wird. Diese sollte bei Bedarf hauptsächlich in Form von Beratungsgesprächen abrufbar sein. Auch wird ein regelmäßiger Austausch mit anderen WB-Teilnehmern gewünscht. Die Vorstellungen hinsichtlich der Inhalte und Anforderungen der WB sind bei den TN insgesamt eher schwach ausgeprägt. Die größten Defizite beim Vergleich der momentanen individuellen Kompetenzen mit den Referenzprofilen werden am ehesten im Bereich des „Personalmanagements“ bzw. der „Personalführung“ wahrgenommen, die größten Übereinstimmungen auf den Gebieten „betriebliche IT-Prozesse“ und „Software-Tools“.

Der bisherige Ablauf der WB wird von den TN unterschiedlich beurteilt. Während die Auftaktveranstaltung im Januar 2006 bei der SZST zur allgemeinen Information und Orientierung positiv wahrgenommen wurde, besteht z.T. Unzufriedenheit mit der als schleppend wahrgenommen weiteren Entwicklung. So hat die Mehrheit der TN noch kein geeignetes Qualifizierungsprojekt ausgewählt. Hier ist durchaus Beratungsbedarf der Kandidaten sowohl von Seiten betrieblicher Ansprechpartner als auch durch die Lernbegleitung feststellbar. Die Probanden hoffen für den weiteren Verlauf der WB, möglichst viel Neues zu lernen und die WB zügig und erfolgreich abschließen zu können. Dazu wird ebenfalls ein regelmäßiger Austausch mit anderen TN sowie der Lernbegleitung gewünscht. Befürchtet werden dagegen Schwierigkeiten bei der Verbindung der täglichen Arbeit mit den Anforderungen der bei den TN noch weitgehend unbekannten APO-Methode der WB. Darüber hinaus sind einige Unsicherheiten hinsichtlich der Erstellung der Dokumentation sowie der Prüfungsvorbereitung und der Prüfung selbst auszumachen. Diese scheinen allerdings hauptsächlich auf Informationsdefiziten in den genannten Bereichen zu beruhen.

Ein Hochschulabschluss wird von allen TN angestrebt. Die akademische Qualifikation verspricht eine bessere Stellung auf dem Arbeitsmarkt, vornehmlich bei einem Jobwechsel. Dazu wünscht sich die Mehrheit der TN nach Abschluss der WB möglichst zeitnah eine Lösung für ein berufsbegleitendes Studium. Die Kompetenzunterschiede zwischen betrieblicher Praxis und Hochschule werden überwiegend in den Bereichen „praktische Erfahrungen in der Projektarbeit“ als Kompetenzvorteil der Berufspraktiker sowie „Mathematik“ und „Wissenschaft/Theorie“ als Vorteil der HS-Absolventen gesehen.

Nach der kürzlich erfolgten Installation des IHK-Prüfungsausschusses in Braunschweig werden als nächster Schritt die Qualifizierungsvereinbarungen mit den TN vorgenommen, so dass die Weiterbildung zum operativen Professional beginnen kann.

IV Schlussfolgerungen für weitere Befragungen

Weitere Befragungen können darauf abzielen, inwieweit die Hoffnungen und Befürchtungen der TN aus dem Vorfeld der WB tatsächlich eingetreten sind, welcher Unterstützungsbedarf aktuell vorliegt und wie die Anforderungen der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung gemeistert werden.

Die Methode des problemzentrierten Interviews mittels offenen Leitfadenfragen hat sich für eine erste Bestandsaufnahme der Erwartungshaltungen der WB-Kandidaten bewährt. Durch die frei formulierten TN-Antworten konnte das gesamte mögliche Antwortspektrum erfasst werden. Als Nachteil muss jedoch die vergleichsweise aufwendige Interviewauswertung angesehen werden.

Für weitere Befragungen bietet sich aufgrund der beim ersten Durchlauf erworbenen Vorkenntnisse und der ökonomischeren Auswertung eine standardisiertere Vorgehensweise an.