Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Entwicklungsprojekt 4.2.350

Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems: Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs von Operativen und Strategischen Professionals

Abschlussbericht

Harald Schenk
Verena Schneider
Herbert Tutschner
Elke Wasiljew

Laufzeit III/2010 – I/2012

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1706
Fax: 0228 / 107 - 2993
E-Mail: harald.schenk@bibb.de

Bonn, August 2012

www.bibb.de

Zitiervorschlag:
Schenk, Harald; Schneider, Verena; Tutschner, Herbert; u. a.: Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems: Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs von Operativen und Strategischen Professionals; Abschlussbericht 4.2.350. Bonn, 2012.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Abstract 5

1 Ausgangslage/Problemdarstellung 6

2 Projektziele 8

3 Methodische Vorgehensweise 9

3.1 Das Untersuchungsdesign 9

3.2 Projektbeirat 10

3.2.1 Vorbereitung der Onlinebefragung 10

3.2.2 Leitfadengestützte Interviews 11

3.3 Das Erhebungsdesign der Onlinebefragung 12

3.3.1 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung 12

3.3.2 Datenaufbereitung 13

3.4 Beschreibung des Rücklaufs der Onlinebefragung 14

4 Ergebnisse 20

4.1 Attraktivität der IT-Weiterbildung auf der Professional-Ebene 20

4.1.1 Zugang zur Weiterbildung 20

4.1.2 Wahl des Abschlusses 21

4.1.3 Die Finanzierung der Professional-Weiterbildung 23

4.1.4 Die Bekanntheit der Operativen Professional-Abschlüsse 24

4.1.5 Verhältnis zu den Hochschulabschlüssen 26

4.2 Motivation und Nutzen der IT-Weiterbildung 32

4.2.1 Motivation 32

4.2.2 Nutzen für die Teilnehmer 34

4.2.3 Nutzen für die Unternehmen 37

4.3 Lernen im Prozess der Arbeit 37

4.4 Organisatorische Rahmenbedingungen der IT-Weiterbildung 46

4.4.1 Rahmenbedingungen in den Unternehmen 47

4.4.2 Rahmenbedingungen bei den Bildungsanbietern 49

4.4.3 Bewertung der Prüfungen 50

4.5 Konzept der IT-Weiterbildung 55

4.5.1 Bewertung des Konzepts der Professional-Weiterbildung 55

4.5.2 Kritik zum Übergang vom Spezialisten zum Professional 56
5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen 57
6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick 62
Anhang 64
Literaturverzeichnis 64
Übersicht Interviewpartner 66
Fragebogen der Onlinebefragung 67
Weisung 75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Struktur des IT-Weiterbildungssystems 6
Abbildung 2 – Dimensionale Analyse der Untersuchungsgegenstände 10
Abbildung 3 – Absolventenzahlen der Operativen Professional von 2008 bis 2010 12
Abbildung 4 – Zahlenvergleich Prüfungsteilnehmer 2008 bis 2010 mit Teilnehmern der Onlinebefragung 13
Abbildung 5 – Verteilung der Professional-Abschlüsse unter den Teilnehmern der Onlinebefragung 14
Abbildung 6 - Zugehörigkeit der Teilnehmer zu Wirtschaftssektoren 16
Abbildung 7 – Dauer der Weiterbildung der befragten IT-Professionals 17
Abbildung 8 - Professional-Abschlüsse insgesamt und bei Teilnehmern der Bundeswehr 18
Abbildung 9 – Auszug aus der IT-Fortbildungsverordnung 21
Abbildung 10 – Prüfungsstatistik Strategische Professionals 23
Abbildung 11 – Finanzierung der IT-Weiterbildung 24
Abbildung 12 – Anrechnung der Professional-Weiterbildung auf ein Studium 30
Abbildung 13 – Studienverbleib von 10% der onlinebefragten IT-Professionals 32
Abbildung 14 – Motive für die Weiterbildung 33
Abbildung 15 – Nutzen der Weiterbildung 35
Abbildung 16 – Motivation und Nutzen der interviewten Teilnehmer 37
Abbildung 17 - Form der Weiterbildung 39
Abbildung 18 – Bewertung des Lernens in der IT-Weiterbildung 40
Abbildung 19 - Bewertung der Lernprozessbegleitung durch die Onlinebefragten 43
Abbildung 20 - Bevorzugtes Lernkonzept der Onlinebefragten 45

Abbildung 21 - Bewertung der organisatorischen Rahmenbedingungen.....46

Abbildung 22 - Haltung des Arbeitgebers zur IT-Weiterbildung aus Sicht der Onlinebefragten.....47

Abbildung 23 - Bewertung der zeitlichen Rahmenbedingungen durch die Onlinebefragten ..49

Abbildung 24 - Auswahl und Bewertung der angefertigten Dokumentation bezüglich der Relevanz für betriebliche Prozesse (301 Teilnehmer) 52

Abbildung 25 - Bewertung der Prüfungsdurchführung (311 Teilnehmer) 54

Abstract

Nach Vorgesprächen mit den Sozialpartnern erhielt das Bundesinstitut für Berufsbildung im März 2010 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Weisung, eine Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems durchzuführen. Ziel der Evaluierung ist eine Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs der Operativen und Strategischen IT-Professionals nach fast zehnjährigem Bestehen des IT-Weiterbildungssystems.

Die Ergebnisse der Verbleibsuntersuchung basieren auf einer Onlinebefragung unter den IT-Professionals und anschließenden, leitfadengestützten Interviews mit Operativen Professionals, Vertretern von Bildungsanbietern, Hochschulen und Unternehmen.
Mit 319 beantworteten Fragebögen aus der Onlinebefragung, die eine Rücklaufquote von ca. 11% ergeben und den 20 ausgewerteten Leitfadeninterviews, lassen sich allgemein verwertbare Aussagen für eine Evaluierung ableiten.

Ein markantes Ergebnis der vorliegenden Untersuchung besteht in der Feststellung, dass mehr als 2/3 der IT-Professionals ausschließlich oder überwiegend im Lehrgang eines Bildungsanbieters gelernt haben, obwohl die Onlinebefragten mit großer Mehrheit eine ausgewogene Kombination von Lernen in der Arbeit und Lernen in Lehrgängen bevorzugen würden.
Im besonderen Maße eignen sich die praxisrelevanten Projekte für die Entwicklung von Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen. Ferner zeigt sich, dass von den vier zur Auswahl stehenden Abschlüssen der Operativen Professionals der Geprüfte IT-Projektleiter[1] mit fast 50% am attraktivsten ist. Das Konzept des IT-Weiterbildungssystems wird durchgehend gut bewertet.
Die mit der IT-Weiterbildung am meisten verbundenen Erwartungen sind der berufliche Aufstieg im Unternehmen und die Anrechnung der Abschlüsse der Operativen Professionals auf adäquate Leistungen eines entsprechenden Hochschulstudiengangs. Empfehlungen für eine Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems befinden unter Kapitel 6 dieses Berichts.

Insgesamt jedoch lassen die geringe Bekanntheit des IT-Weiterbildungssystems und das ungeklärte Verhältnis der Professional-Ebene zu akademischen Abschlüssen eine Aufbruchsstimmung bei IT-Fachkräften und Unternehmen vermissen. So sind zwar nicht die anfänglich ambitionierten Erwartungen höherer Absolventenzahlen mit dem neuen IT-Weiterbildungssystem erreicht worden, jedoch eine kontinuierliche Etablierung in der Weiterbildungslandschaft ist mittlerweile deutlich erkennbar.

[1] Der besseren Lesbarkeit wegen wird meist nur die männliche Schreibweise benutzt, die weiblichen Personen sind jedoch stets gleichermaßen gemeint.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Im Frühjahr 1999 vereinbarten die IT-Sozialpartner „Markierungspunkte zur Neuordnung der IT-Weiterbildung“. Diese Markierungspunkte wurden die inhaltliche Plattform für die Vereinbarung zum Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Dort wurden im Juli 1999 aufgrund der damals dominanten Debatte über IT-Fachkräftemangel eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ beschlossen. Das BMBF hat anschließend unter Mitwirkung von IT-Sachverständigen aus Wissenschaft und Praxis ein Konzept erarbeiten lassen, um ein durchlässiges, mehrstufiges, innovatives Weiterbildungssystem zu entwickeln.

Unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeiteten Betriebsexperten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite in einem Vorverfahren und in einem Hauptverfahren (1999 bis 2002) Fortbildungsabschlüsse auf drei Qualifikationsebenen (Spezialisten, Operative und Strategische Professionals) sowie den Entwurf einer IT-Fortbildungsverordnung. In der IT-Fortbildungsverordnung werden Prüfungsanforderungen, Prüfungsformen und Prüfungsverfahren geregelt.

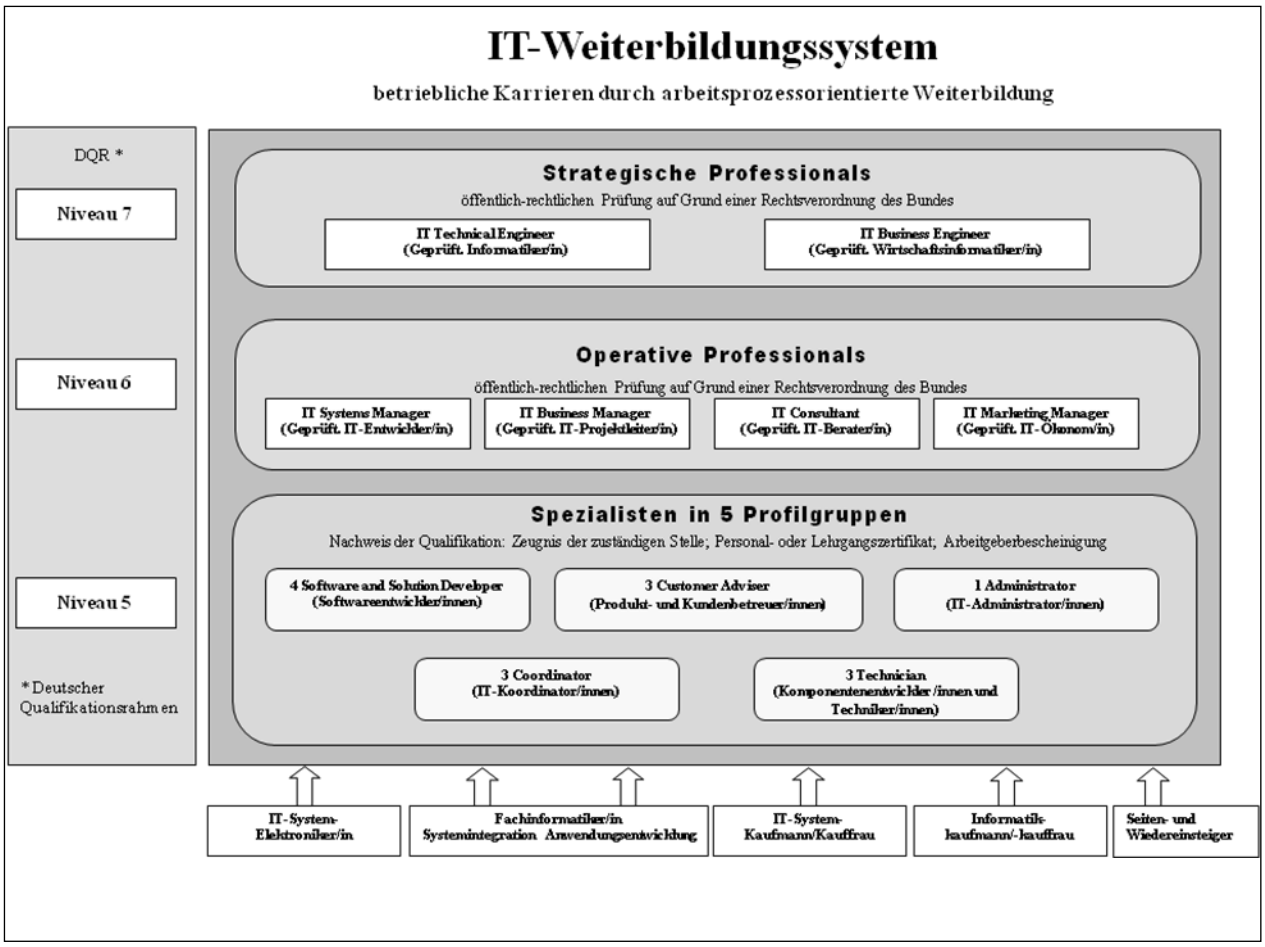

Abbildung 1 - Struktur des IT-Weiterbildungssystems

Parallel zur Entwicklung des Systems wurde in einem Projekt ein methodisch-didaktischer Ansatz des arbeitsprozessorientierten Lernens (APO) entwickelt. Entsprechend diesem Ansatz erfolgt die Qualifikation entlang von typischen Arbeitsprozessen und wird durch Lernprozessbegleiter unterstützt. Das IT-Weiterbildungssystem standardisiert die IT-Weiterbildung, und regelt sie bundeseinheitlich. Nach der Ausbildung in einem der IT-Berufe und einer anschließenden Tätigkeit als Fachkraft besteht die Möglichkeit, sich auf der ersten Weiterbildungsebene zum IT-Spezialisten zu qualifizieren. Die Auswahl bestand aus 29 verschiedenen Spezialisten-Profilen. Gleichzeitig lässt diese Ebene einen Quereinstieg in das System über Berufserfahrung zu. Wegen geringer Akzeptanz bestimmter Profile und teilweiser Überschneidungen einzelner Profilinhalte gelang auf Initiative der Sozialpartner BITKOM und IG Metall eine Schärfung und Konzentration auf insgesamt 14 Spezialisten-Profile. Die hierzu erforderliche Änderung der IT-Fortbildungsverordnung durch das BMBF besteht seit Juli 2010.
Die zweite Ebene im IT-Weiterbildungssystem ist die Qualifizierung zum Operativen Professional. Diese Qualifizierung schließt mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer ab. Die dritte und letzte Ebene ist die Qualifizierung zum Strategischen Professional, ebenfalls mit einer IHK-Prüfung abschließend.

Das IT-Weiterbildungssystem soll u.a. die Qualifizierung sowohl in betrieblichen Zusammenhängen als auch unter Einbeziehung von Bildungsdienstleistern ermöglichen. Bei den Operativen Professionals und den darauf aufbauenden Abschlüssen für Strategische Professionals wurde der Grundgedanke des Lernens in der Arbeit auch in den Prüfungsanforderungen verankert. So sollen z.B. Operative Professionals in einem Prüfungsteil ein praxisrelevantes Projekt planen, durchführen und dokumentieren. Nach Möglichkeit wird dieses Projekt am eigenen Arbeitsplatz durchgeführt.

In verschiedenen grafischen Darstellungen zum IT-Weiterbildungssystem (vgl. Borch at al. 2006:12) sind auch die Hochschulabschlüsse Bachelor und Master aufgeführt. Diese Form der Darstellung hat bei vielen eine Fehlinterpretation ausgelöst, weil fälschlicherweise der Eindruck entstand, mit dem Abschluss auf der Ebene Operativer Professional einen Bachelor-Abschluss erreicht zu haben. Intention war, dass berufliche Kompetenzen und Weiterbildungsleistungen von Berufspraktikern auch von den Hochschulen anerkannt werden und diese so z. B. nach einem Abschluss als Operativer Professional ein berufsbegleitendes Masterstudium in der Informatik aufnehmen können.

Bisherige Untersuchungen und die Praxis zeigen, dass das System bisher nicht den erwarteten Erfolg erzielte:

- In einer ersten Evaluierung[2] des IT-Weiterbildungssystems in der Phase der Implementierung des Systems hat sich die Frage herauskristallisiert, warum das IT-Weiterbildungssystem bisher (2007) so wenig angenommen wird und welche Faktoren dafür entscheidend sind. Die Untersuchungen weisen darauf hin, dass es nicht nur die Berufsstrukturen sind, sondern es eine Vielzahl von Problemen im System selbst, aber

[2] Abschlussbericht BIBB-Vorhaben 4.0.645: Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems

auch bei der Implementation gibt. Unter anderem deutet das unprofessionelle Marketing auf Managementprobleme hin.

- Es stellt sich die Frage[3], ob die Spezialisten-Ebene überhaupt zu durchlaufen ist, zumal der Abschluss des Operativen Professionals von potenziellen Teilnehmern auch direkt erreicht werden kann. Der Spezialist wird von vielen lediglich als ein möglicher und aufwändiger Weg zum Professional gesehen, nicht als eigenständiger, aus sich heraus werthaltiger Abschluss.
- Die Ebene der Strategischen Professional wird bisher kaum angenommen (vgl. Statistik in Abbildung 10).
- Die Weiterbildung zum Professional leidet unter dem ungeklärten Verhältnis zum Hochschulstudium und Hochschulabschluss, während in den Unterlagen zur Selbstdarstellung des Systems die Äquivalenz unterstellt wird (ebd.).
- Die bisherige Praxis zeigt, dass arbeitsprozessorientiertes Lernen im Professionalbereich keineswegs dominiert, sondern die Lernwege doch eher traditionell durch curriculare Vorgaben, eine seminaristische Lernorganisation und eine starke Wissens- und Prüfungsorientierung gekennzeichnet sind (vgl. Diettrich, Kohl 2007: 184).

Gleichzeitig muss der häufig verwendeten und viel zu kritiklos übernommenen Behauptung, „das IT-Weiterbildungssystem sei gescheitert“ auf Basis der Auswertung der Evaluierungsstudien widersprochen werden. Das System an sich, seine pädagogischen und strategischen Implikationen, wird von den Personen, die sich mit dem System (v.a. aus beruflichen Gründen) intensiv beschäftigen bzw. es als Anwender/Nutzer durchlaufen haben, als fortschrittliches Modell, als praxisnäher und innovativer als die bisherig gängige vergleichbare Weiterbildung in der IT-Branche bewertet.[4]

2 Projektziele

Die Weisung des BMBF (siehe Anhang) zielt darauf ab, im Rahmen einer Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems Erkenntnisse seit Bestehens des Systems in 2002 unter Maßgabe folgender Punkte zu gewinnen:
1.) Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung
2.) Verbleib von Operativen und Strategischen Professionals

Um ein umfassendes Bild über die IT-Weiterbildung zu erhalten, wurde eine Untersuchung des Nutzens um die Untersuchungsgegenstände Attraktivität und Funktionalität des IT-Weiterbildungssystems erweitert. Die Frage nach der Attraktivität bezieht sich vorwiegend auf die Akzeptanz in der Öffentlichkeit, Erwartungen und Bewertungszuschreibungen von Akteuren. Die Frage nach der Funktionalität fokussiert überwiegend auf die Gestaltung der

[3] Vgl.: FRACKMANN, Frackmann, Tärre: Erhebungen zur Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems. Hannover 1/2004 (unveröffentlichtes Manuskript).
[4] Vgl.: TUTSCHNER: Evaluierung des IT-WBS. Kurzfassung der Zusammenfassung der Evaluierungsergebnisse. Unveröffentlichtes Manuskript. Bonn 11/2008.

Weiterbildung, Rahmenbedingungen, Lernformen und Betreuung. Die Nutzendimension bezieht sich auf die Frage, welche Wirkungen die Weiterbildung und Abschlüsse generieren und damit verknüpft, was Absolventen mit dem Abschluss im Beschäftigungs- und Bildungssystem machen (z. B. Karriereentwicklung, Öffnung anderer Bildungsmöglichkeiten usw.).

Der Fokus der Untersuchung umfasst die zwei Ebenen der IT-Professionals (Operative und Strategische Professionals). Auf Basis der Untersuchungsergebnisse sollen Erkenntnisse generiert werden, aus denen sich Empfehlungen zur Weiterentwicklung des IT-Weiterbildungssystems ableiten lassen.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Das Untersuchungsdesign

Die Untersuchung ist als Nutzen- und Verbleibstudie konzipiert, die sich aus den nachfolgend aufgeführten Untersuchungsgegenständen zusammensetzt. Dieses berücksichtigt die Ergebnisse aus den Vorgesprächen zu dieser Evaluierung.

Das Untersuchungsdesign setzt sich aus einer Onlinebefragung von Absolventen der IT-Professional-Weiterbildung und leitfadengestützten Interviews mit Absolventen der IT-Professional-Weiterbildung, Vertretern von Bildungsanbietern, Hochschulen und Unternehmen zusammen.

Die folgende Abbildung zeigt die drei Untersuchungsgegenstände:

Konstrukt	Dimension
Attraktivität	Motivation der Teilnehmer/-innen
	Zugang zur Weiterbildung
	Art der Weiterbildung
	Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt
	Angemessenheit der Profile/Abschlüsse
Funktionalität	Konzept des IT-Weiterbildungssystems
	Betriebliche Rahmenbedingungen
	Rahmenbedingungen bei Bildungsanbietern
	Arbeitsorientiertes Lernkonzept
	Lernprozessbegleitung
	Lernergebnisse
	Organisation der Weiterbildung
	Prüfungsmodalität

	Gestaltung der Lernprozesse
	Allgemeine Betreuung des Lernenden
Wirkungen	Persönlicher Nutzen
	Auswirkung auf Beschäftigungssituation/-fähigkeit
	Statusverbesserung (beruflicher Aufstieg)
	Betrieblicher Nutzen/Innovation
	Zugang zu Hochschulsystem
	Anrechnung von Kompetenzen/Leistungen
	Andere Wirkungen

Abbildung 2 – Dimensionale Analyse der Untersuchungsgegenstände

3.2 Projektbeirat

Das Vorhaben wird durch einen Projektbeirat betreut, dem sechs Sachverständige folgender Organisationen angehören:

- Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- IG Metall Vorstand
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- Technische Universität Darmstadt
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

3.2.1 Vorbereitung der Onlinebefragung

Die Onlinebefragung vom 22.11.2010 – 01.03.2011 wurde zeitlich an den Anfang der Untersuchung gestellt. Zielgruppe der Onlinebefragung waren Absolventen und Absolventinnen des IT-Weiterbildungssystems auf den Ebenen der Operativen und Strategischen Professionals. Der Fragebogen für die Onlinebefragung (siehe Anhang) nimmt Bezug zu den Konstrukten der Untersuchungsgegenstände. Ferner wurden persönliche Daten und (Berufs-)Biografien der Absolventen und Absolventinnen bzw. Weiterbildungsteilnehmer/-innen erhoben.

Vor der Freischaltung der Onlinebefragung wurde der Fragebogen von mehreren Kollegen hausintern und den Sachverständigen des Verfahrens getestet und im Anschluss modifiziert. Ein Pretest mit der eigentlichen Zielgruppe fand aus zeitlichen Gründen nicht statt.

Der Zugang der Absolventen zum Fragebogen erfolgte mit Unterstützung des DIHK durch ein BIBB-Schreiben mit der Bitte um Weiterleitung an die Ansprechpartner für die IT-Weiterbildung in den zuständigen Stellen. Von dort erhielten die IT-Professionals Kenntnis von der Onlinebefragung. Über eine BIBB-Pressemitteilung sowie über die direkte

Kontaktierung von Bildungsanbietern, die Weiterbildungen zum IT-Professional anbieten, bezogen weitere Absolventen Hinweise zum Vorhaben.

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde bei einigen Fragen eine Filterführung genutzt, bei der je nach Antwortverhalten Folgefragen ein- oder ausgeblendet wurden. So ist u.a. über die Filterführung für Operative Professionals, die darüber hinaus einen Abschluss auf der Ebene eines Strategischen Professionals erreicht haben, die Frage nach ihrem gewählten Abschluss zu beantworten. Die zwei alternativen Abschlüsse heißen: Geprüfte/r Informatiker/in oder Geprüfte/r Wirtschaftsinformatiker/in. Außerdem wurden Strategische Professionals gebeten, alle Fragen in Bezug auf diese Fortbildung zu beantworten.
Die aus der Onlinebefragung angesammelten Rohdatensätze wurden im institutseigenen Surway-Programm zwischengespeichert und mittels Datentransfer und Datenaufbereitung in die Statistikdatenbank SPSS übertragen. Hier erfolgte die Auswertung der geschlossenen Fragen aus der Onlinebefragung durch Verwendung der deskriptiven SPSS-Statistik.

Die offenen Antworten wurden mit Hilfe des Programms MAXQDA kategorisiert.

3.2.2 Leitfadengestützte Interviews

Auf Grundlage der Auswertungsergebnisse der Onlinebefragung wurden leitfadengestützte Interviews mit Operativen Professionals, Vertretern von Bildungsanbietern, Hochschulen und Unternehmen geführt. Dazu wurde für jede der Zielgruppen ein umfangreicher Fragebogen entwickelt und mit den Sachverständigen des Projektes abgestimmt. Ziel der Interviews war es, anhand der Untersuchungsfragen Nachfragen zu den Erkenntnissen aus der Onlinebefragung zu stellen und hierfür nähere Erläuterungen zu bekommen. Es wurden im Zeitraum vom 22.06.2011 – 05.08.2011 Interviews mit folgenden Personen geführt:

- 9 Operative Professionals (2 Geprüfte IT-Berater, 4 Geprüfte IT-Entwickler, 3 Geprüfte IT-Projektleiter)
- 4 Vertreter von Bildungsanbietern
- 3 Firmenvertreter
- 4 Hochschulvertreter

Im Anhang „Übersicht Interviewpartner“ sind die Personen in anonymer Form aufgeführt.

Die Interviews wurden per Telefon geführt und bis auf eine Ausnahme auf Tonband aufgenommen und im Anschluss anonymisiert verschriftlicht. Bei einem Interview wurde ein Gedächtnisprotokoll angefertigt. Mit Hilfe des Softwareprogramms MAXQDA wurden den einzelnen Dimensionen der Konstrukte die entsprechenden Kernaussagen in den Interviews zugeordnet und anschließend in je einem Zwischenschritt verdichtet und zusammengefasst. Die Dimension der Konstrukte umfasst sieben Analysegruppen, die eine Bündelung der zentralen Themen darstellt. Die Zuordnung sprachlich-kommunikativer Aussagen zu vergleichbaren Textinhalten oder Schlüsselworten von den Interviewten verdeutlicht in Folge die Zusammenhänge für die vorgenommene qualitative Analyse. Die Vorgehensweise erfolgte dabei in Anlehnung an Mayring.

3.3 Das Erhebungsdesign der Onlinebefragung

3.3.1 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung

Die Grundgesamtheit der Erhebung – die Zahl der IT-Professionals – ergibt sich aus der DIHK- Statistik 09/2011. Danach haben im Zeitraum von 2002 bis 2010 genau 3.056 Operative Professionals an Abschlussprüfungen teilgenommen. Bei einer durchschnittlichen Bestehensquote der schriftlichen Prüfungen von 93,8 Prozent im Frühjahr 2009 ist mit großer Wahrscheinlichkeit[5] von einer Grundgesamtheit von ca. 2866 Operativen Professionals auszugehen.

Aus der Onlinebefragung der IT-Professionals lagen nach einer Datenbereinigung von ursprünglich 407 Fällen nur noch 319 vollständig[6] ausgefüllte Fragebögen zur Auswertung vor, was einer Rücklaufquote von etwas mehr als 11 Prozent entspricht. Nicht bekannt ist, wie viele IT-Professionals über die zuständigen Stellen und Bildungsanbieter Kenntnis von der Onlinebefragung erhielten. Da es sich bei den IT-Professionals um eine homogene Gruppe handelt, ist mit 95-prozentiger Sicherheit der Stichprobenfehler bereits bei $n \geq 149$ Teilnehmern zu vernachlässigen (vgl. von der Lippe 2011: 6). Auf dieser Basis – 319 Teilnehmer – sind die Ergebnisse der Untersuchung als repräsentativ einzustufen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Abschlusszahlen von Operativen Professionals für die Jahre 2008-2010 (Quelle: DIHK-Statistik 09/2011):

Abschluss	2008	2009	2010	Summe	Prozent
Geprüfter IT-Projektleiter (Certified IT Business Manager)	338	274	254	866	44,3%
Geprüfter IT-Entwickler (Certified IT Systems Manager)	196	217	201	614	31,4%
Geprüfter IT-Berater (Certified IT Business Consultant)	153	129	165	447	22,9%
Geprüfter IT-Ökonom (Certified IT Marketing Manager)	25	2	0	27	1,4%
Summe	712	622	620	1954	100,0%

Abbildung 3 – Absolventenzahlen der Operativen Professional von 2008 bis 2010

Der Vergleich der Absolventenzahlen aus der Abbildung 3 mit den Absolventenzahlen der Onlinebefragung aus dem Zeitraum 2003 - 2010 sowie nur aus 2008 – 2010 zeigt die Abbildung 4. In der Tendenz offenbart der Vergleich der Prozentzahlen, dass die Attraktivität bezüglich Auswahl des jeweils gewählten Abschlusses eine Konstanz aufweist.

[5] Hypothese: Die durchschnittlichen Bestehensquoten in den Vorjahren unterscheiden sich nicht signifikant.
[6] gleich oder weniger als 10 nicht beantwortete Fragen

Abschluss	Prüfungsteilnehmer 2008-2010 [absolut]	Anzahl der Befragungs Teilnehmer mit Abschluss 2008-2010 [absolut]	Prüfungsteilnehmer 2008-2010 [Prozent]	Befragungsteilnehmer der Onlinebefragung 2008-2010 [Prozent]	Befragungsteilnehmer der Onlinebefragung 2003-2010 [Prozent]
Geprüfter IT-Projektleiter (Certified IT Business Manager)	866	107	44,3%	45,3%	48%
Geprüfter IT-Entwickler (Certified IT Systems Manager)	614	79	31,4%	33,5%	32%
Geprüfter IT-Berater (Certified IT Business Consultant)	447	47	22,9%	19,9%	17%
Geprüfter IT-Ökonom (Certified IT Marketing Manager)	27	3	1,4%	1,3%	2%

Abbildung 4 – Zahlenvergleich Prüfungsteilnehmer 2008 bis 2010 mit Teilnehmern der Onlinebefragung

3.3.2 Datenaufbereitung

Die Erhebungsdaten lagen zunächst in Form eines Rohdatensatzes vor und umfassten insgesamt 407 Fälle. Von der Auswertung ausgeschlossen wurden:

- Datensätze von Befragten, die keine IT-Weiterbildung als Operativer oder Strategischer Professional absolviert haben (48 Fälle), und/oder
- solche von Befragten, die mehr als 10 Fragen nicht beantwortet haben (85 Fälle). Unberücksichtigt blieben hierbei Fragen, die sich nur an Teilgruppen (Operative oder Strategische Professionals) richteten.

Insgesamt wurden damit (aufgrund von Überschneidungen beider Gruppen) 88 Fälle aus der Analyse ausgeschlossen. Alle nachfolgenden Auswertungen beruhen auf den Daten von 319 Befragten, jedoch mit den Ausnahmen zum Kapitel „Bewertung der Prüfungen“, in dem wegen Nichtbeantwortung einiger Fragen nur 301 bzw. 311 Datensätze vorliegen.

3.4 Beschreibung des Rücklaufs der Onlinebefragung

Bei einem Rücklauf von 407 Fragebögen konnten unter Berücksichtigung der genannten Einschränkungen aus Kapitel 3.3.2 die Antworten von 319 Teilnehmern der Onlinebefragung ausgewertet werden.

Die zahlenmäßige Aufteilung der verschiedenen Abschlüsse von IT-Professionals im Rücklauf der Onlinebefragung zeigt die nachfolgende Abbildung:

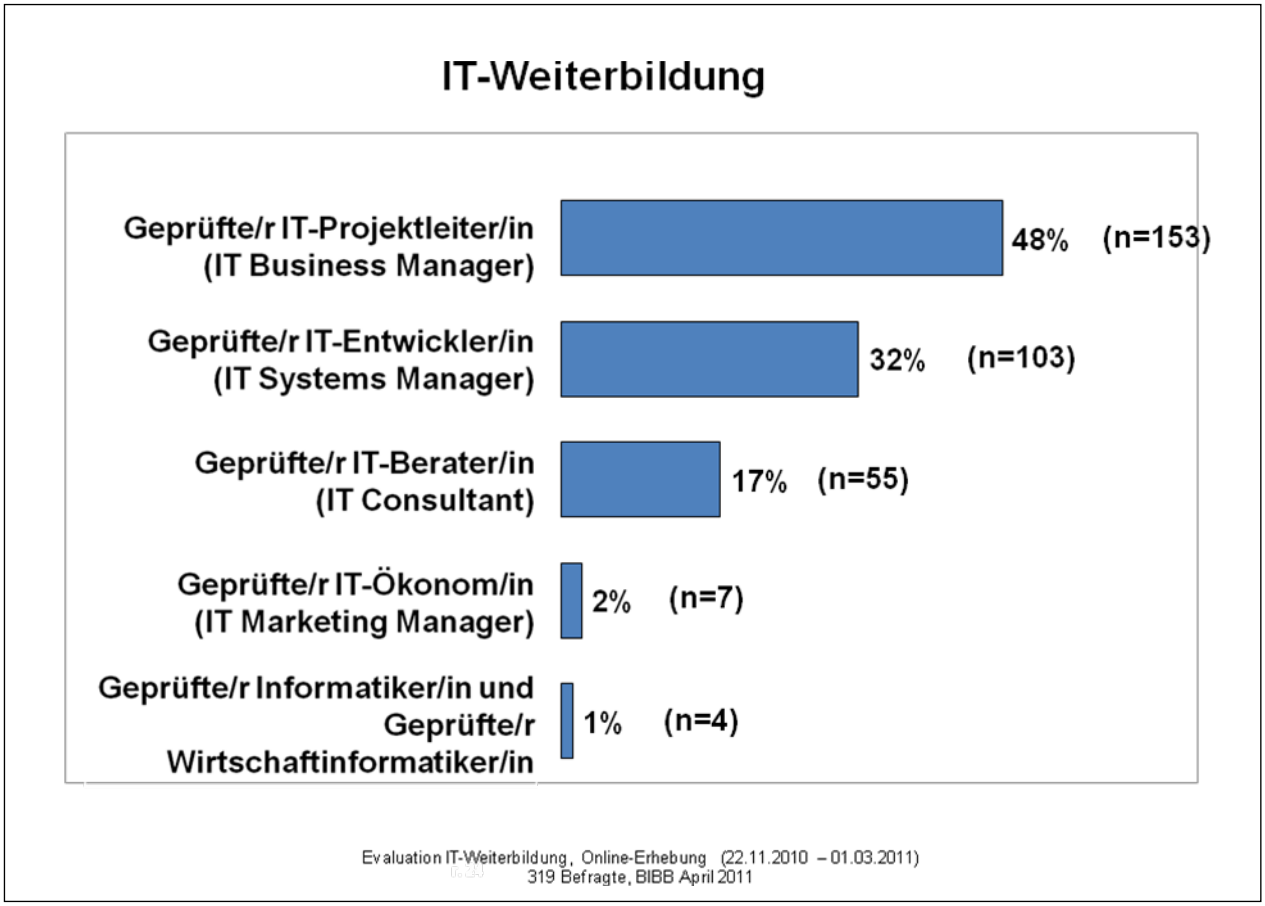

Abbildung 5 – Verteilung der Professional-Abschlüsse unter den Teilnehmern der Onlinebefragung

Es zeigt sich, dass die Fallzahlen bei den Geprüften IT-Ökonomen und den Strategischen Professionals (Geprüfte/r Informatiker/in und Geprüfte/r Wirtschaftsinformatiker/in) so gering sind, dass wegen fehlender Plausibilität diese Gruppen nicht zur Auswertung gelangen. In der Gesamtauswertung werden die Antworten dieser Gruppe aber einbezogen. Eine Betrachtung der Strategischen Professionals erfolgt jedoch gesondert in Kapitel 4.1.2.

Von den Teilnehmer der Onlinebefragung

- sind über 90% männlich,
- haben 51% die Fachhochschulreife bzw. das Abitur,

- haben knapp 60% eine IT-spezifische duale Ausbildung und weitere 12% einen anderen IT-verwandten dualen Ausbildungsberuf abgeschlossen,
- haben 34% (n = 110)[7] der Teilnehmer angegeben, keine Weiterbildung zum Spezialisten absolviert zu haben. Bei den Personen, die angegebenen haben, eine Spezialistenweiterbildung durchlaufen zu haben, ist allerdings nicht eindeutig, ob es sich bei dieser wirklich um eine Spezialistenausbildung im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems handelte. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil der Befragten mit einer Spezialistenweiterbildung im Rahmen des IT-Weiterbildungssystem weitaus geringer ist,
- haben 16% einen Hochschulabschluss und 10% im Anschluss an die Weiterbildung ein Studium aufgenommen,
- können mehr als 75% eine mindestens zehnjährige Berufstätigkeit vorweisen. Die größte Gruppe mit 44% sind die Professionals mit 10-14 Jahren Berufserfahrung,
- geben 98% an, zum Zeitpunkt der IT-Weiterbildung berufstätig gewesen zu sein, davon 92% mit einer IT-spezifischen Beschäftigung,
- waren 52% der befragten Professionals aus Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten. Hiervon wiederum sind 34% dem Bereich der Bundeswehr zuzuordnen.

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung waren zum Zeitpunkt der Weiterbildung 47% im Dienstleistungssektor, 20% in der Industrie, 0,3% im Handwerk und 19% bei der Bundeswehr beschäftigt. Die nachfolgende Grafik zeigt die Zugehörigkeit aller Teilnehmer aufgeteilt auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren. Von den Teilnehmern, die nicht bei der Bundeswehr sind, kommen 62% aus dem Dienstleistungsbereich, 26% aus der Industrie und 12% aus dem öffentlichen Dienst.

[7] Die Aussagekraft dieser Daten ist nicht eindeutig, da eine Weiterbildung zum IT-Spezialisten auch außerhalb des IT-Weiterbildungssystems möglich ist und im (Fach-)Sprachgebrauch eine allgemein verwendete Tätigkeitsbezeichnung darstellt.

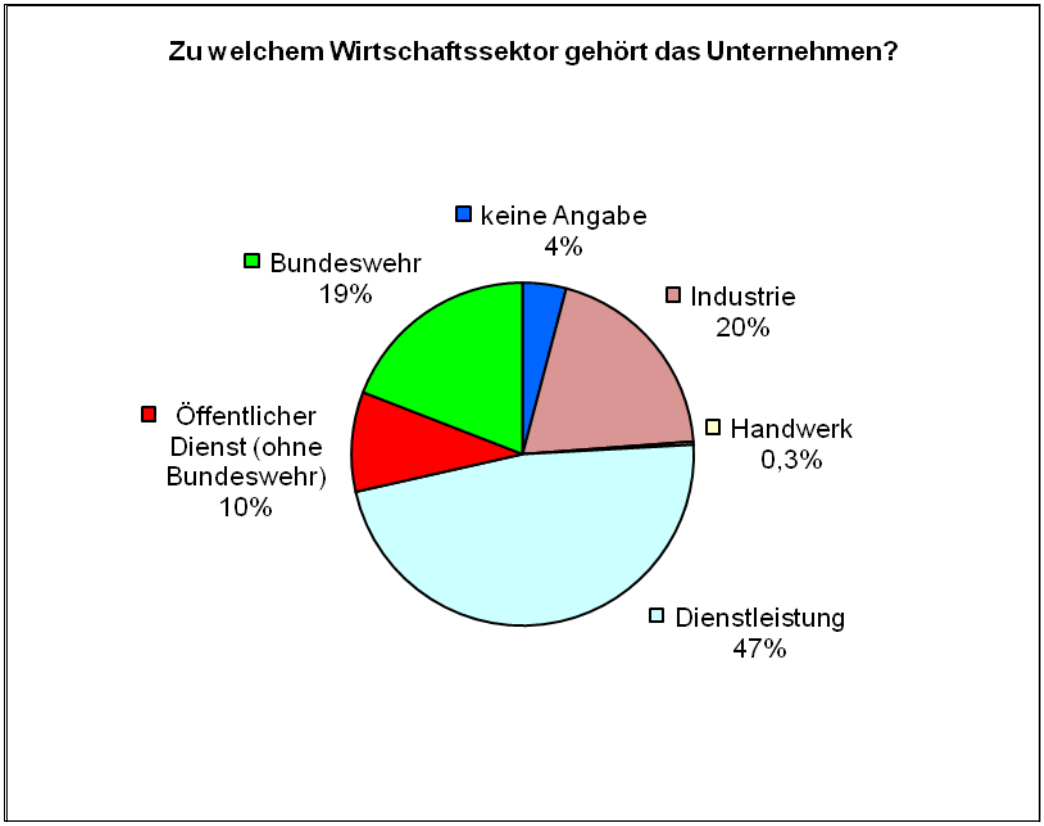

Abbildung 6 - Zugehörigkeit der Teilnehmer zu Wirtschaftssektoren

Die Weiterbildung zum IT-Professional

- schlossen fast ein Drittel (32%) der Befragten im Jahr 2010, über ein Fünftel (23%) im Jahr 2009 und 19% im Jahr 2008 ab. Das ergibt eine Summe von 74% in den letzten drei Jahren,
- dauerte bei ca. 2/3 aller 319 Befragten die Weiterbildung etwa zwei Jahre oder länger,
- beendeten 92% der 61 Bundeswehrangehörigen die Weiterbildung innerhalb eines Jahres (≤ 1 Jahr),
- erstreckte sich bei 51% der „zivilen“ Onlinebefragten über etwa zwei Jahre und bei 35% länger als zwei Jahre.

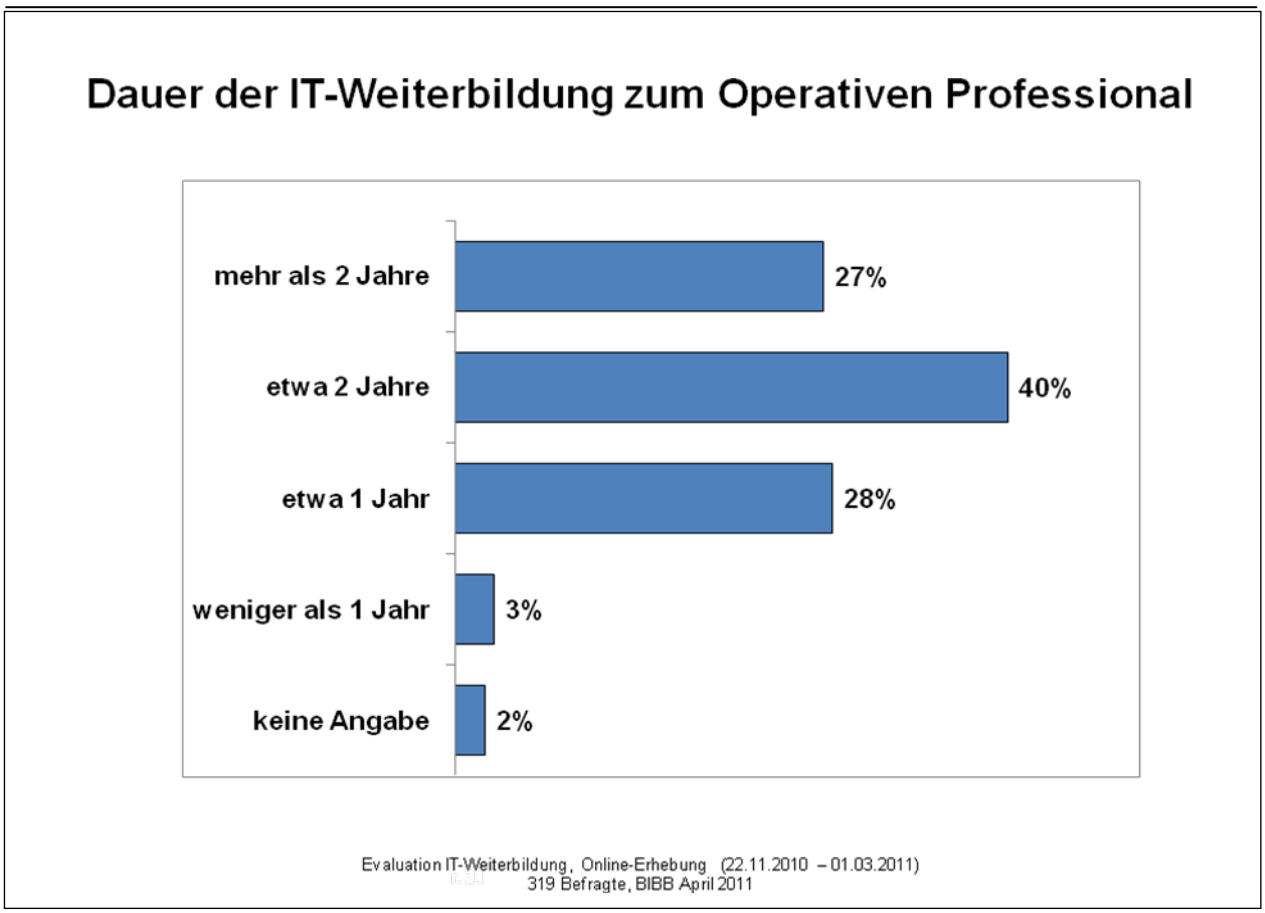

Abbildung 7 – Dauer der Weiterbildung der befragten IT-Professionals

IT-Weiterbildung im Bereich des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr

Die nachfolgende Abbildung zeigt nochmals die Aufteilung aller Abschlüsse, sowie separat die der Bundeswehrteilnehmer.

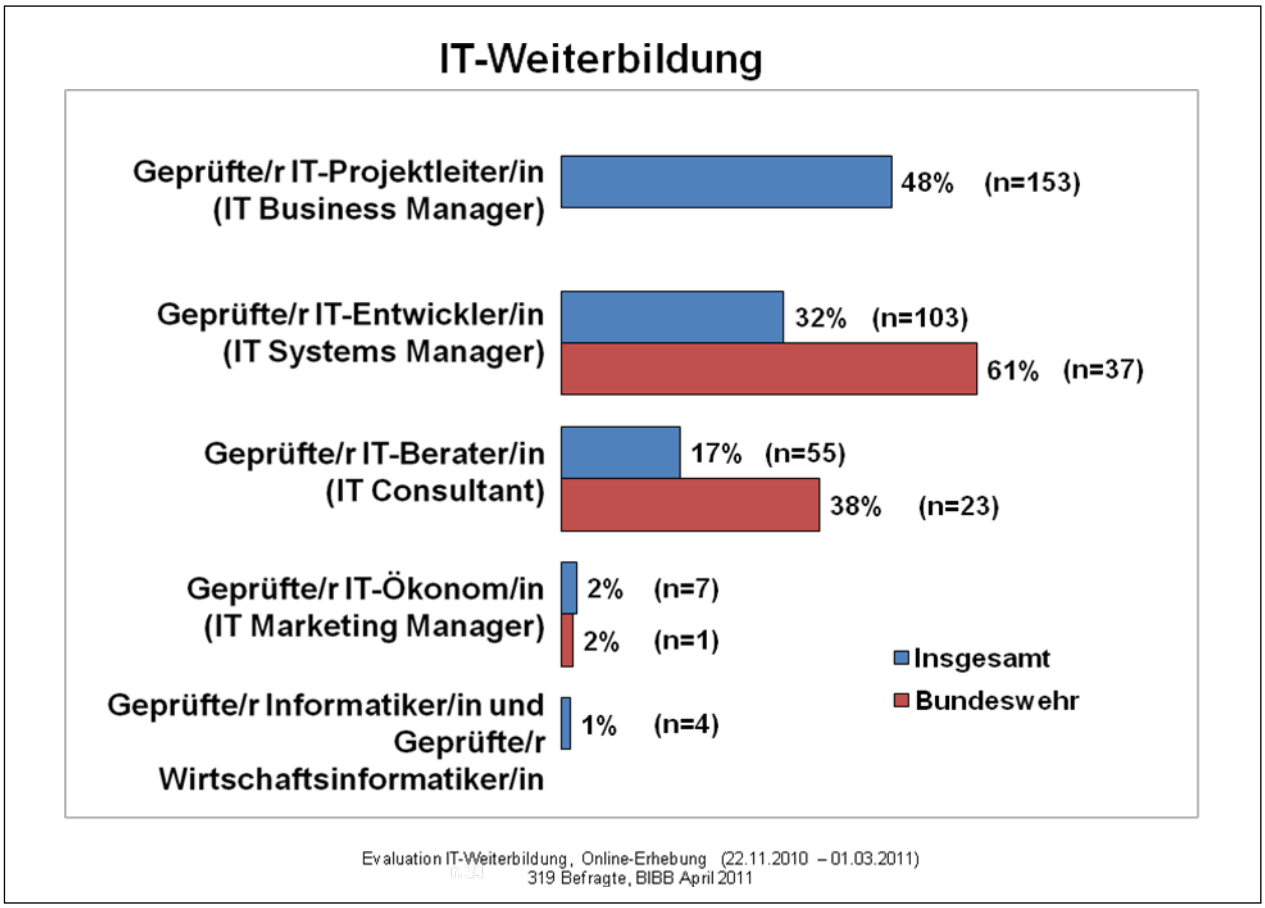

Abbildung 8 - Professional-Abschlüsse insgesamt und bei Teilnehmern der Bundeswehr

Bei den insgesamt 19% (n=61) der Teilnehmer, die eine Zugehörigkeit zur Bundeswehr angegeben haben, ist davon auszugehen, dass es sich überwiegend um Zeitsoldaten handelt, die über den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr die ihnen zustehende zivilberufliche Weiterbildung in Anspruch nehmen. Neben den Zeitsoldaten nehmen nach Auskunft von Bildungsanbieter 1 aber vereinzelt auch Berufssoldaten an der IT-Weiterbildung teil. Auffällig ist jedoch, dass der Abschluss des IT-Projektleiters von keinem Teilnehmer der Onlinebefragung gewählt wurde. Dies ist wahrscheinlich auf Vorgaben seitens der Bundeswehr zurückzuführen.

Die Finanzierung der Weiterbildung erhalten diese aus der Verordnung zur Durchführung der Berufsförderung von Soldatinnen und Soldaten (Berufsförderungsverordnung - BföV). Gefördert werden nach § 15 dieser Verordnung die fachberufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Umschulung der Förderungsberechtigten in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen, Betrieben oder Verwaltungen im Bundesgebiet sowie an Hochschulen im Sinne des § 1 des Hochschulrahmengesetzes.

Seit 2008 ist eine stetige Steigerung der Abschlusszahlen im Bereich der Bundeswehr zu verzeichnen. Bei der Verteilung mit Bezug auf das Jahr des Abschlusses zeigt sich, dass fast 90% der Bundeswehrteilnehmer ihren Abschluss in den Jahren 2009 und 2010 gemacht haben. Von den Absolventen des Jahren 2010 stellen Bundeswehrangehörige ca. 41% (n=42). Außerdem verfügen 83% der Bundeswehrteilnehmer über einen Abschluss in einem dualen IT-Ausbildungsberuf. Bei den Teilnehmern aus den übrigen Wirtschaftssektoren sind es 54%.

Der relativ hohe Anteil von Zeitsoldaten an der Onlinebefragung macht aber auch deutlich, dass der Arbeitgeber (Dienstherr) Bundeswehr die IT-Weiterbildung als Maßnahme zum Wiedereinstieg für ausscheidende Zeitsoldaten in die zivile Beschäftigung unterstützt und finanziell fördert.

4 Ergebnisse

4.1 Attraktivität der IT-Weiterbildung auf der Professional-Ebene

4.1.1 Zugang zur Weiterbildung

Weiterbildung zum Spezialisten spielt als Zugang zum Operativen Professional kaum eine Rolle

Eine Spezialistenweiterbildung im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems hat keiner der neun interviewten Teilnehmer (siehe Anhang: Übersicht Interviewpartner) im Vorfeld der IT-Weiterbildung zum Operativen Professional durchlaufen. Allerdings gaben zwei Teilnehmer an, in Fachschulen der Bundeswehr eine zwei- /bzw. dreimonatige Spezialistenqualifizierung absolviert zu haben, konnten aber nicht sagen, ob diese innerhalb des IT-Weiterbildungssystems erfolgte (Teilnehmer 7 und 9). Teilnehmer 5 ließ sich die vor der Ausbildung zum Fachinformatiker absolvierte schulische Ausbildung zum Informationstechnischen Assistenten als Spezialistenprofil anrechnen. Ein weiterer Teilnehmer erhielt die Zulassung zum IT-Projektleiterlehrgang ausschließlich über den Nachweis seiner mehrjährigen einschlägigen Berufstätigkeit.
Andererseits berichtete Bildungsanbieter 2, dass einige Teilnehmer, die bei ihm vor ein paar Jahren ein IT-Spezialistenprofil absolviert haben und sich damit auch in ihrer Firma weiterentwickelt haben, sich für den Operativen Professional interessierten.

In der Onlinebefragung haben 34 Prozent (n = 110) der Teilnehmer angegeben, keine Weiterbildung zum Spezialisten absolviert zu haben. Das lässt in Verbindung mit den qualitativen Interviews vermuten, dass die Spezialistenausbildung keine wesentliche Rolle für den Einstieg in die IT-Professional-Weiterbildung darstellt. Der innerhalb des IT-Weiterbildungssystems vorgesehene Aufstieg vom Spezialisten zum Operativen Professional verliert damit als Regelfall an Bedeutung.

Zufall und Mund-zu-Mund-Propaganda überwiegen

Mit der Absicht, beruflich aufzusteigen, stellt sich zwangsläufig die Frage nach den Möglichkeiten und dem Zugang zu einer Weiterbildung. Einige der interviewten Operativen Professionals gaben an, dass sie bei der Suche nach einer Weiterbildung durch Zufall (Teilnehmer 1 und 6) oder durch Informationen von Kollegen (Teilnehmer 2 und 3) auf die Weiterbildung zum IT-Professional aufmerksam geworden sind. Auch die Bildungsanbieter 1 und 3 berichten, dass die Kurse durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ zustande kamen. Teilnehmer 5 kannte das IT-Weiterbildungssystem durch seinen ehemaligen Arbeitgeber IHK, aber er meint: „Ich habe später auch von vielen Kursteilnehmern gehört, dass es schwierig ist, etwas im Bereich IT-Weiterbildung zu finden, wenn man das von der IHK nicht kennt. Also wenn man nicht durch Zufall auf irgendeiner Messe oder so darauf gestoßen wird, dann ist es schon fast schwierig, etwas zu finden“. Auch Teilnehmer 7 sagt aus, „dass „überhaupt keine richtigen Informationen zu finden waren.“ Bei den beiden Teilnehmern der Bundeswehr (Teilnehmer 7 und 9) war die IT-Weiterbildung eine Vorgabe des Berufsförderungsdienstes (vgl. Kapitel 3.4). Ein weiterer Teilnehmer kannte die

Weiterbildung zum Operativen Professional, hat diese aber nur durch die Aufforderung seines Arbeitgebers absolviert (Teilnehmer 4).

In der Onlinebefragung wurde der Zugang zur Weiterbildung nicht abgefragt. Die Informationen basieren auf den qualitativen Interviews mit den oben genannten Zielgruppen.

4.1.2 Wahl des Abschlusses

Operative Professionals

Auf der Ebene der Operativen Professionals wurden im IT-Weiterbildungssystem vier Abschlüsse geschaffen. Die nachfolgenden Auszüge aus der IT-Fortbildungsverordnung verdeutlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den vier Abschlüssen.

Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation und damit die Befähigung

Für den Geprüfter IT-Entwickler / die Geprüfte IT-Entwicklerin:

1. in Betrieben, die Produkte oder Dienstleistungen der Informations- und Kommunikationstechnologie herstellen, anbieten oder anwenden, technisch optimale und marktgerechte IT-Lösungen zu entwickeln und zu implementieren, IT-Entwicklungsprojekte zu planen, zu steuern und zu kontrollieren,

Für den Geprüften IT-Projektleiter / die Geprüfte IT-Projektleiterin:

1. in Betrieben, die Produkte oder Dienstleistungen der Informations- und Kommunikationstechnologie herstellen, anbieten oder anwenden, einmalige Vorhaben, die gekennzeichnet sind durch spezifische Ziele, zeitliche, finanzielle und personelle Begrenzungen sowie eine projektspezifische Organisation, in der Projekt- und Linienorganisation selbständig und eigenverantwortlich zu leiten,

Für den Geprüften IT-Berater / die Geprüfte IT-Beraterin:

1. Unternehmen bei der Analyse, Zieldefinition, Konzeptentwicklung und -umsetzung von IT-Lösungen zu beraten, um die Entwicklungspotentiale sowie die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen zu stärken und den Unternehmen neue oder erweiterte Geschäftschancen zu ermöglichen,

Für den Geprüften IT-Ökonom / die Geprüfte IT-Ökonomin:

1. in Betrieben, die Produkte oder Dienstleistungen der Informations- und Kommunikationstechnologie herstellen, anbieten oder anwenden, technisch optimale und marktgerechte IT-Lösungen bereitstellen, Vermarktung und Einkauf von IT-Produkten und IT-Dienstleistungen zu leiten und unter kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten strategische Unternehmensentscheidungen vorbereiten,

zusätzlich für alle Operativen Professionals:

2. sich auf neue Technologien, auf veränderte lokale und globale Marktverhältnisse, auf Methoden des Selbst- und Prozessmanagements flexibel einzustellen sowie den technisch-organisatorischen Wandel unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Akzeptanz zu gestalten,
3. Aufgaben der Mitarbeiterführung wahrzunehmen.

Abbildung 9 – Auszug aus der IT-Fortbildungsverordnung

Anhand der Abbildungen 5 und 8 zeigt sich, dass der IT-Projektleiter die höchsten Nachfragewerte und der IT-Ökonom quasi keine Bedeutung hat. Dies bestätigen auch die Auskünfte der drei interviewten Bildungsanbieter, die eine Professional-Weiterbildung anbieten (Bildungsanbieter 1-3). Bei allen drei Anbietern liegt der Schwerpunkt auf dem IT-Projektleiter, bei dem sie das größte Potenzial sehen (Bildungsanbieter 1), der am

universellsten in der Praxis einsetzbar ist (Bildungsanbieter 2) und der auch am meisten nachgefragt wird (Bildungsanbieter 2 und 3). Bildungsanbieter 1 berichtet von sehr guten Erfahrungen der Industrie mit IT-Projektleitern, und Bildungsanbieter 2, der nur den IT-Projektleiter anbietet, gibt an, dass sich viele Teilnehmer für den IT-Projektleiter entscheiden, weil sie „die operative Erfahrung ja schon haben, und das, was ihnen fehlt, die Projektmanagementerfahrung ist“. Die Auswertung der Onlinebefragung hinsichtlich des Nutzens der Weiterbildung zeigt, dass die Teilnehmer mit dem IT-Projektleiter am stärksten von der Weiterbildung profitiert haben (vgl. Kapitel 4.2.2).

Bildungsanbieter 1 hat bisher einen Teilnehmer zum IT-Ökonom weitergebildet, weil er diesen Kursus „einfach einmal machen“ wollte. Aber dieser Weiterbildungslehrgang wird seiner Erfahrung nach nicht nachgefragt. Auch Bildungsanbieter 3 bekommt keine Kurse für den IT-Ökonom zusammen, „weil die Leute dann eher BWL machen“.

Bildungsanbieter 1 und 3 führen auch Kurse für die Bundeswehr durch. Bisher werden von der Bundeswehr ausschließlich die Abschlüsse IT-Berater und IT-Entwickler nachgefragt. Nach Auskunft von Bildungsanbieter 3 möchte die Bundeswehr in Zukunft verstärkt auch IT-Projektleiter weiterbilden lassen; Bildungsanbieter 1 berät den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr ebenfalls entsprechend.

Von den interviewten Professionals waren zwei IT-Berater, vier IT-Entwickler und drei IT-Projektleiter. Sie haben sich vor der Weiterbildung mit diesen verschiedenen Abschlüssen auseinander gesetzt. Dabei kamen drei der Teilnehmer zu der Einschätzung, dass sich einzelne der Abschlüsse nicht so stark unterscheiden (Teilnehmer 2, 3 und 7). Die Entscheidung fiel bei den Befragten aus Interesse an den jeweiligen Themengebieten, wegen des bisherigen beruflichen Hintergrunds oder wegen des eigenen beruflichen Selbstverständnisses (Teilnehmer 1, 2, 5 und 9). Aber auch die Bezeichnung spielte bei der Entscheidungsfindung eine Rolle: einem Teilnehmer war „schon allein vom Wort her […] sofort klar“, welchen Abschluss er erreichen wollte (Teilnehmer 3). Bei zwei weiteren Teilnehmern gaben der betriebliche Bedarf bzw. das spätere Einsatzgebiet den Ausschlag für die Berufswahl (Teilnehmer 6 und 8). Teilnehmer 8 wollte sich außerdem inhaltlich breiter aufstellen. Einem zivilen Teilnehmer und den beiden Bundeswehrangehörigen wurde der Abschluss vorgebeben (Teilnehmer 4,7 und 9), wobei der Bundeswehrangehörige (Teilnehmer 9) zwischen IT-Entwickler und IT-Berater wählen konnte. Er entschied sich für den IT-Entwickler, da dieser weniger Kundenkontakt hat als der IT-Berater und dies eher seiner bisherigen Tätigkeit entsprach.

Strategische Professionals

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung haben vier einen Abschluss auf der Ebene eines Strategischen Professionals angegeben. Die Zahlenangaben lauten:
- Geprüfte/r Wirtschaftsinformatiker/in: 3
- Geprüfte/r Informatiker/in: 0
- keine Angabe: 1

Folglich lässt sich – wie schon in Kapitel 3.4 angedeutet - mit dieser äußerst geringen Beteiligung von einem Prozent bei den Strategischen Professionals eine seriöse Auswertung nicht vornehmen.

Die nach Abschluss eines Operativen Professionals erfolgte Weiterbildung zum Strategischen Professional hatte einer der interviewten Teilnehmer durchlaufen und stand zum Zeitpunkt des Interviews kurz vor seiner Abschlussprüfung (Teilnehmer 8). Zwei weitere Teilnehmer denken darüber nach, den Strategischen Professional zu absolvieren, wollen aber erst einmal noch ein paar Jahre warten (Teilnehmer 4 und 5).

Die bundesweiten Anmeldezahlen der Prüfungsteilnehmer zum Geprüften Wirtschaftinformatiker (Strategischer Professional) sind der nachfolgenden Abbildung[8] zu entnehmen. Hier ist nur für 2006 die Anzahl an bestandenen Prüfungen erfasst[9].

Jahr	Teilnehmer	bestandene Prüfungen
2002	99	
2003	70	
2004	11	
2005	13	
2006	9	5

Abbildung 10 – Prüfungsstatistik Strategische Professionals

4.1.3 Die Finanzierung der Professional-Weiterbildung

Bei 37% der Absolventen wurde die IT-Weiterbildung vollständig und bei 22% teilweise durch Dritte finanziert. Vollständig selbst finanziert haben 39% der Absolventen ihre Weiterbildung. Diejenigen, die eine Unterstützung in Anspruch nehmen konnten, erhielten sie zu 80% von ihrem Arbeitgeber und zu 13% über das Meister-BAföG.
Insgesamt gesehen erhielt knapp die Hälfte (47%) aller Befragten vom Arbeitgeber finanzielle Unterstützung bei der Durchführung der Professional-Weiterbildung. Von den Nicht-Bundeswehrteilnehmern waren es 37%, von den Bundeswehrangehörigen 84%.

Von den Bundeswehrteilnehmern, die finanzielle Unterstützung erhielten, gaben 77% an, dass ihr Arbeitgeber die Weiterbildung vollständig finanzierte. Bei weiteren 15% erfolgte eine Teilfinanzierung durch die Bundeswehr.

---

[8] Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 31.12.2006 (BIBB Datenblatt zu Fortbildungsprüfungen)
[9] Für die Berichtsjahre 2007 und 2008 sind keine Daten für Fortbildungsprüfungen von Statistischen Ämtern veröffentlicht worden; der Schwerpunkt der Arbeiten war im Zuge der Statistikumstellung zunächst auf die Vollständigkeit und Genauigkeit der erfassten Merkmale zu den Auszubildenden gelegt worden. Für spätere Berichtsjahre fehlen im Datensystem die Informationen zu Fortbildungsprüfungen und es sind keine Auswertungen auf der Basis von Einzeldatensätzen möglich, da die dazu erforderlichen Angaben in Form von Individualdaten derzeit nicht vorliegen. Quelle: http://www.bibb.de/de/5550.htm

Von den interviewten Professionals erhielten sechs finanzielle Unterstützung von ihren Arbeitgebern. Die beiden Angehörigen der Bundeswehr bekamen die Maßnahme über den Berufsförderungsdienst finanziert (Teilnehmer 7 und 9, vgl. Kap. 3.4) und auch Teilnehmer 1, 3, 4 und 6 wurden von ihren Arbeitgebern finanziell unterstützt.

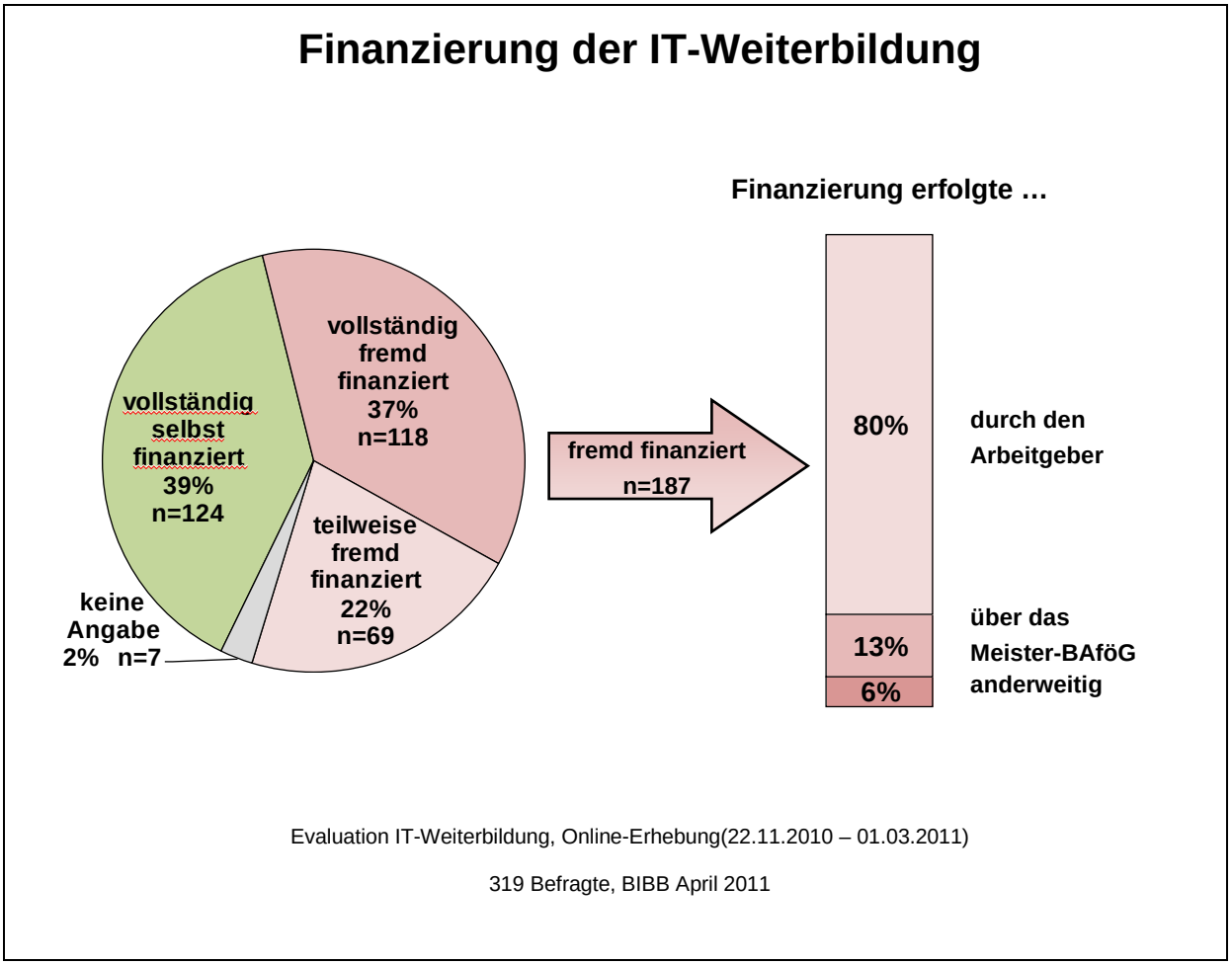

Abbildung 11 – Finanzierung der IT-Weiterbildung

4.1.4 Die Bekanntheit der Operativen Professional-Abschlüsse

Alle Befragten mit direktem Bezug zum IT-Weiterbildungssystem sehen die geringe Bekanntheit des Systems als ein sehr großes Problem an.

Fast alle Teilnehmer stimmen überein, dass der Abschluss nicht ausreichend bekannt ist. Teilnehmer 6 beschreibt die fehlende Akzeptanz in seinem Unternehmen, dass der Arbeitgeber „gar nicht so genau einschätzen kann, was es eigentlich ist, wie viel Arbeit das ist oder woran sich diese Fortbildung von anderen unterscheidet“. Durch seine geringe Bekanntheit wissen viele Unternehmen auch nicht, wie sie den Operativen Professional einordnen sollen (Teilnehmer 7 und 9). Selbst Interessenten haben vor ein paar Jahren noch keine richtigen Informationen zu dem System finden können (Teilnehmer 7).

Teilnehmer 2 und 6 sehen in ihren IHK-Abschlüssen auf der Ebene der Operativen Professionals einen eigenen Wert, der keinen Vergleich zu diversen Firmen-Zertifikaten zulasst (Teilnehmer 2 und 6). Dagegen berichten zwei weitere Teilnehmer von einer uneinheitlichen tariflichen Bewertung des Operativen Professionals im öffentlichen Dienst. Einer der beiden verlor seine Stelle, weil er eigentlich einen Hochschulabschluss hätte erreichen sollen (Teilnehmer 1), der andere wird mit einer Gehaltsstufe vergütet, die normalerweise Bachelorabsolventen vorbehalten ist (Teilnehmer 5). Entsprechend sieht Teilnehmer 1 die Professional-Weiterbildung „in keinerlei Art und Weise anerkannt" und ist der Meinung, dass diese auf dem Markt „nichts wert" ist. Er hatte mehrere Stellen angeschrieben und sich bei der Novellierung des Beamtenrechts in seinem Bundesland eine Anerkennung seines Abschlusses erhofft. Dort aber war das IT-Weiterbildungssystem nicht bekannt.

Auch bei den Teilnehmern der Onlinebefragung bewerteten nur 18% die Akzeptanz der Weiterbildung in den Betrieben positiv, die Bedeutung des Abschlusses sahen immerhin noch 38% sehr gut oder gut an.

Von den befragten vier Hochschulvertretern (drei Professoren und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin) aus den Fachbereichen Soziologie[10] und Informatik wussten bezeichnenderweise zwei – beides Professoren der Wirtschaftsinformatik – bis zur Vereinbarung der Interviews[11] nicht einmal von der Existenz des IT-Weiterbildungssystems. Trotz der Unbekanntheit des Systems unter den interviewten Informatik-Professoren sind die allgemeinen Aussagen zu Anerkennung und Anrechnung der Professional-Weiterbildung auf ein Studium aufschlussreich.

Das Fazit bei Bildungsanbieter 1 und 2 ist, dass die Unternehmen, die die IT-Weiterbildung kennen, diese auch akzeptieren. Dabei scheint es einige Regionen in Deutschland zu geben, in denen das IT-Weiterbildungssystem angenommen wird. So bezeichnet Bildungsanbieter 1 die Akzeptanz durch die Unternehmen in seiner Region in Süddeutschland sogar als sehr gut, und auch Teilnehmer 5 sagt dies für den Landesteil Westfalen. Bildungsanbieter 3 gibt an, dass sowohl die Teilnehmer als auch die Unternehmen froh sind, wenn sie von der Möglichkeit der IT-Weiterbildung erfahren, und Bildungsanbieter 2 sagt aus, dass seiner Erfahrung nach die Teilnehmer wissen, dass der Abschluss des Operativen Professionals von der Wirtschaft durchaus anerkannt wird. Die Nachfrage nach der Professional-Weiterbildung ist bei allen drei Bildungsanbieter konstant und nicht zunehmend; bei Bildungsanbieter 3 kommen die Kurse immer zustande, aber er sieht ein größeres Potenzial.

Bildungsanbieter 3 kritisiert, dass die Firmen über einen Fach- und Führungskräftemangel klagen, aber gleichzeitig die Möglichkeit der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu IT-Professionals nicht kennen. Für Bildungsanbieter 3 ist das System ideal für die Weiterbildung des Führungsnachwuchses von kleinen und mittleren Unternehmen, da diese so gelenkt erste Projekterfahrungen sammeln können und eine gute Ausbildung bekommen. 70%

---

[10] Hochschulvertreter mit umfangreichen Kenntnissen des IT-Weiterbildungssystems, u.a. als Projektbeteiligte der ANKOM-Initiative des BMBF

[11] vier fehlgeschlagene Interview-Anfragen bei Professoren für Informatik/Informationstechnik

seiner Teilnehmer kommen aus kleineren und mittleren Unternehmen (KMU). Die projektbasierte Art der IT-Weiterbildung ist seiner Meinung nicht passfähig mit der Struktur von Großbetrieben. Firmenvertreter 1 weist darauf hin, dass Großunternehmen ihre eigenen internen Weiterbildungssysteme haben. Nach Meinung von Bildungsanbieter 3 hätten Großunternehmen außerdem die Möglichkeit, Wirtschaftsinformatiker und somit Hochschulabsolventen einzustellen.

Teilnehmer 3 hat die Erfahrung gemacht, dass die Akzeptanz der Professional-Abschlüsse eher in kleineren Unternehmen vorhanden ist: „Ich kenne mehrere Kollegen aus dem Kurs, die damit sofort nach oben gesprungen sind. Man muss dazu sagen, in kleineren Firmen, aber das bringt was“.

Auch die befragten Unternehmensvertreter sehen den geringen Bekanntheitsgrad der Abschlüsse sehr kritisch. In Firma 2 qualifizierten sich in den ersten zwei bis drei Jahren nach der Einführung des Systems 30 Spezialisten, aber eine Professional-Weiterbildung kam nicht zustande, weil das Modell im Unternehmen nicht ankam. Damals war es ungewöhnlich, dass eine Qualifizierung im IT-Bereich ein Jahr und länger dauern könne. Auch Firma 3 hat das System zu Beginn propagiert. Allerdings wurde die allgemeine Unbekanntheit des Systems zu einem Problem für die Personalentscheider. Außerdem sieht der Unternehmensvertreter in der Weiterbildung keine Alternative zu einem Hochschulstudium. Da die Management-Ebene im Unternehmen akademisch besetzt sei, bestehe seitens der Personalverantwortlichen nur geringes Interesse, die IT-Weiterbildung für Administratoren zu unterstützen. Seiner Meinung nach hätte das IT-Weiterbildungssystem eine Erfolgsgeschichte werden können, aber es ist an der mangelnden Bekanntheit gescheitert. Deswegen empfiehlt er eine Marketing-Großoffensive (Unternehmensvertreter 3).

Auch Firmenvertreter 1 sieht das fehlende Marketing des Systems als ein Problem. Teilnehmer 3 und 7 sowie die Bildungsanbieter betonen ebenfalls die Notwendigkeit, dass System bekannter zu machen. Dabei sehen sie das zuständige Bundesministerium und /oder die Industrie- und Handelskammern (IHK) in der Pflicht. Auch Bildungsanbieter 4 gibt den IHK die Mitschuld für die Unbekanntheit des Systems, da es eine Odyssee für die Kandidaten sei, eine IHK zu finden, die die Prüfungen zum IT-Professional anbiete. Es gäbe sogar IHKs, die das System gar nicht kennen und auf Interessentenanfragen unpassend reagieren würden. Bildungsanbieter 3 wirft dem Branchenverband BITKOM vor, sich nur für die Spezialistenebene einzusetzen, und Bildungsanbieter 2 bemängelt, dass die IHK nur dort Werbung für das System machen, wo sie auch selbst Kurse anbieten.

4.1.5 Verhältnis zu den Hochschulabschlüssen

Neben der geringen Bekanntheit ist das ungeklärte Verhältnis der IT-Weiterbildung zu den Hochschulabschlüssen im Bereich der Informationstechnik das Grundproblem für die bisher sehr geringe Akzeptanz der Abschlüsse. In der Informationsbroschüre zum IT-Fortbildungskonzept „Vom Azubi zum Master“ (BMBF 2002: I/5) und diverser weiterer Veröffentlichungen wurde grafisch der Abschluss Operativer IT-Professional auf einer Ebene mit dem Bachelorabschluss und der Strategische IT-Professional auf einer Ebene mit dem Masterabschluss eingeordnet. Diese damit suggerierte Gleichwertigkeit hatte eine große

Verwirrung zur Folge – ein Teil der Teilnehmer war durch diese Darstellungen in Veröffentlichungen (vgl. Dittrich/Kohl: 2007) davon ausgegangen, mit dem Operativen Professional einen Bachelorabschluss zu erlangen. „In der Praxis ist gelegentlich der Eindruck entstanden, als sei auf dem berufsqualifizierenden Weg zugleich ein Hochschulabschluss erreichbar. Dieses ist im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland nicht möglich, da nur Hochschulen die entsprechenden Abschlüsse erteilen können. Allerdings ist der Anspruch des IT-Weiterbildungssystems durchaus, die Durchlässigkeit zu fördern“ (Borch at al. 2006: 20).

Mit der Einordnung des Operativen Professionals auf der Niveauebene 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wird eine Gleichwertigkeit des Abschlusses erstmals offiziell anerkannt[12]. Daraus lassen sich allerdings keine rechtlichen Ansprüche ableiten, z.B. bezogen auf eine tarifliche Einordnung, auf Anerkennung von Studienleistungen für ein einschlägiges Bachelorstudium oder sogar einen Zugang direkt zu einem Masterstudium.

Meinung zur Gleichwertigkeit mit dem Bachelor uneinheitlich

Unter den Befragten der leitfadengestützten Interviews sind die Auffassungen zur Gleichwertigkeit des Abschlusses Operativer IT-Professional und eines Bachelorabschlusses unterschiedlich.

Firmen: Firma 2 war an der Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems beteiligt, bietet inzwischen aber für erfahrene IT-Facharbeiter berufsbegleitende Studiengänge in Kooperation mit einer Hochschule an. Der Firmenvertreter sagt ganz eindeutig: „die Kammerzertifikate, neben denen man Bachelor- oder Masterniveau schreiben kann, sind nicht gleichwertig.“ Außerdem sieht er den Zeitaufwand nicht als vergleichbar. Auch für Unternehmensvertreter 3 stehen Professionals und Bachelor nicht auf gleicher Ebene und eine Vergleichbarkeit ist nicht gegeben. Unternehmensvertreter 1 ist der Meinung, dass die in den Veröffentlichungen zum IT-Weiterbildungssystem dargestellte Vergleichbarkeit zu Hochschulabschlüssen die Hochschullehrer verschreckt haben.

Hochschulen: Auf Hochschulseite hat nach Ansicht von Hochschulvertreter 2 der Umstand, dass viele IHK die Prüfungsausschüsse mit Berufsschullehrern besetzt haben, die dem Qualifikationsniveau der Operativen Professionals nicht angepasst waren, zu einem „deutlichen Misstrauen“ gegenüber dem Abschluss geführt. Firmenvertreter 3 berichtet allerdings, dass die regionale IHK einen Prüfungsausschuss eingerichtet hat, der in Zusammenarbeit mit zwei Hochschulen die Prüfungen zum IT-Professional abnimmt. Nach Einschätzung von Hochschulvertreter 2 wird auch von den Unternehmen die Gleichwertigkeit des von den IHK propagierten Titels Bachelor-Professional mit dem Hochschulbachelor nur halbherzig hingenommen bzw. findet keine Akzeptanz. Die IT-Professionals stoßen daher betriebsintern an „gläserne Decken“, wenn sie nicht über ein einschlägiges Hochschul-Zertifikat verfügen. Andererseits sieht er durchaus ein Interesse der Firmen, diese Mauer zwischen der außeruniversitären und universitären Weiterbildung ein Stück weit aufzubrechen. Hochschulvertreter 3, dem das IT-Weiterbildungssystem noch gar nicht

[12] BMBF-Pressemitteilung vom 31.01.2012

bekannt war, kann sich nicht vorstellen, dass eine berufliche Fortbildung, gerade im Bereich Wirtschaftinformatik, zur Aufnahme eines Master-Studiums befähigen könne.

Bildungsanbieter: Bildungsanbieter 1 strebt an, dass die Bearbeitungszeit der Projektarbeit etwa 360 Stunden umfasst und damit dem Niveau einer Bachelorarbeit entsprechen soll. Diese Äquivalenz wird seiner Aussage nach auch von den Teilnehmern und den Unternehmen angenommen. Bildungsanbieter 2 propagiert ganz offen die Gleichwertigkeit mit einem Bachelorabschluss und sieht auch eine Akzeptanz dafür bei den Unternehmen. Er hatte in den letzten fünf Jahren mit dem öffentlichen Dienst „ein- oder zweimal“ eine Diskussion zur Anerkennung des Operativen Professionals auf Bachelorebene und nur einmal einen Betrieb, der die Gleichwertigkeit nicht anerkennen wollte. Letzteren hat er darauf angesprochen, und es stellte sich heraus, dass der Grund „fehlende Informationen“ und nach dem Gespräch eine reibungslose Anerkennung möglich war. Außerdem habe er die Erfahrung gemacht, dass bei der regionalen Fachhochschule und Universität durchaus die Akzeptanz für einen alternativen Weg zu einem Abschluss mit Hochschuläquivalenz vorhanden sei. Von Vertretern dieser Einrichtungen wurde geäußert, „es muss auch Abschlüsse geben für Berufstätige, die wirklich eine echte Aufstiegsfortbildung haben, es kann nicht sein, dass jeder zur FH oder zur Uni geht, wenn er aufs Bachelor- oder Masterniveau kommen will“. Ganz anders schätzt Bildungsanbieter 3 die Lage ein. Seiner Meinung nach ist der Operative Professional „überhaupt nicht“ auf der Ebene des Bachelors anzusiedeln, sondern er macht vom Stundenvolumen nur etwa ein Drittel davon aus. Der Aufwand für den Operativen Professional betrage 750 Stunden, der für den Bachelor hingegen 3000 Stunden. Für ihn macht man sich mit dem Operativen Professional studierfähig, „aber das heißt nicht, dass man schon ein Modul auf Studienebene machen könnte“.

Teilnehmer 3 beschreibt die Problematik folgendermaßen: “Es ist eine Ausbildung, die irgendwo zwischen Meister und Studium liegt. Es gibt aber keinen wirklichen Titel dafür“. Teilnehmer 7 hat die Erfahrung gemacht, dass sich viele für den Professional-Abschluss interessieren, aber wegen der mangelnden Akzeptanz lieber ein Studium wählen. Er selbst hätte sich auch für ein Studium entschieden, wenn er die Wahl gehabt hätte. Laut Teilnehmer 1 berechtigen die Inhalte und das Konzept der Weiterbildung zum Operativen Professional in Verbindung mit mindestens sechs Jahren Berufserfahrung zu einer Gleichstellung. Teilnehmer 8 sieht in der Realität keine Gleichstellung der Abschlüsse – Hochschulabsolventen werden seiner Erfahrung nach immer vorgezogen: „Und dadurch verliert der Operative Professional sehr viel an Attraktivität. Man schneidet ganz vielen Leuten die Möglichkeit ab, sich beruflich zu positionieren“. So meint Teilnehmer 2, dass er in seinem Unternehmen wegen der flachen Hierarchien nur mit einem Studium eine Aufstiegschance hätte. Teilnehmer 8 sieht aber sehr viele Vorteile für Unternehmen gegenüber der universitären Ausbildung: „Die Leute kommen aus der Praxis, sind schneller einsetzbar, haben diese enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis. Ein Wirtschaftsinformatiker braucht erst noch einmal drei Jahre, ehe er das Theoretische mit der Praxis verbinden kann“. Seiner Meinung nach kennen gut aufgestellte Unternehmen diese Tatsache und handeln entsprechend. Bildungsanbieter 2 ist der Meinung, dass die

Operativen Professionals gegenüber Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung wegen ihrer Berufserfahrung sogar bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben: „Praxis und Theorie muss beides für eine gute Stelle stimmen. Das eine oder andere reicht heutzutage nicht mehr.“ Auch Hochschulvertreter 1 sieht für den Operativen Professional wegen des berufspraktischen Ansatzes die besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Bachelorabsolventen.

Der Operative Professional als Zugang zu einem Hochschulstudium

Der Zugang zu einem Hochschulstudium steht einem Operativen-Professional schon seit einigen Jahren offen[13].

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung verfügen mehr als die Hälfte (51%) über die Fachhochschulreife oder das Abitur. Für diesen Teil der Befragten ist also der Professional-Abschluss für eine Hochschulzulassung praktisch überhaupt nicht relevant. In den offenen Antworten auf die Fragen nach dem Nutzen der Weiterbildung gaben fünf der Teilnehmer an, über den Professional-Abschluss die Möglichkeit bekommen zu haben, an einer Hochschule studieren zu können.
Hochschulvertreter 4, einem Professor der Wirtschaftsinformatik sind bisher nur absolute Ausnahmefälle bekannt, die aufgrund Ihrer beruflichen Qualifizierung den Zugang zum Studium erhielten. In einigen Zulassungsverfahren um Studienplätze erhalten Bewerber aber Bonuspunkte für einschlägige berufspraktische Kenntnisse.

Anerkennung auf ein einschlägiges Studium

Die fehlende Anrechenbarkeit auf Studiengänge sehen mehrere Befragte als ein großes Manko des IT-Weiterbildungssystems (z.B. Firmenvertreter 3, Bildungsanbieter 1, Teilnehmer 7). Anrechnung bedeutet in diesem Kontext, Anerkennung und Anrechnung von Lernergebnissen zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsprofilen (vgl. Beuthel/Seger 2008: 47).

Im ANKOM[14]-Projekt im Bereich IT – befassen sich zwei regionale Entwicklungsprojekte an Hochschulstandorten in Hessen und Niedersachsen beispielhaft mit IT- und IT-nahen Qualifikationen und Kompetenzen, um Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung zu ermöglichen. Im Fokus der Entwicklungsprojekte steht die Erarbeitung von Verfahren zur Bestimmung von Kompetenz-Äquivalenzen.

Hochschulvertreter 1 war an dem Projekt beteiligt und arbeitet jetzt daran, das entwickelte Anrechnungsverfahren auf der pauschalen und individuellen Ebene weiter zu optimieren. Außerdem sind zusätzliche IT-Studienmodule in der Entwicklung, die künftig auch für Berufstätige studierbar sind. Die pauschale Anrechnung befindet sich im Rahmen des

---

[13] Die meisten der zwischen 2007 und 2011 erfolgten Novellierungen der Landeshochschulgesetze sehen neben der üblichen, schulischen Hochschulzugangsberechtigung auch eine Studienqualifikation vor, die über die Meisterprüfung oder eine andere für bestimmte Studiengänge als gleichwertig festgestellte, abgeschlossene Vorbildung nachgewiesen wird.
[14] BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“

Modellprojekts „Offene Hochschule Niedersachsen“ in der Weiterentwicklung. Hier können die beteiligten Hochschulen auf die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Bundesprogramm "Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium" (ANKOM) aufbauen.

Die größten inhaltlichen Überschneidungen von beruflichen und hochschulischen Qualifikationen und Kompetenzen zwischen den Operativen Professionals und den IT-Bachelor-Studiengängen ergeben sich laut Hochschulvertreter 1 im Bereich der Wirtschaftsinformatik.

Als einen hinderlichen Faktor für die Anerkennung von Leistungen aus der Professional-Weiterbildung bezeichnet Hochschulvertreter 1 die Unkenntnis des IT-Weiterbildungssystems unter den Dozenten der Informatik-Studiengänge. Eine Anerkennung des Operativen Professionals durch die Hochschulen auf Bachelor-Niveau hält er für schwer durchsetzbar und den direkten Einstieg in einen Masterstudiengang für „Wunschdenken“.

Hochschulvertreter 2 sieht als Hauptproblem in der Anerkennungsthematik für die Hochschule in den nicht ausreichend vorhandenen mathematischen Kenntnissen beruflich Qualifizierter. Hier besteht Nachholbedarf, während in den fachlichen Bereichen wie z.B. Datenbanken und HTML mehr Kompetenzen vorliegen, als die Hochschulen erwarten.

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung gaben 41% an, sich von der Professional-Weiterbildung einen Abschluss erhofft zu haben, der an einer Hochschule angerechnet werden kann (vorgegebene Antwortkategorie). Gleichzeitig bewerteten nur 7% aller Befragten die Akzeptanz der Professional-Weiterbildung in der Hochschule positiv, aber 59% negativ. 34% wählten die Kategorie „weiß nicht“. Die 130 Befragten, die mit ihrem Professional-Abschluss auch eine Anrechnung an der Hochschule anstreben, bewerten die Akzeptanz an den Hochschulen sogar zu 94% als schlecht bzw. sehr schlecht, davon schlecht (25,5%) und sehr schlecht (68,6%),

Tatsächlich nahmen 10,3% bzw. 33 Operative Professionals aus der Onlinebefragung nach der IT- Weiterbildung ein Studium auf, davon 26 ein IT-spezifisches oder IT-verwandtes Studium. Folgende Leistungen aus der Professional-Weiterbildung für das Studium wurden den Teilnehmern nach eigener Angabe angerechnet:

	Befragte
keine Anrechnung	21
weniger als 30 Credit-Points	4
30 – 60 Credit-Points	2
andere Leistungen (z.B. Praktika)	6

Abbildung 12 – Anrechnung der Professional-Weiterbildung auf ein Studium

Der interviewte Teilnehmer 7 hat sich um Möglichkeiten der Anerkennung von Teilleistungen für ein Studium bemüht. In Deutschland hat er zwei Universitäten gefunden, „die das durchaus machen“, in seinem Fall Hamburg und Dortmund. Nach seiner Information erkennt

auch die Donau-Universität in Österreich den Operativen Professional als Einstieg in einen Masterstudiengang an. Dies ist allerdings mit hohen finanziellen Kosten verbunden. Auch Bildungsanbieter 1 berichtet, dass wegen der ungeklärten Anerkennung allein vier der Teilnehmer aus den letzten zwei Kursen für den Master nach Österreich gegangen sind.

Bildungsanbieter 2 gibt dagegen an, dass seine Teilnehmer der Meinung sind, dass sich für sie ein komplettes Studium im Anschluss zum Professional wegen der vorhandenen Berufserfahrung, ihrem Alter und der regionalen Anerkennung des Abschlusses durch die Wirtschaft nicht lohnt.

Bedarf für ein auf dem Operativen Professional aufbauendes berufsbegleitendes Studium

Mehrere der interviewten Personen sehen eine große Notwendigkeit, aufbauende Studiengänge für Professionals anzubieten und so die Attraktivität der Weiterbildung zu erhöhen. Laut Bildungsanbieter 3 besteht unter den Teilnehmern eine starke Nachfrage, aber es fehlen die richtigen Angebote: „Eigentlich müsste die IHK endlich ein Studium zu Führungskräften auf den Markt bringen“. Dabei sind praxisorientierte Studiengänge notwendig, da es seiner Meinung nach nicht sinnvoll ist, dass berufserfahrene Operative Professionals mit Anfang / Mitte 30 zusammen mit 18-Jährigen studieren. Deswegen müsste es nach einen parallelen Studienweg für beruflich Qualifizierte geben, der den Bedürfnissen dieser Zielgruppe entspricht. Laut Bildungsanbieter 1 „bewegen sich“ bisher vor allem private Hochschulen in diesem Zusammenhang.

Auch die Teilnehmer sehen den Bedarf nach einer Alternative für Professionals zu einem regulären Fernstudium. Aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten des Teilnehmers 1, dessen Dienststelle demzufolge von ihm den Bachelor fordert, würde ein Studium absolvieren, wenn sich keine andere Lösung findet. Allerdings sieht er die lange Laufzeit von vier bis fünf Jahren und sein eigenes Alter dafür kritisch. Für Teilnehmer 8 war ein Studium „ein Stück weit mein Traum“, aber wegen der hohen finanziellen Belastung und den langen Laufzeiten sieht er davon ab. Von den anderen Teilnehmern aus seinem Kurs haben die Jüngeren ein Fernstudium aufgenommen, dieses aber wegen der langen Laufzeiten nicht immer abgeschlossen.

Hochschulvertreter 3 gibt an, dass an seiner Hochschule eben wegen der Risiken, die durch Familie, Beruf und Studium entstehen könnten, keine berufsbegleitenden Bachelorstudiengänge angeboten werden. Der Studienerfolg in der vorgegebenen Studienzeit setzt eine sehr hohe Lernbelastung mit sehr vielen Prüfungen voraus, der bei den Studierenden nur mit hoher Zielstrebigkeit und Selbstmanagement zu bewältigen sei.

Studienverhalten der befragten Teilnehmer

Die 33 Teilnehmer der Onlinebefragung, die nach der Weiterbildung ein Studium aufgenommen haben, wählen verschiedene Studienpräferenzen und verteilen sich auf unterschiedliche Einrichtungen:

In welchem Studiengang haben Sie ein Studium aufgenommen?	
IT-spezifischer Studiengang	19 Befragte
IT-verwandter Studiengang	7 Befragte
kein IT-verwandter Studiengang	7 Befragte
An welcher Einrichtung haben Sie das Studium aufgenommen?	
Universität	16 Befragte
Fachhochschule	13 Befragte
Berufsakademie	3 Befragte
Andere	1 Befragte(r)

Abbildung 13 – Studienverbleib von 10% der onlinebefragten IT-Professionals

Von den interviewten Professionals plant aktuell nur Teilnehmer 9 nach seiner Verpflichtung als Zeitsoldat ein Studium aufzunehmen und sieht den Professional-Abschluss dabei wegen der praktischen Erfahrung und der Kenntnisse der Themenbereiche als vorteilhaft an.

4.2 Motivation und Nutzen der IT-Weiterbildung

4.2.1 Motivation

Von dem knapp einen Fünftel der Teilnehmer der Onlinebefragung, die als Arbeitgeber die Bundeswehr angegeben haben, wurde bei 82% vom Arbeitgeber diese Weiterbildung verlangt (vgl. Kapitel 4.1.1 und 4.1.2). Bei diesen Teilnehmern handelt es sich wahrscheinlich größtenteils um Zeitsoldaten, die im Rahmen des Berufsförderungsdienstes eine zivilberufliche Weiterbildung absolvieren. Vor diesem Hintergrund werden Motive und Nutzen der Bundeswehr- und der zivilen Teilnehmer der Onlinebefragung getrennt aufgeschlüsselt.

Das wesentliche Motiv für die Weiterbildung zum IT-Professional war bei den zivilen Teilnehmern der Onlinebefragung der berufliche Aufstieg. So gaben 49% dieser Teilnehmer an, dass sie sich von ihrer Weiterbildung einen Aufstieg im eigenen Unternehmen erhofft hatten. Ein höheres Einkommen strebten 45%, die Übernahme von mehr Verantwortung 39% und eine höher qualifizierte Arbeit in einem anderen Unternehmen 35% an[15].

[15] Bei den Antworten wurden die Kandidaten um maximal drei Nennungen gebeten.

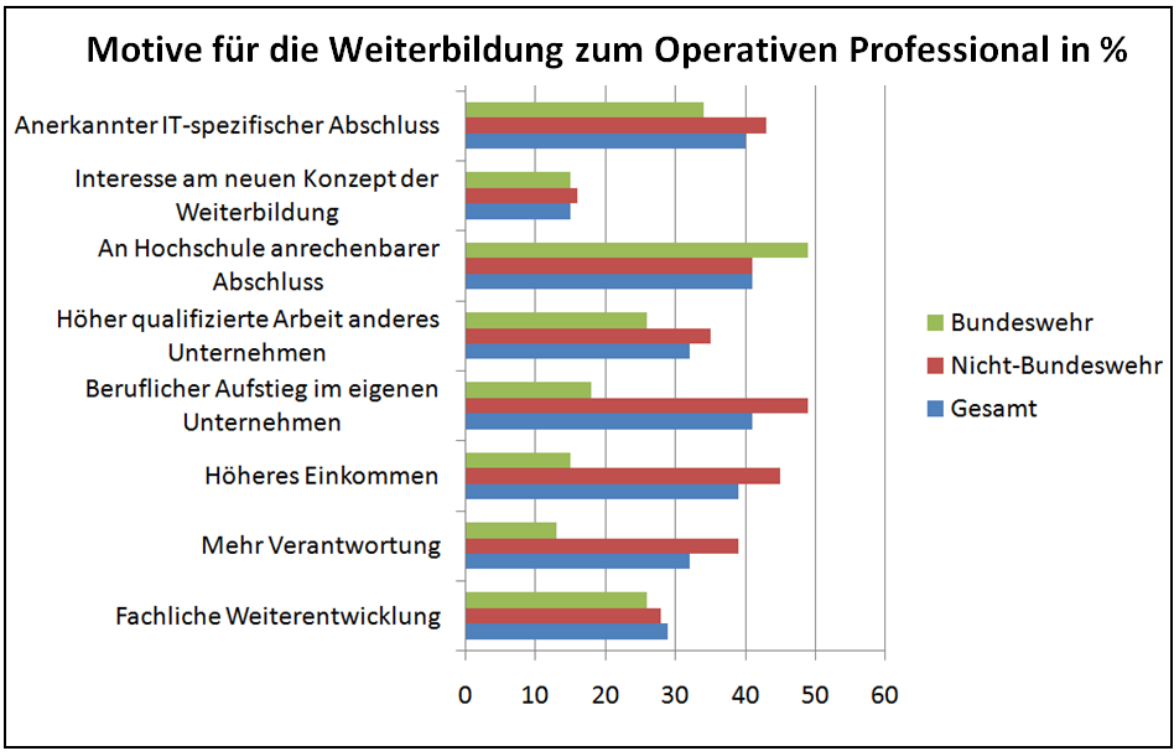

Abbildung 14 – Motive für die Weiterbildung

Einen beruflichen Aufstieg verfolgten auch explizit zwei der interviewten Teilnehmer (Teilnehmer 5 und 8), und bei Teilnehmer 2 spielt dieses Ziel ebenfalls eine Rolle. Dieses Motiv bestätigen auch die drei Bildungsanbieter. Bildungsbieter 3 sieht allerdings als Hauptmotivation seiner Teilnehmer die Erlangung des formalen Abschlusses.

Auch die Interviews der Teilnehmer und die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass der Erwerb eines formal anerkannten Abschlusses oberhalb des Facharbeiters ein wichtiges Motiv für die Teilnahme an der IT-Weiterbildung zum Operativen Professional ist. Vier der neun Professionals aus den Interviews und 43% der zivilen Teilnehmer der Onlinebefragung verfolgten dieses Ziel. So gab z.B. Interviewpartner 5 an: „Ich wollte beruflich weiterkommen, denn es ist schwierig, als gelernter Fachinformatiker, also mit einem normalen Ausbildungsabschluss da großartig voranzukommen in der IT-Welt.“ Teilnehmer 3 fühlte sich als Bürokaufmann relativ schwach ausgebildet und war der Meinung, etwas dagegen tun zu müssen, um mit anderen mithalten zu können. Teilnehmer 6 suchte „etwas übergreifend Anerkanntes im IT-Bereich“ und Teilnehmer 8 wollte den formalen Abschluss in erster Linie für sich persönlich: „Als ich in den Privatbereich gewechselt bin, war mein erstes Ziel, sozusagen ein vernünftiges Fundament für die Ausbildung zu legen … damals gab es so was wie IT-Weiterbildung nur rudimentär. Ich habe damals ganz viel bei Microsoft gemacht, da gab es ja diese Zertifikate. Einundzwanzig Qualifikationen habe ich in dem Bereich gemacht. Diese produktspezifischen Sachen habe ich massiv weiterbetrieben, aber es hat mich immer beunruhigt, dass kein formaler Abschluss da war.“

Als ein weiteres Motiv sieht Bildungsanbieter 2 die Statussicherung der Teilnehmer. Dieses Ziel der Sicherung des Arbeitsplatzes war auch bei drei der Teilnehmer (1, 3, 6) mit ausschlaggebend für die Weiterbildungsentscheidung.

Teilnehmer 1 brauchte konkret einen Bachelorabschluss, um seine Stelle zu behalten. Ein Abschluss, der an einer Hochschule angerechnet werden kann, war auch ein Motiv von 41% der Teilnehmer der Onlinebefragung. Bei den Bundeswehrangehörigen streben dies 49% an.

Weitere Gründe für die Qualifizierung zum Operativen Professional waren die fachliche und persönliche Weiterentwicklung, die Bildung von Netzwerken oder auch die Vorgabe der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (siehe Abbildung 13 und 15). Bei den zivilen Teilnehmern der Onlinebefragung betraf letzteres 3%, von den interviewten Professionals einen. Für das neue Konzept der Weiterbildung interessierten sich 15% der Teilnehmer der Onlinebefragung.

4.2.2 Nutzen für die Teilnehmer

Die angegebenen Nutzendimensionen, die die Teilnehmer der Onlinebefragung von der Weiterbildung zum Operativen Professional hatten, lassen sich aus Abbildung 14 ersehen. Da allerdings allein 56% der Befragten ihren Abschluss in den Jahren 2009 und 2010 erworben haben und weitere 19% im Jahr 2008, bildet die Befragung eher den kurz- bis mittelfristigen Nutzen der Weiterbildung ab[16].

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung gaben 47% der zivilen Befragten an, dass die Weiterbildung ihre Erwartungen erfüllt hat, bei den Bundeswehr-Teilnehmern waren es nur 33%. Insgesamt wurden die Erwartungen von 33% aller Befragten nicht erfüllt, und 22% entschieden sich für die Antwortoption „weder noch“.

An erster Stelle steht bei den vorgegebenen Nutzenkategorien mit insgesamt 68% für alle Teilnehmer die fachliche Weiterentwicklung. Hier ist nicht eindeutig, aus welchem Grund 32% der Befragten diese Option nicht gewählt haben. Den Erwerb von Fachkompetenz bewerteten in einer anderen Frage 81% der Befragten mit sehr gut und gut. Im Interview mit Teilnehmer 8 aus dem zivilen Bereich zeigt sich, dass einige Teilnehmer seines Kurses von der IT-Weiterbildung zum Operativen Professional viel stärker fachspezifische als managementbezogene Inhalte erwartet hatten: „Auch die Inhalte sind mir sehr positiv aufgefallen, andere hatten da die größten Probleme mit, die wollten lieber was Fachspezifisches. Es gibt eine Riesenlücke zwischen dem, was gewollt und dem, was von den Kursteilnehmern erwartet wird. Das ist der entscheidende Punkt, dass man am Anfang viel Zeit braucht, um das klarzustellen. Macht man das nicht, gibt es irgendwann Probleme.“ Neben der Fachkompetenz bewerten jeweils etwa 75% aller Teilnehmer der Onlinebefragung den Erwerb an Führungs-, Sozial- und Lernkompetenz als gut oder sehr gut.

[16] Eine Weiterbildungserfolgsumfrage des DIHK im Jahr 2011 (vgl. ebd.) hat ergeben, dass sich 56% der dort befragten Weiterbildungsteilnehmer ein Jahr nach dem Abschluss der Weiterbildung beruflich verbessert hatten und nach fünf Jahren bereits fast 72%.

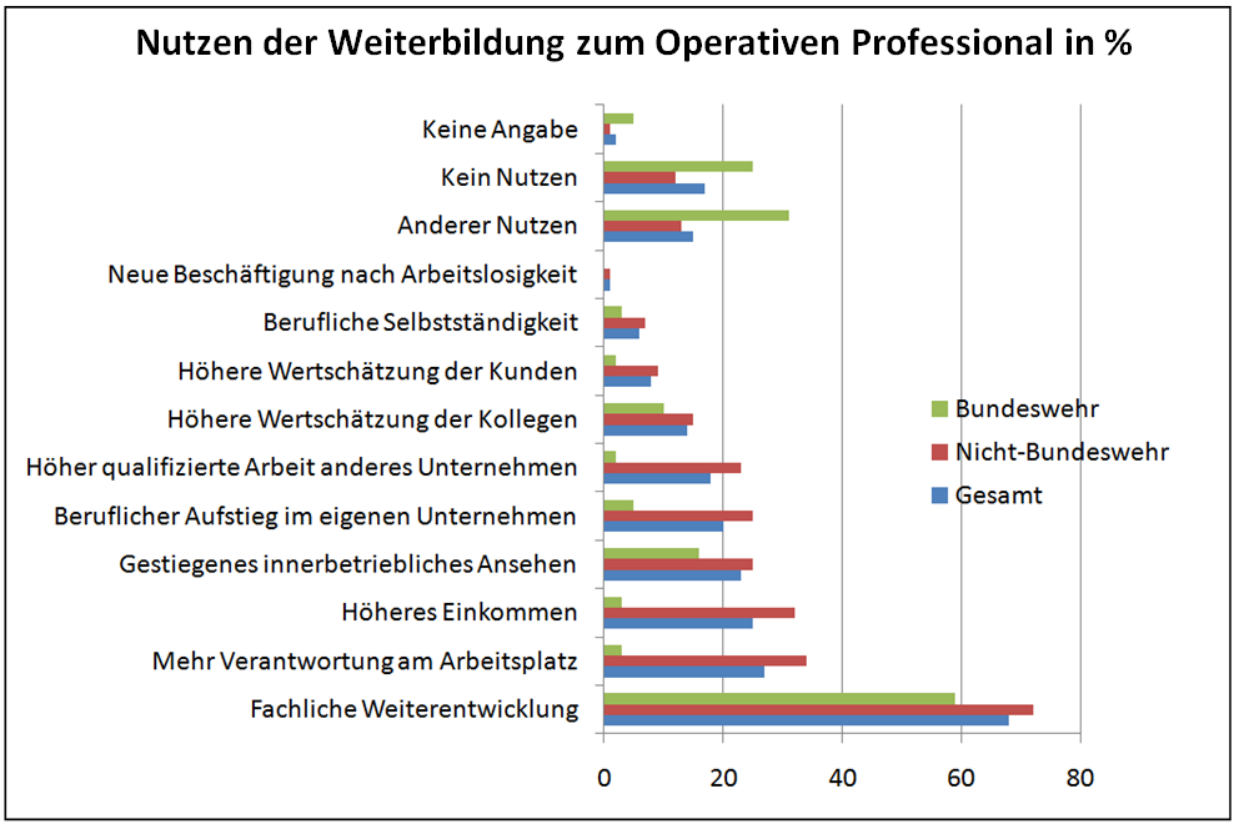

Abbildung 15 – Nutzen der Weiterbildung

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass 34% der zivilen Teilnehmer im Anschluss an die Weiterbildung mehr Verantwortung am Arbeitsplatz übernommen haben und 32% ein höheres Einkommen erzielen. Auch sind 25% der zivilen Befragten im eigenen Unternehmen beruflich aufgestiegen und weitere 23% haben eine höher qualifizierte Arbeit in einem anderen Unternehmen erhalten (Mehrfachnennungen waren möglich).

Unterschieden nach den einzelnen Professional-Abschlüssen zeigt sich, dass die Bewertung des Nutzens der Weiterbildung bei den IT-Projektleitern positiver ausfällt. Aus dieser Gruppe haben 39% mehr Verantwortung am Arbeitsplatz übernommen und jeweils 27% sind im eigenen Unternehmen aufgestiegen oder haben eine höher qualifizierte Arbeit bei einem anderen Unternehmen erhalten. 35% der Befragten gaben an, nach der Weiterbildung mehr Geld zu verdienen. Beim IT-Projektleiter handelt es sich um den am stärksten nachgefragten Professional-Abschluss (vgl. Abbildung 5).

Die Bildungsanbieter bewerten die Aufstiegschancen ihrer Teilnehmer ebenfalls positiv: „Wir haben mal eine Erhebung dazu gemacht, was aus den Leuten geworden ist. Das ist keine offizielle Umfrage, aber ca. 50% der Teilnehmer verbessern sich nach ihrer Weiterbildung beruflich. Das ist schon hervorragend, das erreicht keine andere Aufstiegsfortbildung. Zum Teil verbessern sich die Leute auch durch Unternehmenswechsel“ (Bildungsanbieter 1). Auch Bildungsanbieter 2 hat die Erfahrung, ein Aufstieg „funktioniert im allgemeinen schon“, vor allem wenn der Arbeitgeber hinter der Fortbildung steht. Und Bildungsanbieter 3 berichtet ebenfalls von „ganz vielen Karrieresprüngen“. Bei den befragten Bildungsanbietern werden vorrangig IT-Projektleiter weitergebildet (vgl. Kapitel 4.1.2) und es ist davon auszugesehen, dass sich die Einschätzungen auf die zivilen Teilnehmer beziehen.

Bei den interviewten Professionals sehen durch die Weiterbildung alle bis auf Teilnehmer 1 einen Nutzen für sich und äußern sich überwiegend sehr positiv (vgl. Abbildung 15). Teilnehmer 1 hat seine Stelle verloren, weil der Professional-Abschluss von seinem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst nicht als gleichwertig zum Bachelor anerkannt wurde. Ein Bachelorabschluss wurde aber für die Position vorausgesetzt. Der Teilnehmer hat inzwischen eine höherwertige Leitungsfunktion bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, die aber wegen der fehlenden formalen akademischen Qualifikation nicht entsprechend vergütet wird. Von den Onlineteilnehmern sehen 13% der zivilen und 31% der Bundeswehrteilnehmer keinen Nutzen aus der Weiterbildung für sich.

In der Frage nach einem anderen Nutzen gaben fünf Teilnehmer der Onlinebefragung an, dass sie durch die Weiterbildung eine Zugangsmöglichkeit zur Hochschule erhalten haben. Einer der interviewten Professionals sieht für sich ebenfalls als Nutzen, dass die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse von Vorteil für ein von ihm im Anschluss an die Bundeswehr geplantes Studium sind (Teilnehmer 9).

Teilnehmer	Motivation	Bisheriger Nutzen
1. IT-Berater	▪ Bachelor-Abschluss ist Vorgabe des Arbeitgebers für Stellenerhalt	▪ zehre von Personalthemen noch am meisten ▪ kein Nutzen; stecke beruflich fest → Professional-Abschluss vom Arbeitgeber nicht als gleichwertig zum Bachelor anerkannt – Stelle verloren (öffentlicher Dienst) ▪ jetzt andere Leitungsfunktion, aber mit bisheriger Bezahlung (öffentlicher Dienst)
2. IT-Entwickler	▪ Persönliche und fachliche Weiterentwicklung ▪ Netzwerke ▪ „über Tellerrand schauen“ ▪ positive Bewertung von Weiterbildungsbemühungen durch Arbeitgeber ▪ perspektivisch Aufstieg	▪ Erwartungen übererfüllt ▪ alle Kompetenzfelder, insbesondere Sozialkompetenz, enorm gesteigert ▪ Gesamtüberblick ▪ keine höhere Position und nicht mehr Geld
3. IT-Berater	▪ Formaler Abschluss ▪ Sicherheit/Erhaltung des Arbeitsplatzes	▪ großer persönlicher Ertrag: besserer Durchblick, weiß, worauf ich achten muss, kann Arbeit der Projektleiter besser bewerten ▪ beruflich noch nicht weitergekommen: wartet noch auf Möglichkeit für eigenes Projekt
4. IT-Projekt-leiter	▪ Zielvereinbarung mit Arbeitgeber – Weiterbildung von diesem gewünscht	▪ sehr viel gelernt ▪ „mache nichts Anderes, aber mache es vielleicht etwas anders“ ▪ finanzielle Verbesserung
5. IT-Projekt-leiter	▪ Formaler Abschluss ▪ Aufstieg	▪ andere Herangehensweise, praktische Umsetzung des Gelernten ▪ genau der richtige Schritt: von älteren TN gelernt, sehr gute Netzwerke ▪ bei neuem Arbeitgeber zügiger Aufstieg ▪ jetzt Gehaltsstufe im öffentlichen Dienst, für die man eigentlich ein Studium braucht

6. IT-Projekt-leiter	▪ Formaler Abschluss ▪ Sicherung des Arbeitsplatzes ▪ persönliche Weiterentwicklung	▪ mit Ergebnis erst einmal zufrieden ▪ andere Herangehensweise ▪ erweiterter Aufgabenbereich – IT-Leitung ▪ noch keine Bewerbungen mit Abschluss
7. IT-Entwickler	▪ Weiterbildung auf Meisterebene vorgeben (Bundeswehr), aber auch Interesse an IT-Weiterbildung	▪ konnte „aus der Zeit echt viel schöpfen“ ▪ kein Nutzen für Tätigkeit bei der Bundeswehr
8. IT-Entwickler	▪ Formaler Abschluss ▪ Führungsposition ▪ Positionierung im Betrieb ▪ fachliche und persönliche Weiterentwicklung	▪ schnell zur Führungskraft aufgestiegen ▪ beruflich und persönlich genau der richtige Weg
9. IT-Entwickler	▪ Weiterbildung auf Meisterebene vorgeben (Bundeswehr)	▪ für Tätigkeit bei der Bundeswehr wegen der dortigen Strukturen wenig gebracht, sonst durchaus sinnvoll ▪ Kenntnisse von Vorteil für geplantes späteres Studium

Abbildung 16 – Motivation und Nutzen der interviewten Teilnehmer

4.2.3 Nutzen für die Unternehmen

Einen Nutzen für die eigene Tätigkeit im Unternehmen sehen 54% der zivilen Teilnehmer der Onlinebefragung und 13% der Bundeswehrteilnehmer. Bei der Gruppe der IT-Projektleiter sind es 60%. Beide Bundeswehr-Interviewpartner gaben an, dass die Weiterbildung für ihre Tätigkeit bei der Bundeswehr keinen Nutzen gebracht hat (Teilnehmer 7 und 9). Zwar konnten sie im Bereich der Personalführung Teile des Gelernten anwenden, aber die Strukturen der Bundeswehr ließen eine Anwendung der im Projektmanagement erworbenen Kenntnisse nicht zu. Jedoch die hier geförderte IT-Weiterbildung eröffnet ausscheidenden Soldaten gute Chancen, erfolgreich im zivilen Bereich tätig sein zu können.

Die Bildungsanbieter sehen einen großen Nutzen in der Weiterbildung, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, da die Teilnehmer die erlernten modernen Methoden des (Projekt-)Managements in ihre Unternehmen einbringen. So wird die Weiterbildung auch zur Reflektion von Arbeitsprozessen und deren anschließender Optimierung genutzt und erzielt somit eine direkte Wirkung und einen Mehrgewinn für die Unternehmen.

Die Teilnehmer der Onlinebefragung, die zu 89% für die Prüfung ein praxisrelevantes Projekt anfertigten, schätzen das Innovationspotenzial des entsprechenden Prüfungsteils zu 75% als gut und sehr gut ein. Eine sehr gute und gute Relevanz für betriebliche Prozesse bescheinigen dem Projekt 88% der Teilnehmer.

4.3 Lernen im Prozess der Arbeit

Für die Berufs- und betriebliche Weiterbildung bietet das Lernen in modernen Arbeitsprozessen neue Qualifikations- und Bildungsmöglichkeiten. Auch wenn das berufliche Lernen in zentralen Bildungseinrichtungen eine wichtige und für ein komplexes Lernen unerlässliche Herangehensweise bleibt, können Betriebs- und Arbeitsrealitäten dadurch nicht

ersetzt werden. Beruflich hinreichend kompetentes Handeln ist nur in der Lernortkooperation von Lernorten in der Arbeit und Lernorten außerhalb der Arbeit zu erlangen (vgl. Dehnbostel 2011: 15).

Lernen im Prozess der Arbeit

„Bei der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung werden Lernprozesse im Unternehmen systematisch genutzt. In dynamischen Branchen wie dem IT-Bereich entstehen im Berufsalltag vielfältige Herausforderungen, durch die gelernt werden kann. Die Bewältigung der Arbeitsprozesse erfordert es, sich die dazu notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen anzueignen. Die Arbeit selbst wird zum Lerngegenstand, das Unternehmen zum Lernort.
Ein Teilnehmer einer solchen Weiterbildung arbeitet in realen Projekten seines Unternehmens. Die Lernprozesse gestaltet der Teilnehmer selbst. Sein Lernen orientiert sich dabei an den für das Projekt notwendigen Arbeitsaufgaben sowie an seinen individuellen Stärken und Schwächen. Ein wichtiger Aspekt des Lernens ist die Reflexion der eigenen Arbeitserfahrung gemeinsam mit seinem Lernprozessbegleiter. Daneben stehen dem Teilnehmer nicht nur Informations- und Lernmaterialien zur Verfügung sondern auch die fachliche Beratung durch erfahrenen Kollegen, den Vorgesetzten oder externe Experten.“ (Weber 2004:3)

Ein wichtiges Merkmal des IT-Weiterbildungssystems ist der Grundgedanke des Lernens im Prozess der Arbeit, wobei die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung kein festgelegter Bestandteil der IT-Fortbildungsverordnung ist. Die Umsetzung dieses Konzeptes beginnt auf der ersten Stufe mit den IT-Spezialisten des IT-Weiterbildungssystems[17]. Auf der Ebene der Operativen Professionals (zweite Stufe des IT-Weiterbildungssystems) ist der Aspekt des Lernens in der Arbeit in Form der Durchführung einer umfangreichen Projektarbeit in einen der drei Prüfungsteile integriert. Die Vorgabe zum Bestehen des Prüfungsteils „Betriebliche IT-Prozesse“ mit der Realisierung und Dokumentation eines praxisrelevanten Projekts stellt mit der Methode - Lernen im Prozess der Arbeit - jedoch einen unterstützenden Anwendungsbezug her. Allerdings lässt die IT-Fortbildungsverordnung auch die zur Auswahl stehende Dokumentation von Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen zu.

Lernen im Lehrgang eines Bildungsanbieters überwiegt eindeutig

Die Mehrheit der Teilnehmer der Onlinebefragung gab an, dass es bei ihrer Fortbildung einen Anteil des Lernens in der Arbeit gegeben hat, wobei das Lernen im Lehrgang eines Bildungsanbieters eindeutig dominierte (siehe Abbildung 17). Fast 89% aller Teilnehmer gaben an, im Rahmen der Prüfung ein praxisrelevantes Projekt erstellt zu haben. Ausschließlich im Lehrgang gelernt haben 28% der Teilnehmer. Es ist davon auszugehen,

[17] Die Spezialistenebene ist hier nicht primär Gegenstand der Untersuchung, wird jedoch u.a. in der IG Metall-Sonderausgabe „IT-Weiterbildung mit System“ von Rogalla / Witt-Schleuer beschrieben.

dass über das Projekt auch bei diesen Professionals ein Teil des Lernens in der Arbeit stattfand.

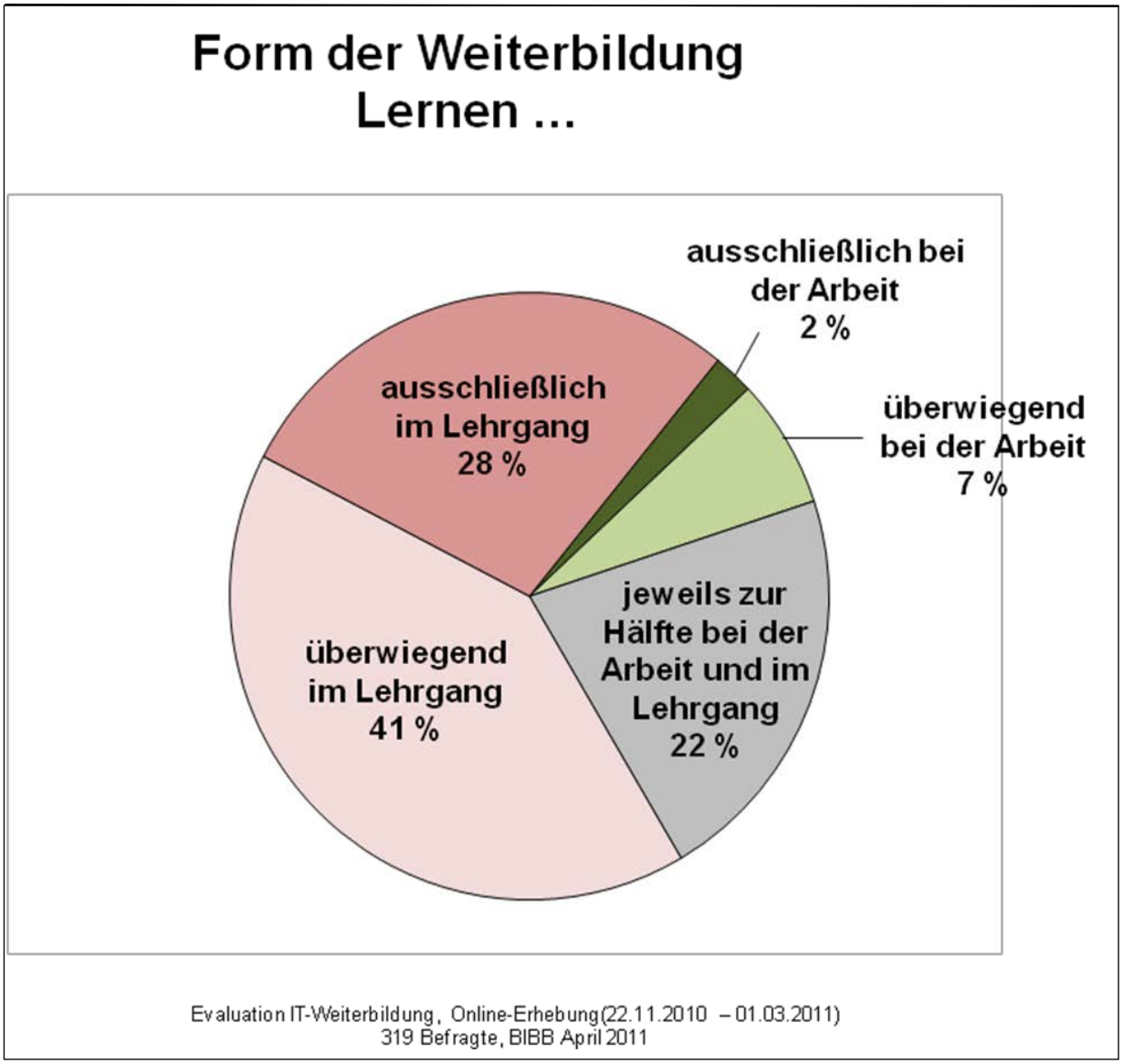

Abbildung 17 - Form der Weiterbildung

Die leitfadengestützten Interviews vermitteln einen Einblick, welche konkreten Vorstellungen die befragten Operativen Professionals von Lernen in der Arbeit hatten. Alle Interviewpartner haben an einem Lehrgang eines Bildungsanbieters teilgenommen, sieben berufsbegleitend und zwei innerhalb eines Vollzeitkurses mit anschließendem Praktikum zur Umsetzung der Projektarbeit.

Die Interviews der entsprechenden Professionals zeigen, dass die berufsbegleitenden Kurse sich im Praxisbezug nicht grundsätzlich von anderen Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden: die Teilnehmer hatten in der Regel die Möglichkeit, Problemstellungen aus der Arbeit einzubringen, sie haben mehr oder weniger bewusst versucht, das Erlernte in die Praxis umzusetzen und ein fachlicher Austausch mit den anderen Teilnehmern fand statt.

Dabei spielten die Motivation und Praxisnähe der Dozenten, aber auch der Anspruch der Teilnehmer an die Weiterbildung eine große Rolle. Bildungsanbieter 1 berichtet z.B., dass die meisten Teilnehmer versuchen das Gelernte gleich in die Praxis umzusetzen und ihre Erfahrungen im Kurs zurückspiegeln.

Sehr positiv äußerten sich die beiden Professionals, die den Vollzeitkurs in Kombination mit einem Praktikum belegt hatten: „Also das Prinzip fand ich wunderbar, weil man die erlernten theoretischen Grundlagen super in die Praxis umsetzen konnte, und somit war das auch viel verständlicher und greifbarer, das war genau richtig“ (Teilnehmer 9). Auch der zweite Teilnehmer gab an, dass die Weiterbildung mit dem Projekt verzahnt wurde (Teilnehmer 7).

Ein Praktikum bietet zur Durchführung des Projektes ganz andere Rahmenbedingungen, das Gelernte umzusetzen, da die Teilnehmer z.B. nicht durch andere Aufgaben in Anspruch genommen werden und das Projekt bzw. die andere Herangehensweise in der Umsetzung nicht in den normalen Arbeitsalltag integrieren müssen.

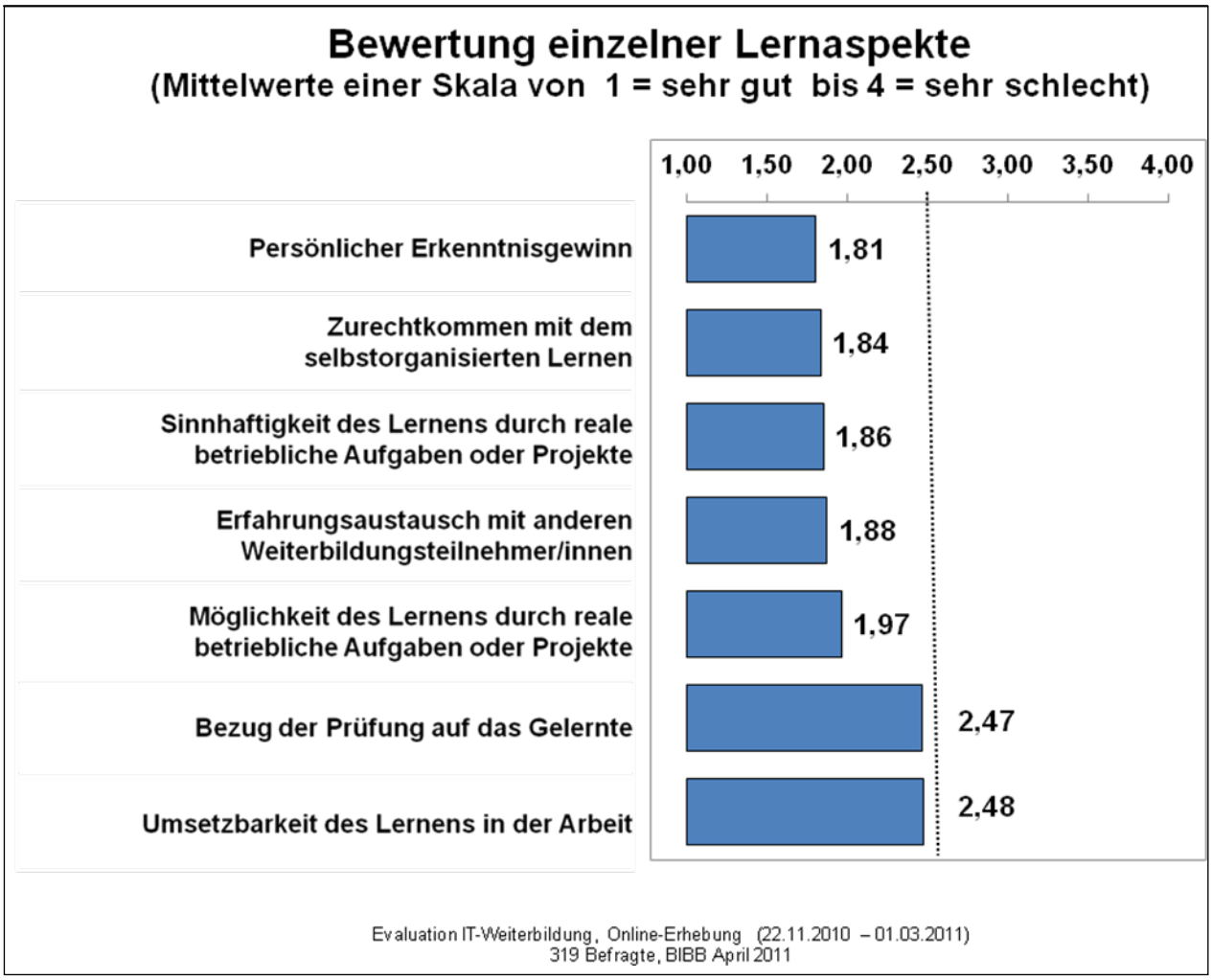

Abbildung 18 – Bewertung des Lernens in der IT-Weiterbildung

Insgesamt entsteht aber nicht der Eindruck, dass die Teilnehmer sich tiefergehend mit dem Konzept des Lernens in der Arbeit auseinandergesetzt haben.

Lernen in der Arbeit findet im Projekt statt

Die Interviews der Teilnehmer und vor allem auch der Bildungsanbieter zeigen sehr deutlich, dass Lernen in der Arbeit – wenn überhaupt – über die Durchführung des Projektes stattfindet. So meint einer der Bildungsanbieter: „Wir versuchen natürlich, die Theorie so dicht wie möglich an der Praxis zu machen, aber die eigentliche Umsetzung erfolgt in der Praxisphase… Und das ist dann eigentlich das Lernen im Prozess der Arbeit“ (Bildungsanbieter 3). Und auch ein interviewter Professional stellt fest: „nur im Rahmen der Projektdokumentation gab es einen Transfer“ (Teilnehmer 6). Von den Teilnehmern der Onlinebefragung gaben 89% an, für die Prüfung ein praxisrelevantes Projekt durchgeführt zu haben. Von den interviewten Professionals haben alle eine praxisrelevante Projektarbeit (alternativ: Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen) als Prüfungsleistung gewählt.

Allerdings war einer der Interviewpartner gezwungen, ein fiktives Projekt durchzuführen: „Ja, das bedaure ich schon ein bisschen, dass das relativ kompliziert gemacht wurde. Viele Abhängigkeiten, die es so in der Praxis gibt, gab es in dem fiktiven Projekt eben nicht, und die musste man sich dazu denken, und dadurch ist das Ganze dann unnötig kompliziert geworden und in einigen Bereichen hat es vielleicht nicht so gut geklappt, wie es hätte klappen können, hätte man es praktisch ausgeführt“ (Teilnehmer 5). Auch andere Teilnehmer betonen, dass sie es für sich als wichtig empfunden haben, ein reales Projekt durchzuführen (Teilnehmer 2 und 6).

Die interviewten Vertreter der Bildungsträger gehen unterschiedlich mit der Problematik der fehlenden Möglichkeit eines realen Projektes um. Einer gibt als Ausweichmöglichkeit an, dass ein Potenzialprojekt durchgeführt werden kann (Bildungsanbieter 1), ein zweiter berichtet, dass „ein verschwindend kleiner Teil“ der Teilnehmer notfalls auch abgeschlossene Projekte nachdokumentiert (Bildungsanbieter 2). Nur der dritte Bildungsträger überprüft vor der Teilnahme am Kurs, ob ein Interessent ein reales Projekt durchführen kann. Bei Bedarf führt der Bildungsanbieter dann auch eine Beratung im Unternehmen durch (Bildungsanbieter 3).

Für die Bearbeitung des Projektes (Operative Professionals) bzw. der Fallstudie (Strategische Professionals) müssen die Teilnehmer im Vorfeld einen Vorschlag einreichen und mit dem Prüfungsausschuss eine Zielvereinbarung mit Eckwerten für die Durchführung abschließen. Zwei der interviewten Professionals haben es als schwierig bezeichnet, „ihr“ Projekt den Anforderungen der IHK und des Prüfungsausschusses anzupassen (Teilnehmer 3 und 6).

Lernprozessbegleitung im Unterschied von Bewertung und Praxis

Ein wichtiger Bestandteil des didaktischen Ansatzes des Lernens in der Arbeit ist die Lernprozessbegleitung, bei der ein Mentor (Lernprozessbegleiter) den Lernprozess eines Weiterbildungsteilnehmers begleitet. Die Interviews der Teilnehmer und der Bildungsdienstleister haben ergeben, dass in der Praxis – wenn überhaupt – eine Lernbegleitung größtenteils durch die Mitarbeiter der Bildungsanbieter erfolgt, bei denen Vorbereitungskurse auf die Prüfung zum IT-Professional angeboten werden. Fokus und Umfang variieren dabei sehr stark.

Von den interviewten Teilnehmern gaben zwei an, keine Lernprozessbegleitung während der Durchführung des Projektes bzw. bei der Dokumentation erhalten zu haben (Teilnehmer 1 und 4). Teilnehmer 2 erhielt auf Nachfrage Unterstützung durch Dozenten. Einem weiteren Teilnehmer wurde bei der Strukturierung der Projektdokumentation durch die Dozentin „fantastisch“ geholfen (Teilnehmer 3) und Teilnehmer 6 wurde vom Bildungsanbieter ein Coach zur Seite gestellt. Dafür gab es allerdings nur zwei bis drei feste Termine, obwohl der Teilnehmer sich eine „begleitende Unterstützung“ gewünscht hätte. Die beiden interviewten Teilnehmer von Vollzeitmaßnahmen waren mit ihrer Begleitung sowohl im Unternehmen als auch vom Bildungsanbieter aus zufrieden. Bei einem gab es wöchentliche Treffen der Kursteilnehmer aus Eigeninitiative, zu denen bei Bedarf auch Dozenten dazu gebeten wurden, und gleichzeitig gab es Präsenzphasen während des Praktikums (Teilnehmer 7). Der andere hatte die Möglichkeit, seine Projektarbeit in regelmäßigen Abständen dem Lehrgangsleiter zuzuschicken, der diese dann kommentiert hat (Teilnehmer 9).

Bei den interviewten Bildungsanbietern geben zwei an, Lernprozessbegleitung bzw. Coaching konkret für das Projekt anzubieten. Bildungsanbieter 1 bietet seinen Teilnehmern einen Projektcoach an. Außerdem ist es Teil der Zielvereinbarung mit dem Prüfungsausschuss, dass der Teilnehmer alle vier Wochen einen Statusbericht abgibt. Weiterhin werden die Teilnehmer bei der Beantragung des Projektes unterstützt. Bei Bildungsanbieter 3 kommen die Teilnehmer während der Projektbearbeitung regelmäßig mit einem Coach zusammen. Bei diesem Treffen stellen Teilnehmer den Zwischenstand ihrer Projekte vor und es werden Arbeitsaufgaben für das nächste Treffen verteilt.

Von den Teilnehmern der Onlinebefragungen bewerten 68% die Lernprozessbegleitung positiv (13% sehr gut, 55% gut). Diese Einschätzung bezieht sich aber nicht explizit auf das Projekt, und es wurde auch nicht zwischen Bildungsanbieter und Unternehmen unterschieden. Interessanterweise fällt die Bewertung der Teilnehmer der Bundeswehr etwas negativer aus, obwohl davon auszugehen ist, dass diese mehrheitlich einen Vollzeitkurs mit Praktikum durchlaufen haben und die beiden interviewten Teilnehmer mit Vollzeitkurs eine vergleichsweise positive Einschätzung der Lernprozessbegleitung abgegeben haben.

Insgesamt folgt die Lernprozessbegleitung durch die Bildungsanbieter in der Praxis eher nicht den ursprünglichen Vorstellungen bei der Schaffung des IT-Weiterbildungssystems. Teilweise entsteht der Eindruck, dass der Fokus eher in der Unterstützung bei der Antragstellung und der Anfertigung der Dokumentation des Projektes liegt, damit diese formalen Vorgaben entsprechen. Wie die Teilnehmer aus den unterschiedlichen Wirtschaftssektoren die Lernprozessbegleitung beurteilen, zeigt die nachfolgende Abbildung.

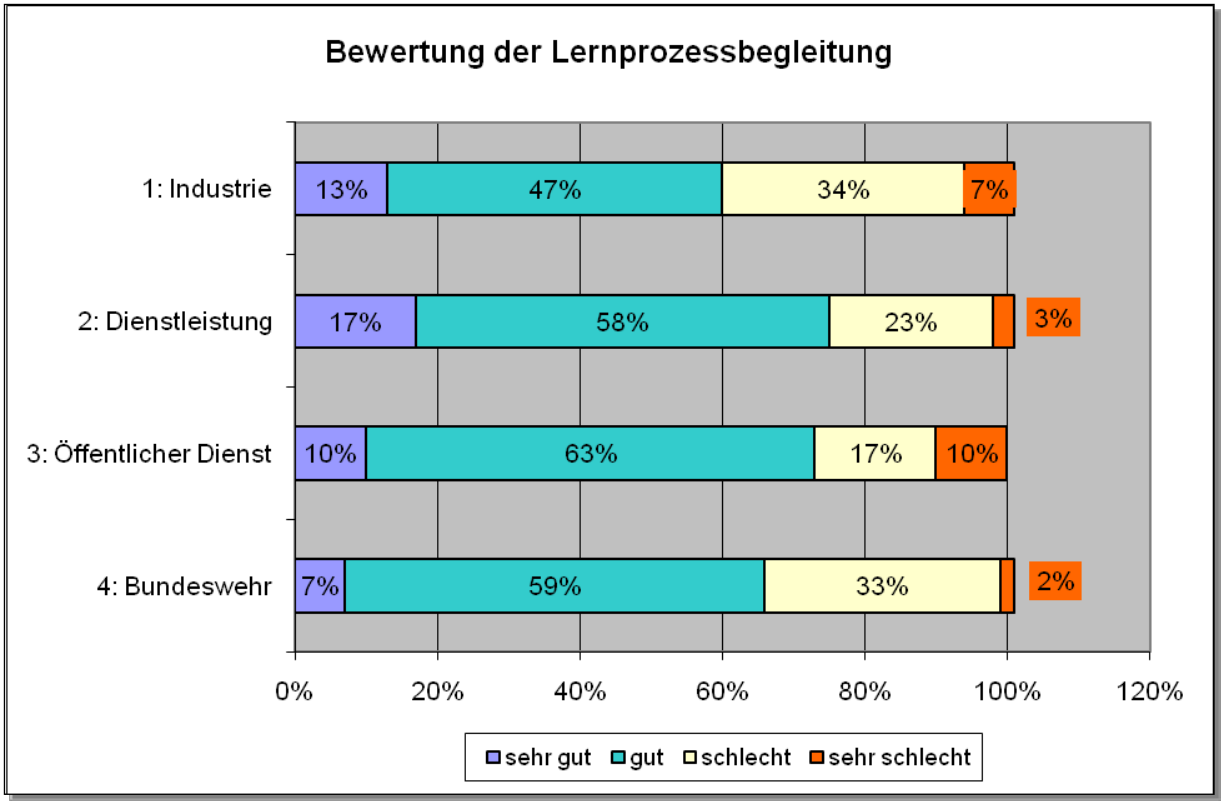

Abbildung 19 - Bewertung der Lernprozessbegleitung durch die Onlinebefragten

Bezüglich der gezielten Lernprozessbegleitung spielen die Unternehmen in der Praxis bei den Professionals bisher kaum eine Rolle. Die beiden interviewten Teilnehmer einer Vollzeitmaßnahme mit Praktikum hatten einen fachlichen Ansprechpartner für ihr Projekt im Praktikumsbetrieb. Ein weiterer Teilnehmer (Teilnehmer 6) gab an, dass er sich am Arbeitsplatz sehr gut mit Kollegen austauschen konnte und fachliche Unterstützung erhielt. Allerdings gab es in keinem Fall eine kontinuierliche, reflektierte Lernprozessbegleitung, die dem APO-Konzept entspricht. Gleichwohl hat Unternehmen 2, das keine IT-Weiterbildung durchführt, das Konzept des Lernens in der Arbeit für die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen übernommen und alle Ausbilder zu Lernprozessbegleitern qualifiziert, da man von dieser Art des Lernens vollkommen überzeugt ist.

Bildungsanbieter 2 gibt an, dass die Lernprozessbegleitung von Seiten der Unternehmen aus sehr stark vom Betrieb abhängt. Es gibt aber seltene Fälle, in denen sich Teilnehmer, Dozent und ein Vertreter des Unternehmens zusammensetzen (Bildungsanbieter 2). Die anderen beiden Anbieter geben an, dass z.B. die Projektthemen im Betrieb entwickelt werden. Allerdings sieht es Bildungsanbieter 3 als Verantwortung der Bildungsträger, die Betriebe umfassend zu informieren, damit diese den Teilnehmern die Möglichkeit geben, das Gelernte umzusetzen.

Lernen in Kombination von Theorie und Praxis wird bevorzugt

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung geben 82% an, dass sie eine Kombination von Lernen in der Arbeit und Lernen in Lehrgängen bevorzugen.

Auch alle drei der interviewten Bildungsanbieter räumen der Vermittlung von Theorie naturgemäß einen hohen Stellenwert ein. Bildungsanbieter 3 betont, dass die Teilnehmer erst die Inhalte und das Wissen brauchen, um es dann auch in den Betrieben umsetzen zu können. Alle Bildungsanbieter geben dabei an, dass die Theorie von ihnen so praxisnah wie möglich vermittelt wird, z.B. in Form von Fallstudien (Bildungsanbieter 1). Aber sie halten nicht nur eine Vermittlung nah am Arbeitsprozess für wichtig, sondern vor allem auch eine Reflektion und ggf. auch eine Verbesserung der eigentlichen Arbeitsprozesse in den Unternehmen (Bildungsanbieter 2 und 3).

Auch zwei der Unternehmensvertreter gehen auf den Stellenwert theoretischer Kenntnisse ein. So erachtet Unternehmensvertreter 3 die Lernprozessbegleitung im Professional-Bereich als nicht unbedingt notwendig, weil der Personenkreis bereits über ausreichende Kompetenzen verfügt. „Wenn man Leute kompetent mit Wissen versorgen möchte, ist es einfacher, sie aus dem Arbeitsprozess herauszuholen“ (Unternehmensvertreter 3). Unternehmensvertreter 2 betont, dass beim Lernen in der Arbeit neben dem Lernort Betrieb mit Projektarbeit und Lernprozessbegleitung eine institutionelle Anbindung für die Theorie wichtig sei.

Gerade die Kombination von Theorie und Praxis wird von den Befragten auch in der IT-Weiterbildung als sinnvoll erachtet. Durch die Erstellung der Projektarbeit, idealerweise in einem realen Projekt am Arbeitsplatz, wird dazu beigetragen, dass das Gelernte in die konkrete Projektarbeit übertragen und über die Dokumentation und das Prüfungsgespräch reflektiert wird.

Von einem der Unternehmensvertreter wird jedoch kritisiert, die IHK haben „ja sozusagen schlanke Konzepte daraus gemacht und die Weiterbildung am Arbeitsplatz umgedreht und gesagt, man kann auch ein IT-Professional werden, wenn man bei bestimmten Weiterbildungsinstituten Kurse macht“ (Unternehmensvertreter 1).

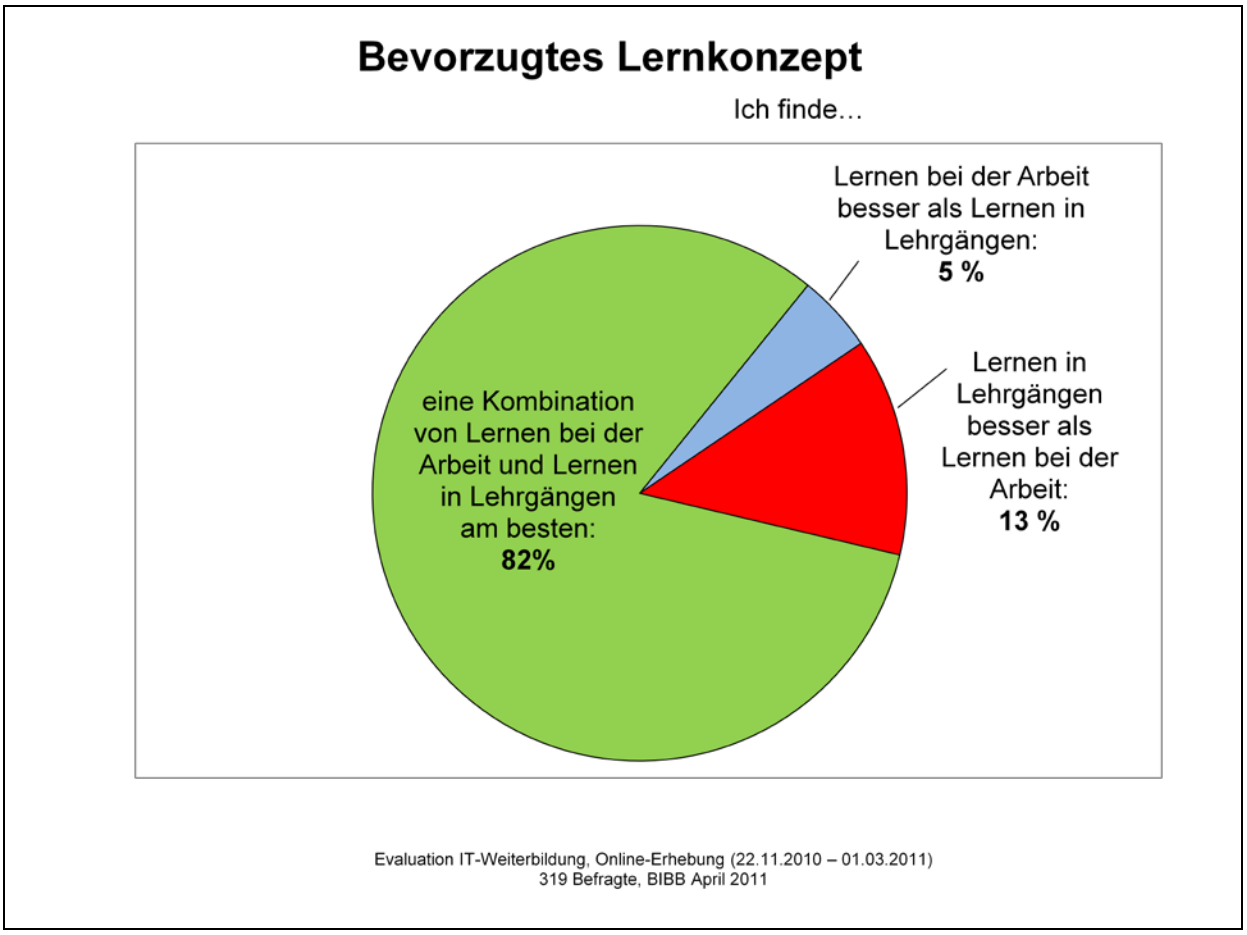

Abbildung 20 - Bevorzugtes Lernkonzept der Onlinebefragten

4.4 Organisatorische Rahmenbedingungen der IT-Weiterbildung

In der nachfolgenden Abbildung sind die Bewertungen der organisatorischen Rahmenbedingungen als arithmetische Mittelwerte dargestellt. Hier erzielt die Bewertung der Dauer der IT-Weiterbildung den besten Wert.

Abbildung 21 - Bewertung der organisatorischen Rahmenbedingungen

4.4.1 Rahmenbedingungen in den Unternehmen

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung schätzten 61,9% die Rahmenbedingungen der IT-Weiterbildung in ihrem Unternehmen als positiv ein (9% sehr gut, 52,9% gut).
67% der Teilnehmer gaben an, von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt worden zu sein. Von den Teilnehmern, die zum Zeitpunkt der Weiterbildung nicht Angehörige der Bundeswehr waren, waren es sogar 73%.

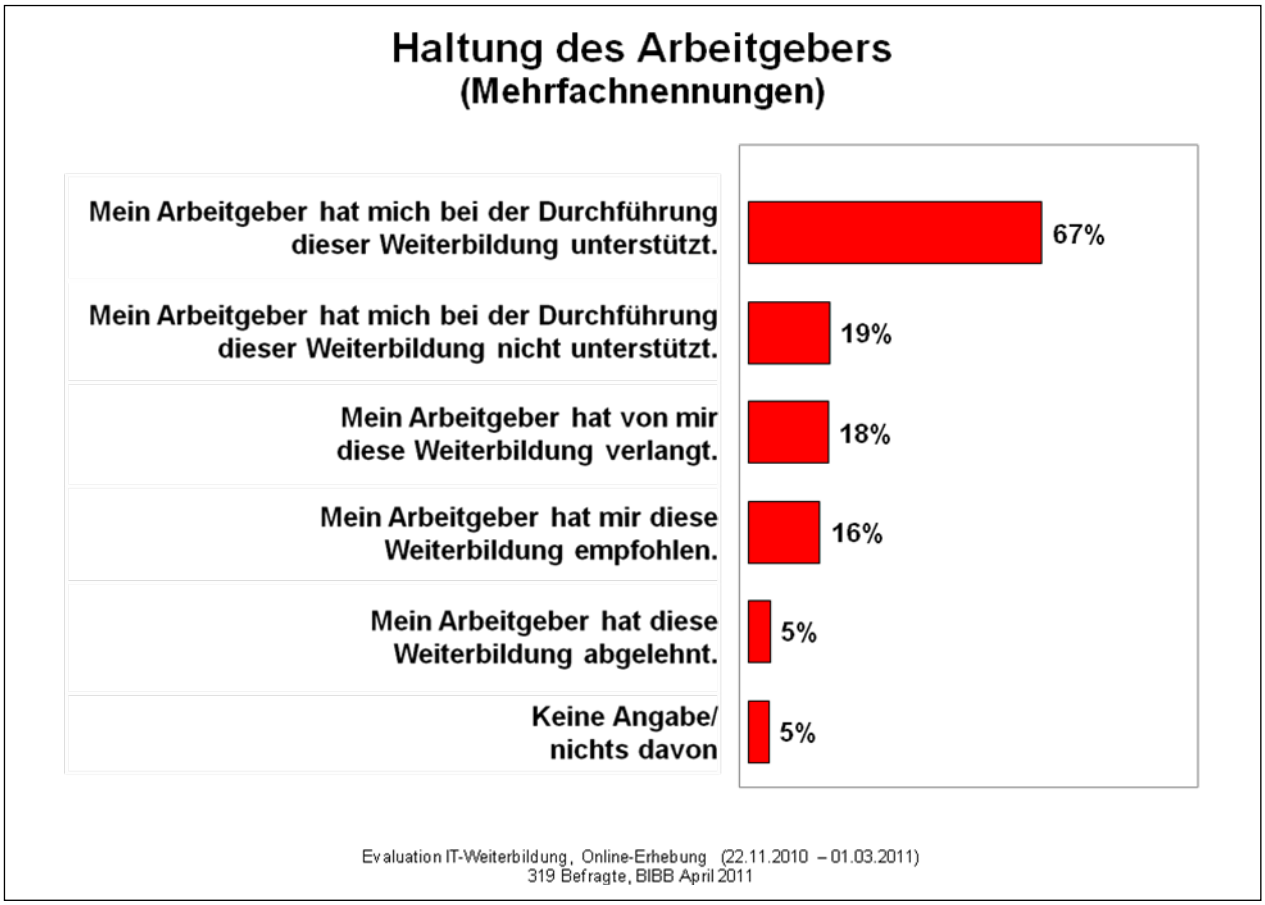

Abbildung 22 - Haltung des Arbeitgebers zur IT-Weiterbildung aus Sicht der Onlinebefragten

Die Unterstützung im Unternehmen durch die Vorgesetzten bewerten 57,3% aller Befragten als sehr gut und gut und die Unterstützung durch Kollegen sogar 71,1% gut und sehr gut.

Auch die interviewten Professionals wurden größtenteils von ihren Arbeitgebern unterstützt. Bei den beiden Teilnehmern der Vollzeitkurse handelt es sich um Angehörige der Bundeswehr, die die Weiterbildung als Maßnahme des Berufsförderungsdienstes finanziert bekommen haben (Teilnehmer 7 und 9). Von den anderen Teilnehmern erhielten weitere drei finanzielle Unterstützung (Teilnehmer 1, 3 und 4). Außerdem erhielten einige der Teilnehmer Unterstützung in anderer Form, z.B. durch Freistellung und Ermöglichung der Projektarbeit während der Arbeitszeit (Teilnehmer 3), Urlaub für die Prüfung (Teilnehmer 5) oder „prinzipielle“ Unterstützung (Teilnehmer 2). Einer der Teilnehmer erhielt keinerlei Unterstützung von seinem Arbeitgeber, sondern dieser hatte Vorbehalte gegen die Weiterbildung: „Mein Arbeitgeber war strikt dagegen. … wenn man einen formalen,

hochwertigen Abschluss erwirbt, hat man erstens die Möglichkeit, eine Gehaltserhöhung zu thematisieren, und zweitens wird die Möglichkeit, sich beruflich zu verändern, auch wahrscheinlicher“. Allerdings änderte der Arbeitgeber seine Einstellung zum Ende der Weiterbildung durch die positive Erfahrung, die er mit seinem Mitarbeiter machte (Teilnehmer 8).

Unternehmensvertreter 3 gibt an, dass die allgemeine Unbekanntheit des Systems zum Problem für die Personalentscheider des Unternehmens wurde. Auch die Bildungsanbieter sehen die geringe Bekanntheit des Systems als kritischen Punkt, haben aber die Erfahrung gemacht, dass die Unternehmen sehr positiv reagieren, wenn sie von dieser Weiterentwicklungsmöglichkeit für Ihre Mitarbeiter erfahren (Bildungsanbieter 3) und hinter der Weiterbildung stehen, wenn sie sie kennen (Bildungsanbieter 2).

Die Unterstützung durch den Arbeitgeber wirkt sich positiv auf den Erfolg der Weiterbildung aus. Die Teilnehmer der Onlinebefragung, die von ihrem Arbeitgeber unterstützt wurden, bewerteten die Weiterbildung viel positiver und konnten eher einen Nutzen für sich generieren[18]. Hinsichtlich der drei abgefragten Aspekte (Erwartung an Weiterbildung erfüllt/ Nutzen für berufliche Tätigkeit / Gesamtbewertung der Weiterbildung) urteilen die IT-Projektleiter positiver als die Gesamtheit der übrigen Teilnehmer. Dabei sind die Unterschiede der beiden Gruppen zumindest hinsichtlich zweier Merkmale („Erwartung erfüllt“ und „Nutzen für die Tätigkeit“) auf dem 5%-Niveau signifikant.
Die Befragten, die „nur im Lehrgang“ gelernt haben, beurteilen den Nutzen ihrer Weiterbildung zwar nicht hinsichtlich aller Aspekte schlechter als die Befragten, die ihre Weiterbildung in einer anderen Form durchlaufen haben (mehrfach schneidet „überwiegend bei der Arbeit“ noch schlechter ab). Vergleichen wir die Gruppe „nur im Lehrgang“ mit der Gesamtheit aller übrigen, dann schätzt diese Gruppe den Nutzen durchgängig geringer ein.

Ein Aspekt rückt auch in den Fokus bei der Bewertung einer weiteren organisatorischen Rahmenbedingung, wenn nach den zeitlichen Rahmenbedingungen gefragt wird. Danach bewerten über ¼ (26%) der Teilnehmer aus dem Wirtschaftssektor Berufsförderungsdienst der Bundeswehr die zeitlichen Rahmenbedingungen als schlecht und sehr schlecht. Ursächlich hierfür dürfte die fest vorgegebene Dauer der Weiterbildung sein (siehe auch Kapitel 4.1.1 und 4.4.2).

[18] Signifikant ist dieser Zusammenhang hinsichtlich der Unterschiede folgender Nutzen-Aspekte: Nutzen für die Tätigkeit insgesamt, mehr Verantwortung, höher qualifizierte Tätigkeit in anderem Unternehmen, Aufstieg und höheres Einkommen (jeweils $p<1\%$).

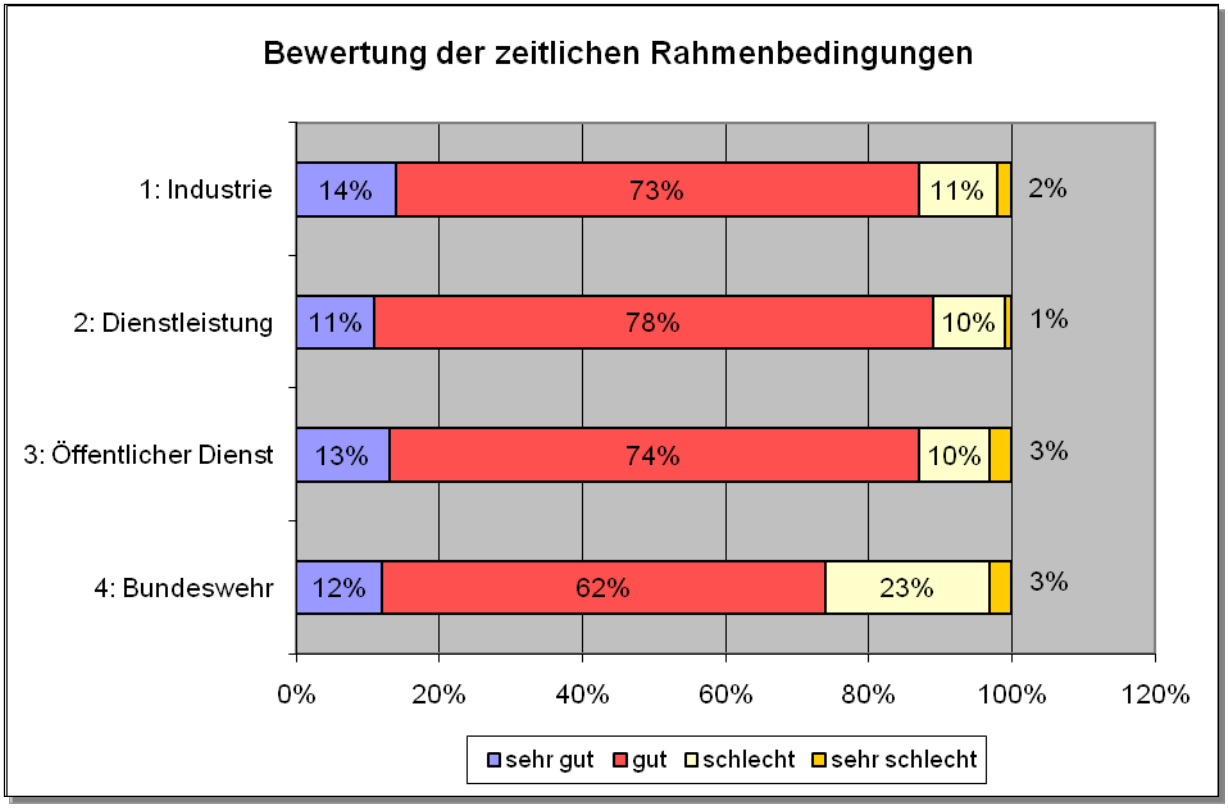

Abbildung 23 - Bewertung der zeitlichen Rahmenbedingungen durch die Onlinebefragten

4.4.2 Rahmenbedingungen bei den Bildungsanbietern

Die Bewertung der Kurse bei den Bildungsanbietern durch die interviewten Teilnehmer hängt in starkem Maße von der Praxisnähe, der Qualifikation und dem Engagement der Dozenten ab. Während z.B. Teilnehmer 1 die Dozenten als z.T. sehr schlecht und Teilnehmer 4 den Kurs als sehr theoretisch bezeichnet, äußerten sich Teilnehmer 7 und 8 sehr positiv über die Qualifikation und Motivation ihrer Dozenten. Auch Teilnehmer 5 meinte, dass die Dozenten, die aus der Wirtschaft kamen, wussten, wovon sie sprachen.

Bildungsanbieter 2 betont ebenfalls, dass Dozenten Praxisbezug haben oder aus der Praxis sein sollten. Bildungsanbieter 1 zieht aus seiner Perspektive als Dozent ein positives Fazit: „Meine Kollegen und ich unterrichten dort mit großer Freude und Begeisterung, weil die Teilnehmer auch begeisterungsfähig sind. Ich finde das hervorragend. Man kann den Leuten auch mal größere Perspektiven aufzeigen, und viele nehmen das auch wahr.“

Die zeitliche Aufteilung der berufsbegleitenden Kurse unterscheidet sich bei den einzelnen Bildungsanbietern. Bei Bildungsanbieter 1 dauert der theoretische Teil nur neun Monate bei 15 Seminarstunden pro Woche, das Projekt wird anschließend bearbeitet. Bei Bildungsanbieter 2 beträgt die Kursdauer 12-15 Monate bei geringerer wöchentlicher Präsenszeit und einige der Teilnehmer starten mit dem Projekt direkt parallel zum Beginn des Kurses. Bildungsanbieter 2 und 3 bieten zusätzlich Eigenlernanteile, z.B. über Lernplattformen an. Von den interviewten Professionals haben vier der Teilnehmer berufsbegleitende Kurse insgesamt ca. 1,5 Jahre für die Weiterbildung benötigt (Teilnehmer 2, 3, 5 und 6), Teilnehmer 4 und 8 knapp zwei Jahre. Teilnehmer 1, der übrigens auch am

unzufriedensten mit der Maßnahme war, hatte mit drei Jahren die längste Dauer. Die Vollzeitkurse haben jeweils ein Jahr gedauert.

Insgesamt bewerten die Teilnehmer der Onlinebefragung die zeitlichen Rahmenbedingungen der Kurse zu 83,6% mit gut und sehr gut, wobei die Bundeswehrteilnehmer in ihrer Einschätzung etwas darunter, die Nicht-Bundeswehrteilnehmer etwas darüber liegen (siehe auch Abbildung 23).

Die Qualität ihres Bildungsanbieters sahen 64% der Nicht-Bundeswehrteilnehmer positiv (sehr gut und gut) und 29% negativ (schlecht und sehr schlecht). Bei den Teilnehmern aus dem Bereich Bundeswehr waren nur 52% mit der Qualität des Bildungsanbieters zufrieden (sehr gut und gut).

4.4.3 Bewertung der Prüfungen

Die Prüfung der Operativen Professionals[19] gliedert sich in folgende Prüfungsteile:
1. Betriebliche IT-Prozesse,
2. Profilspezifische IT-Fachaufgaben,
3. Mitarbeiterführung und Personalmanagement.
Für die Ablegung der Prüfungen gibt es keine vorgeschriebene Reihenfolge in der Fortbildungsverordnung.

§ 4 Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“
(1) Im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ erstellt der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin eine Dokumentation […] über ein praxisrelevantes Projekt oder über Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen. Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin reicht hierzu einen Vorschlag ein. Der Prüfungsausschuss führt mit dem Prüfungsteilnehmer/der Prüfungsteilnehmerin darüber ein Beratungsgespräch und trifft mit ihm/ihr eine Zielvereinbarung über durchzuführende Arbeiten, Art und Umfang der zu erstellenden Dokumentation sowie den Abgabetermin. Dabei darf zwischen dem Tag des Beratungsgesprächs und dem Abgabetermin der Dokumentation längstens ein Zeitraum von einem Jahr liegen.
(2) Entspricht die Dokumentation den Anforderungen, sind die Inhalte vor dem Prüfungsausschuss zu präsentieren. Daran schließt sich ein Fachgespräch an. Die Präsentation soll mindestens 20 Minuten und höchstens 30 Minuten, das Fachgespräch und die Präsentation zusammen mindestens 60 Minuten und höchstens 90 Minuten dauern.
(3) Durch die Präsentation und das Fachgespräch soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, die in der Dokumentation dargestellten

[19] Eine Auswertung zu den Prüfungen der Strategischen Professionals war wegen zu wenig Teilnehmer dieser Gruppe an der Onlinebefragung nicht möglich.

IT-Prozesse zu analysieren, Lösungen zu konzipieren, Projekte zu planen, getroffene Entscheidungen transparent zu machen und übergreifende Zusammenhänge darzustellen sowie seine/ihre Konzeptionen und Lösungsvorschläge zu vertreten.
(IT-Fortbildungsverordnung)

Prüfungsteil Betriebliche IT-Prozesse

In dem Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ soll die Idee des Lernens in der Arbeit umgesetzt werden. Dieser Teil geht mit 50 % in die Gesamtwertung der Fortbildungsprüfung ein. Die Weiterbildungsteilnehmer sollen ein praxisrelevantes Projekt planen, durchführen und dokumentieren. Nach Möglichkeit wird dieses Projekt am eigenen Arbeitsplatz durchgeführt. Allerdings sehen die jeweiligen Abschnitte der IT-Fortbildungsverordnung eine Alternative zu einem Projekt vor, indem der Prüfungsteilnehmer auch Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen bearbeiten kann. Der überwiegende Teil der Teilnehmer der Onlinebefragung - knapp 89% - und alle interviewten Professionals haben aber ein praxisrelevantes Projekt durchgeführt (vgl. Kapitel 4.3).

Die IT-Fortbildungsverordnung sieht für den Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ eine Zielvereinbarung mit dem Prüfungsausschuss vor. Die Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss wurde von den „zivilen“ Teilnehmern der Onlinebefragung zu 70% positiv bewertet, bei den Bundeswehr-Teilnehmern waren es nur 49%. Teilnehmer 4 gab an, dass ihm erst im Nachgang des Zielvereinbarungsgespräches einige Sachverhalte klarer geworden sind, da bestimmte Aspekte aus seiner Sicht von den Prüfern nicht eindeutig kommuniziert wurden.
Die Relevanz für betriebliche Prozesse, die Lernmöglichkeiten, die Praxisrelevanz und das Innovationpotenzial dieses Prüfungsteils wird von den Teilnehmern der Onlinebefragung positiv beurteilt:

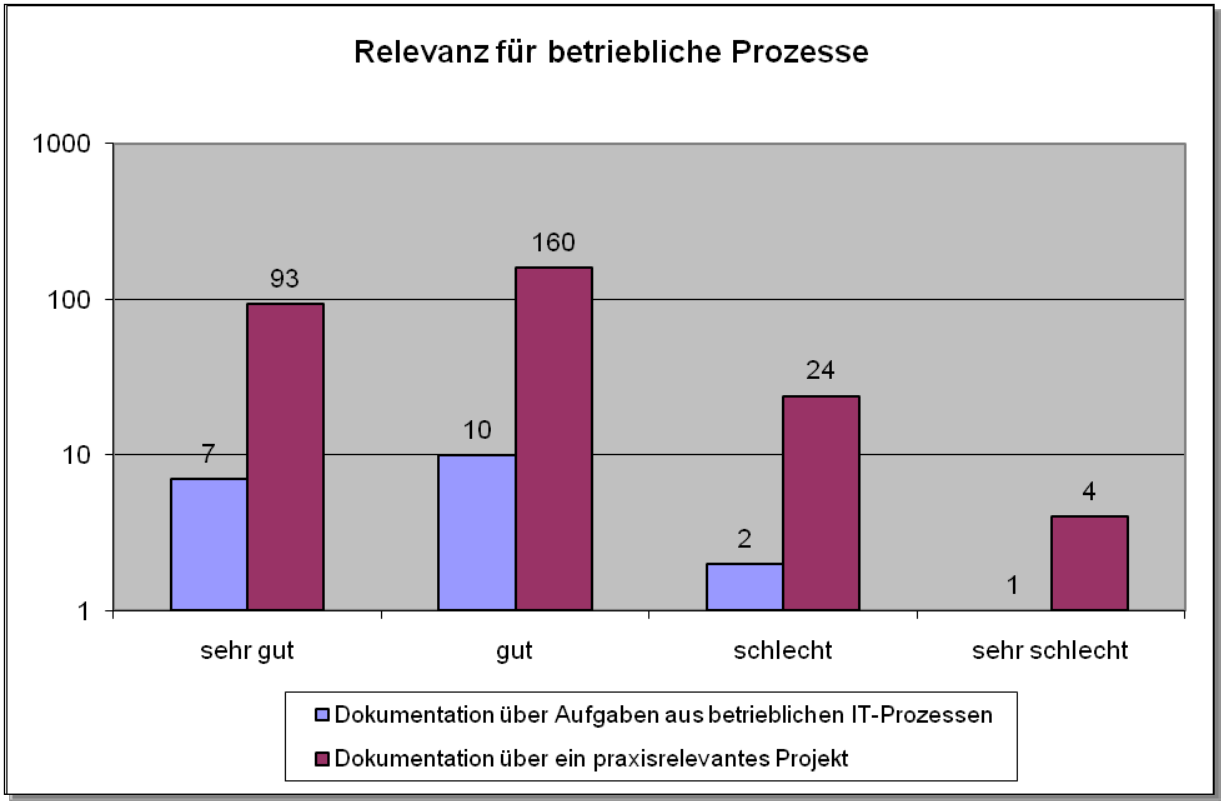

Abbildung 24 - Auswahl und Bewertung der angefertigten Dokumentation bezüglich der Relevanz für betriebliche Prozesse (301 Teilnehmer)[20]

Die Einschätzung der Bundeswehr-Teilnehmer fällt in allen Punkten etwas negativer aus. So gaben die beiden interviewten Bundeswehrteilnehmer (Teilnehmer 7 und 9) an, dass ihnen die Weiterbildung in Bezug auf ihre Tätigkeit bei der Bundeswehr wegen der dortigen Strukturen nicht viel gebracht hat. Für den zivilen Bereich zieht Teilnehmer 9 allerdings eine positive Bilanz.
Für Teilnehmer 1 hatte die Prüfung im Bereich Projektmanagement „mit viel gutem Willen" einen Bezug zur Praxis. Teilnehmer 2 hat die Prüfung zum Projekt „am besten gefallen und am meisten gebracht". Teilnehmer 3 fand die Projektdokumentation und Projektpräsentation sehr anstrengend, da er sein Projekt an die Anforderungen der IHK und des Prüfungsausschusses anpassen musste. Dabei benötigte er für den Projektantrag etwa eine Woche. Für die Projektdokumentation hat sich der Teilnehmer vier Wochen Urlaub genommen. Die Komplexität des Projektes fand Teilnehmer 6 ebenfalls sehr hoch. Auch er musste sein Projekt an die Anforderungen von IHK und Prüfungsausschuss anpassen.

Bewertung der anderen Prüfungsteile

Die Praxisrelevanz der Prüfungsinhalte des Prüfungsteils „Mitarbeiterführung und Personalmanagement" bewerten knapp 80% der Teilnehmer der Onlinebefragung sehr gut und gut, bei den Profilspezifischen IT-Fachaufgaben waren es knapp 70%.

[20] siehe Kapitel 3.3.2

Eine Aufgabe auf Englisch abzuprüfen fanden mehrere Teilnehmer positiv (Teilnehmer 2, 3 und 9), allerdings wurde die Umsetzung teilweise wegen schlechter sprachlicher Qualität und der Antwortmöglichkeit auf Deutsch kritisiert (Teilnehmer 5 ,7 und 9).

Gesamteinschätzung der Prüfung

Die Einschätzung der Prüfungen bei den interviewten Professionals war recht unterschiedlich. Teilnehmer 1 empfand seine Prüfer als nicht wirklich kompetent und die Prüfung als „Katastrophe“, aber Teilnehmer 6, 7 und 9 waren mit den Prüfern zufrieden. Teilnehmer 2 fühlte sich dadurch sehr gut auf die Prüfung vorbereitet, dass bereits im Vorfeld klar war, „dass es Aufgaben gibt, die manchmal nicht so einleuchtend sind, und dass man kreativ werden musste.“ Auch Teilnehmer 6 fand die schriftliche Prüfung „nicht so stumpf mit Auswendiggelerntem“. Laut Teilnehmer 8 waren die Prüfungen so aufgebaut, dass sie einen „klaren Handlungsbezug zur beruflichen Wirklichkeit“ fanden.

Drei der Teilnehmer gaben aber auch an, dass die Fragen der Prüfer nicht immer verständlich bzw. eindeutig waren (Teilnehmer 3, 5 und 8). Teilnehmer 8 führt das auf die hohe Spezialisierung der Fragestellungen zurück, die nicht immer der Spezialisierung der Prüflinge entspräche.

Fast alle der Teilnehmer fühlten sich durch den belegten Kurs mehr oder weniger gut auf die Prüfung vorbereitet (Teilnehmer 2, 4, 5, 6, 8 und 9), nur Teilnehmer 1 gab an, „das im Kurs Gelernte reichte bei weitem nicht für die Prüfung“.

Die Teilnehmer der Onlinebefragung bewerten die Prüfungsdurchführung folgendermaßen:

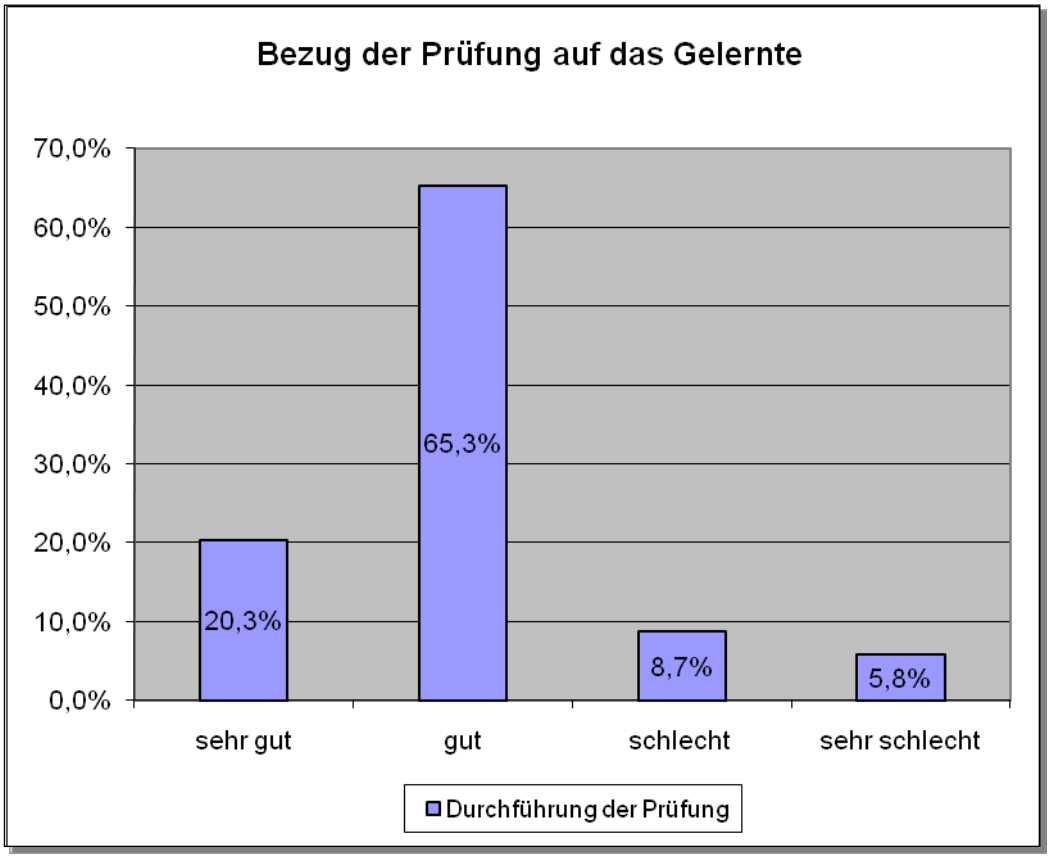

Abbildung 25 - Bewertung der Prüfungsdurchführung (311 Teilnehmer)[21]

Interessant ist, dass nur 58% der Teilnehmer der Meinung sind, dass sich die Prüfung auf das im Kurs Gelernte bezog. Im Vergleich der Praxisrelevanz zeigt sich, dass der Prüfungsteil „Profilspezifische IT-Fachaufgaben“ mit 66% positiver Einschätzung etwas schlechter als die beiden anderen Prüfungsteile beurteilt wird, die jeweils 75% Zustimmung erhalten.

Von einigen interviewten Teilnehmern wird auch Kritik an den IHK geäußert. So wurde Teilnehmer 7 erst sehr verzögert Einsicht in seine Prüfungsunterlagen gewährt, sodass er kaum Zeit für einen Einspruch gehabt hätte. Teilnehmer 3 kritisiert, dass die Anforderungen an den Projektantrag in den verschiedenen Bundesländern variieren und bei Teilnehmer 6 gab es „Stress zwischen IHK und einigen Prüfern“. Teilnehmer 2 fand die Terminierung der Prüfung sehr unglücklich, da Termine einfach vorgezogen wurden. Auch bei Teilnehmer 8 gab es mit dem Prüfungsausschuss und der Verwaltung der IHK größere Probleme. Da die Planstelle bei der IHK nicht ordnungsgemäß besetzt war, hat sich sogar der Abschluss der Teilnehmer verzögert.

[21] siehe Kapitel 3.3.2

4.5 Konzept der IT-Weiterbildung

4.5.1 Bewertung des Konzepts der Professional-Weiterbildung

Trotz schlechter Umsetzung bewertet Teilnehmer 1 das Konzept der IT-Weiterbildung als gut. Die Teilnehmer 4, 5 und 6 bemängeln jedoch die fehlende Auseinandersetzung mit dem Konzept in den Kursen. Dagegen beurteilt Teilnehmer 7 die Weiterbildung als sehr gut und hebt die durchdachten Inhalte hervor. Als völlig richtig sieht auch Teilnehmer 8 den Ansatz des Konzepts und verbindet mit der Weiterbildung eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit auf dem Stellenmarkt. Das Konzept findet Teilnehmer 9 wunderbar, weil die erlernten theoretischen Grundlagen sich in der Praxis gut umsetzen ließen.

Die Aussagen der Teilnehmer deuten darauf hin, dass eine Vertiefung mit dem innovativen Konzept kaum stattfindet. Wenn es eine Auseinandersetzung gab, erhielt die Theorie eine sehr positive Beurteilung, aber je nach Zufriedenheit, Kritik an der Umsetzung. Die Teilnehmer der Bundeswehr sind mit der Art der Durchführung sehr zufrieden, da sich das Praktikum direkt auf die Maßnahme bezog und sie sich nicht im normalen betrieblichen Alltag befinden.

Bildungsanbieter 2 hält das IT-Weiterbildungssystem für sehr sinnvoll. Es sollte auf jeden Fall mehr in die Öffentlichkeit gehen. Wichtig ist nicht nur Lernen im Arbeitsprozess, sondern auch die Reflektion der Arbeitsprozesse. Auch Bildungsanbieter 3 bewertet das System positiv. „Es ist dringend notwendig, dass es so etwas gibt. Nur mit Herstellerzertifizierung wären wir nicht weitergekommen, und es hätte dazu geführt, dass die Leute keinen IT-Lehrberuf mehr machen, weil es keine Aufstiegschancen gibt. Nun gibt es die Aufstiegsmöglichkeiten über den IT-Professional. Und wenn es uns gelingt, ein gutes Studium oben drauf zu setzen, dann glaube ich, ist das im IT-Bereich eine echt gute Lösung. Wenn man Leute aus dem IT-Bereich nach oben ziehen will, dann lässt man sie den Professional machen, aber dann müsste es noch etwas auf Bachelor-Ebene rein. Erst dann würde sich der Professional auch durchsetzen, das wäre dann die Einstiegsstufe, dann hätte der eine ganz andere Akzeptanz. So ist das nur ein IHK-Abschluss, der natürlich gut ist und den wir dringend gebraucht haben. Aber wir können noch mehr machen. Und da ist die IHK gefordert. Ich weiß auch nicht, warum es nicht in Deutschland eine Universität gibt, die der IHK zuarbeitet. Wir brauchen arbeitsprozessorientierte Studiengänge, die berufsbegleitend dual aufgebaut sind.“ (Bildungsanbieter 3)

Bildungsanbieter 4 bemängelt, dass ein in Deutschland gültiges Weiterbildungssystem ein Armutszeugnis für Firmen darstellt, wenn es dort nicht bekannt ist. Wenn eine Branche wie die IT ständig über Fachkräftemangel klagt und solche guten Systeme nicht kennt, dann hält Bildungsanbieter 4 dieses Thema Fachkräftemangel für einen großen Teil selbst herbeigeredet.
Der interviewte Unternehmensvertreter 3 erklärt, obwohl es für das Modell des IT-Weiterbildungssystems eine positive Beurteilung gibt, entschieden sich die Personalverantwortlichen des Unternehmens wegen fehlender Marktrelevanz, mangelnder Nachfrage und allgemeiner Unbekanntheit gegen die Professional-Weiterbildung. Und aus

Sicht des befragten Unternehmensvertreters 2 fehlt dem Modell die Anrechenbarkeit auf Bachelor- und Masterstudiengänge.

4.5.2 Kritik zum Übergang vom Spezialisten zum Professional

Nach Aussage des Bildungsanbieters 3 bewirbt der Branchenverband BITKOM zwar den Spezialisten, aber nicht den Professional. „Die IHK wiederum betrachten die Spezialisten überhaupt nicht. Die Spezialisten sind im Wesentlichen ja nur mit gesponsert und unterstützt durch die Gewerkschaften, die ein großes Interesse daran hatten, inklusive BITKOM den Spezialisten aufzuwerten. Die Durchlässigkeit zum Professional ist aus deren Sicht überhaupt nicht gewünscht und wird auch so nicht beworben. Die IHK wiederum haben ein Interesse an der Durchführung und an der Prüfung des Professionals. Denen ist wiederum der Spezialist relativ egal. Man muss als Spezialist ja keine spezielle Zertifizierung haben, um den Professional zu machen, sondern es reicht einfach eine Bescheinigung des Unternehmens. Es sind eigentlich zwei Systeme, die nebeneinander bestehen. Man hat sich keinen Gefallen damit getan, Spezialisten und Professionals so explizit zu trennen, und damit haben wir viel Zeit verloren“.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Untersuchung in Kapitel 4 zeigen, dass bei IT-Fachkräften Bedarf besteht an einer übergreifenden, bundesweit anerkannten Aufstiegsfortbildung im IT-Sektor als Alternative zu einem Hochschulstudium und zu spezialisierten und produktbezogenen Zertifikaten. Trotzdem wird der Abschluss des Operativen Professionals in der Praxis nicht entsprechend angenommen. Die beiden wesentlichen Gründe für die fehlende Akzeptanz sind die weitgehende geringe Bekanntheit der Professional-Abschlüsse und das ungeklärte Verhältnis zu den Hochschul-Abschlüssen Bachelor und Master. In der Praxis ist gelegentlich der Eindruck entstanden, als sei auf dem berufsqualifizierenden Weg zugleich ein Hochschulabschluss erreichbar.

Mangelnde Bekanntheit

An einer Weiterbildung interessierte IT-Fachkräfte erfahren häufig nur durch Zufall von der Weiterbildung zum IT-Professional, und auch die Arbeitgeber kennen das IT-Weiterbildungssystem und die Professional-Abschlüsse in der Regel nicht. Deswegen haben Arbeitgeber oft gar keine oder keine genaue Vorstellung, welche Qualifikationen sich hinter den Abschlüssen der Operativen und Strategischen Professionals verbergen und welches Weiterbildungsniveau sie erreichen. Dies führt z.T. auch zu sehr unterschiedlichen tariflichen Einordnungen auf den jeweiligen Weiterbildungsebenen.

Die Bekanntheit und Akzeptanz unterscheiden sich allerdings regional sehr stark. Abhängig ist dies vor allem von der Werbeaktivität der Bildungsdienstleister, die entsprechende Kurse anbieten. Interviewpartner berichten von Schwierigkeiten der Teilnehmer, Kammern zu finden, die die Prüfungen anbieten. Teilweise scheint der Abschluss bei den IHK selbst auch gar nicht bekannt zu sein. Unabhängig davon erkennen die Interviewten in dem Professional-Abschluss der IHK einen bedeutsamen Abschluss mit „eigenständigem“ Wert. In diesem Zusammenhang sehen mehrere Befragte insbesondere die IHK in der Pflicht, sich stärker für die IT-Weiterbildung einzusetzen und diese bekannter zu machen. Aber auch das Bundministerium für Bildung und Forschung sowie der Branchenverband BITKOM tragen nach Ansicht einiger Interviewten die Verantwortung für eine bessere Vermarktung des IT-Weiterbildungssystems.

Unternehmen, die die Abschlüsse kennen, scheinen diese zu akzeptieren. Gleichzeitig stehen Unternehmen nach Erfahrung der Bildungsdienstleister den Abschlüssen sehr offen gegenüber, wenn sie davon erfahren. Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen von der Weiterbildungsmöglichkeit zum IT-Professional profitieren können. Auf diese Weise können sie Mitarbeiter in der Arbeit bzw. berufsbegleitend zu Führungskräften weiterbilden und somit ihre Fachkräfte an sich binden.

Ungeklärtes Verhältnis zu Hochschulabschlüssen

Der Akzeptanz der IT-Professionals schadet auch das ungeklärte Verhältnis der Professional-Abschlüsse zu den Hochschulabschlüssen. Bei der Schaffung des Systems wurde eine Vergleichbarkeit des Operativen Professionals mit dem Bachelor- und den Strategischen Professionals mit dem Master-Abschluss angestrebt. Die grafische Darstellung

dieser angestrebten Vergleichbarkeit in den damals erstellten Informationsmaterialien implizierte eine Äquivalenz der Abschlüsse, die bei Lesern häufig die falsche Erwartung weckte, mit dem der Professional-Abschlüsse gleichzeitig einen Hochschulabschluss zu erwerben. Dieses ist im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland nicht möglich, da nur Hochschulen die entsprechenden Abschlüsse erteilen können. Die daraus resultierende Enttäuschung vieler IT-Professionals hat der Akzeptanz der Professional-Abschlüsse sehr geschadet. Gleichzeitig ist zu verhindern, dass der IT-Professional wegen des hohen Stellenwerts von Hochschulabschlüssen im IT-Sektor an Attraktivität verliert. Dabei hat die Weiterbildung für Arbeitgeber durchaus Vorteile im Vergleich zu einem Studium: sie erfolgt in der Arbeit bzw. nebenberuflich, sodass die Teilnehmer ihre Berufstätigkeit nicht unterbrechen müssen, die erlernte Theorie kann zeitnah in der Praxis erprobt und für die Reflektion und Optimierung von betrieblichen Prozessen genutzt werden. Ein berufsbegleitendes Studium ist nach Einschätzung mehrerer Interviewpartner wegen der langen Laufzeit für viele IT-Fachkräfte keine realistische Option der beruflichen Weiterentwicklung.

Die Meinungen der Interviewpartner über die Gleichwertigkeit von Operativem Professional und Bachelor gehen stark auseinander, aber über die Notwendigkeit einer Anschlussmöglichkeit zum Hochschulsektor herrscht Konsens. Dieser Anschluss könnte nach Ansicht mehrerer Interviewpartner über berufsbegleitende aufbauende Studiengänge für Professionals erfolgen.

Mit der Einordnung des Operativen Professionals auf der Niveauebene 6 (vgl. Esser 2012: 50) des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zusammen mit dem Bachelor wird eine Gleichwertigkeit des Abschlusses erstmals offiziell bestätigt[22]. Daraus ergeben sich zwar keinerlei Berechtigungen, z.B. bezogen auf eine tarifliche Einordnung oder auf die Anerkennung von Studienleistungen für ein einschlägiges Bachelorstudium, aber es ist davon auszugehen, dass diese Einordnung sich positiv auf die Akzeptanz der Professional-Abschlüsse auswirkt.

Als eine Maßnahme zur Erhöhung der Akzeptanz der Abschlüsse im Hochschulsektor wurde in einem der Interviews vorgeschlagen, die entsprechenden IHK-Prüfungsausschüsse mit Hochschul- statt Berufsschullehrern zu besetzen. Dies würde auch der weitgehend geringen Bekanntheit der Abschlüsse im Hochschulbereich entgegenwirken.

Motivation und Nutzen

Das meistgenannte Motiv der befragten Teilnehmer einer Weiterbildung zum IT-Professional war der berufliche Aufstieg im eigenen oder einem anderen Unternehmen. Aber auch die Erlangung eines anerkannten IT-spezifischen Abschlusses oberhalb der Facharbeiterebene und ein an einer Hochschule anrechenbarer Abschluss waren wichtige Gründe für die Weiterbildung zum IT-Professional.

Da ein großer Teil der befragten Teilnehmer ihren Abschluss in den letzten zwei bis drei Jahren vor der Evaluation erworben hat, erfasst diese Untersuchung eher den kurz- bis

[22] BMBF-Pressemitteilung vom 31.01.2012

mittelfristigen Nutzen der IT-Weiterbildung. Dabei zeigt sich, dass die an der Onlinebefragung beteiligten Bundeswehrangehörigen in viel geringerem Maße einen Nutzen aus der Weiterbildung generiert hatten als die zivilen Befragungsteilnehmer.

Von den Teilnehmern der Onlinebefragung waren fast 20% während der Weiterbildung zum IT-Professional bei der Bundeswehr, von den interviewten Professionals waren es zwei. Bei den Angehörigen der Bundeswehr ist davon auszugehen, dass es sich überwiegend um Zeitsoldaten handelt, die über den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr die ihnen zustehende zivilberufliche Weiterbildung in Anspruch genommen haben. Aus den Interviews lässt sich die Vermutung ableiten, dass die Auswahl der Weiterbildung bzw. des Professional-Abschlusses größtenteils durch die Bundeswehr und nicht durch die Bundeswehrangehörigen selbst erfolgte. So gaben über 80% der Bundeswehrangehörigen in der Onlinebefragung an, dass die Weiterbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde. Gleichzeitig scheint die Weiterbildung für die konkrete Tätigkeit bei der Bundeswehr wegen der dortigen organisatorischen Strukturen nur einen sehr eingeschränkten Nutzen zu haben. Jedoch die hier geförderte IT-Weiterbildung eröffnet ausscheidenden Soldaten gute Chancen, erfolgreich im zivilen Bereich tätig sein zu können.

Für die zivilen Teilnehmer der Onlinebefragung hat sich die Weiterbildung zum Operativen Professional hingegen weitaus eher gelohnt: so ist jeweils rund ein Viertel im eigenen Unternehmen beruflich aufgestiegen oder hat eine höher qualifizierte Arbeit in einem anderen Unternehmen erhalten. Auch die interviewten Professionals bewerten ihren Nutzen aus der IT-Weiterbildung bis auf eine Ausnahme überwiegend sehr positiv.

Der Kompetenzerwerb durch die IT-Weiterbildung wird von allen Befragten in großer Mehrheit als gut und sehr gut eingeschätzt. Auf Arbeitgeberseite sehen die befragten Bildungsanbieter vor allem für kleine und mittlere Unternehmen einen erheblichen Nutzen, da die Teilnehmer die erlernten modernen Methoden des (Projekt-)Managements in ihre Unternehmen einbringen und so auch Arbeitsabläufe überdenken und verbessern.

Lernen in der Arbeit

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass fast alle Operativen Professionals in Vorbereitung auf die Abschlussprüfung einen Lehrgang bei einem Bildungsanbieter belegen. Dieser Lehrgang erfolgte bei den Bundeswehrangehörigen in der Regel als Vollzeitmaßnahme mit Praktikum und bei den zivilen Teilnehmern berufsbegleitend. Die Interviews der Teilnehmer und der Bildungsanbieter zeigen sehr deutlich, dass Lernen in der Arbeit bei den Operativen Professionals in der Regel nur über die Durchführung des Projektes im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ stattfindet. Die Projektarbeit wird idealerweise in einem realen Projekt am Arbeitsplatz erstellt. Von den Teilnehmern der Onlinebefragung haben knapp 90% ein praxisrelevantes Projekt durchgeführt, bei den interviewten Teilnehmern alle. Das ausschließliche Lernen in der Arbeit wird von den Befragten aber auch nicht als Option gesehen, sondern sie betrachten gerade die Kombination von Theorie und Praxis als sinnvoll in der IT-Weiterbildung.

Eine Begleitung des Lernprozesses bei der Erstellung der Projektarbeit erfolgt in der Regel durch den Bildungsanbieter, bei dem die Teilnehmer den Vorbereitungslehrgang absolvieren.

Qualität und Umfang der Lernbegleitung hängt dabei sehr stark von der Qualifikation und dem Engagement der Dozenten, aber auch von der Nachfrage durch die Teilnehmer ab. Der Fokus der Lernbegleitung liegt eher in der Unterstützung bei der Anfertigung der Dokumentation des Projektes. Die Unternehmen spielen in der Praxis bisher kaum eine Rolle bei der gezielten Lernprozessbegleitung. Ansprechpartner in den Unternehmen bieten in der Regel dann eine fachliche Begleitung an, wenn das Projekt im Rahmen einer Vollzeitmaßnahme in einem Praktikumsbetrieb durchgeführt wird.

Organisatorische Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Trotz der geringen Bekanntheit des Systems wurde ein Großteil der an der Untersuchung beteiligten IT-Professionals von ihren Arbeitgebern bei der Weiterbildung unterstützt – sei es finanziell, durch Freistellung oder die Ermöglichung der Projektarbeit.

Auch die Qualität der Bildungsanbieter beurteilte eine große Mehrheit der Teilnehmer positiv. Allerdings war einer der interviewten Teilnehmer sehr unzufrieden mit der Durchführung des Lehrgangs. Da Empfehlungen eine große Rolle bei dem Zustandekommen von Kursen spielen, haben Lehrgänge, die von den Teilnehmern nicht weiterempfohlen werden, einen negativen Einfluss auf die Akzeptanz in der jeweiligen Region. Einzelne der interviewten Teilnehmer übten auch Kritik an der Organisation der Prüfungen durch die zuständige IHK.

Die interviewten Bildungsanbieter engagieren sich stark für die IT-Weiterbildung und sind von dem Konzept überzeugt. Sie streben nach eigenen Angaben an, den Teilnehmern die Fähigkeit zum Wissenstransfer vermitteln zu wollen und eine nachhaltige Veränderung der Denkmuster zu bewirken.

Konzept der IT-Weiterbildung

Das Konzept der IT-Weiterbildung auf der Ebene des Operativen Professionals wird von den Interviewpartnern durchgehend positiv bewertet. Die Inhalte werden nicht kritisiert. Allerdings scheinen einige Teilnehmer im Vorfeld einer Weiterbildung zum Operativen Professional einen stärkeren Fokus auf fachspezifische Inhalte zu erwarten, als eigentlich im Konzept angedacht ist, das auf eine Aufstiegsfortbildung ausgerichtet ist. Hierzu tragen möglicherweise die geringe Bekanntheit der IT-Weiterbildung selbst als Aufstiegsmöglichkeit und die starke Dominanz produktbezogener und spezialisierter Weiterbildungen im IT-Bereich bei. Insgesamt zeigt sich, dass es im IT-Sektor für den Abschluss als Operativer Professional als Weiterentwicklungsmöglichkeit für Fachkräfte mit einer IT-Ausbildung Bedarf gibt. Dabei eignet sich nach Ansicht einiger der Befragten die Professionalebene besonders für die Entwicklung von Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Weiterbildung zum IT-Spezialisten scheint als Zugang zur Professional-Stufe keine große Bedeutung zu haben. Die Spezialisten- und Professionalebene stehen quasi verbindungslos nebeneinander. Nach der Weiterbildung zum Strategischen Professional besteht bisher kaum eine Nachfrage. Allerdings gibt es auch nur eine begrenzte Zahl von Operativen Professionals als potenzielle Teilnehmer, und auch das bisher noch ungeklärte Verhältnis zum Hochschulsektor wirkt sich sehr wahrscheinlich negativ auf die Nachfrage aus.

Von den einzelnen Abschlüssen auf der Ebene der Operativen Professional wird der IT-Projektleiter am ehesten nachgefragt, wohingegen der IT-Ökonom zahlenmäßig keine Bedeutung hat. IT-Projektleiter profitieren nach den Ergebnissen der Onlinebefragung am meisten von der Weiterbildung und der Abschluss wird nach Aussage der Bildungsanbieter auch am stärksten nachgefragt. Der inhaltliche Unterschied zwischen den Profilen wurde von den interviewten IT-Professionals als nicht sehr groß wahrgenommen. Trotz vieler gemeinsamer, aber auch ausreichend trennscharfer Weiterbildungsinhalte gibt es die Sinnverwandtschaft des IT-Projektleiters mit einer Leitungsfunktion, während die drei weiteren Abschlussbezeichnungen eher auf eine Expertenfunktion hinweisen. Bei der Wahl des Abschlusses spielte deshalb vielmehr die Bezeichnung eine Rolle.

Fazit

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass das Konzept der Weiterbildung zum Operativen Professional von den Personen, die sich näher damit auseinandergesetzt haben, sehr positiv bewertet wird. Der Bedarf nach einer übergreifenden Aufstiegsmöglichkeit als Alternative zu einem Studium ist auf alle Fälle gegeben. Dabei scheint die IT-Weiterbildung zum Operativen Professional besonders interessant für die Weiterentwicklung von Fachkräften in kleinen und mittleren Unternehmen zu sein.

Eine wesentliche Ursache für die fehlende Akzeptanz des IT-Weiterbildungssystems liegt in seiner geringen Bekanntheit. Hier wäre es die Aufgabe der IHK, des Branchenverbands BITKOM und des Bundes, die Bekanntheit des Systems über Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Eine besondere Verantwortung kommt dabei den IHK zu.

Ein weiteres Problem des Operativen Professionals war bisher das ungeklärte Verhältnis zum Bachelor. Mit der Einordnung beider Abschlüsse auf derselben Stufe des DQR könnte sich diese Problematik längerfristig entschärfen. Trotzdem sind – auch im Sinne des Lebenslangen Lernens – direkte Anschlussmöglichkeiten zum Hochschulsektor notwendig.

Die Integration des Lernens in der Arbeit über das Projekt wird von den Beteiligten sehr positiv aufgenommen. Ein reines Lernen in der Arbeit steht jedem Einzelnen frei, aber nur sehr wenige machen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Fast alle Befragten sehen in der Kombination von Theorie im Lehrgang und dem Praxisprojekt im Betrieb bzw. in einem Praktikum die bessere Lösung.

Betrachtet man das gesamte IT-Weiterbildungssystem, zeigt sich, dass Spezialisten- und Professionalebene in der Praxis wenig Bezug zueinander haben. Auch wird die Weiterbildung zum Strategischen Professional bisher kaum nachgefragt. Da sich die Ebene des Operativen Professionals erst langsam durchsetzt, kann man wahrscheinlich erst in einigen Jahren absehen, wie groß der Bedarf an einer aufbauenden Weiterbildung zum Strategischen Professional ist.

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

1. Steigerung der Bekanntheit der Abschlüsse

- Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Ansatzes für die Öffentlichkeitsarbeit

- Vorschläge für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit
  - Durchführung einer bundesweiten Veranstaltung zum IT-Weiterbildungssystem mit Fokus auf der Professionalebene
  - Nutzung vorhandener Initiativen / Projekte, um die Bekanntheit des IT-Weiterbildungssystems zu steigern
  - Verbreitung der Evaluationsergebnisse (Pressemitteilung, Fachveranstaltungen, Artikel in Fachpublikationen)
  - Erstellung von aktuellen Informationsmaterialien und ggf. Aktualisierung vorhandener Internetauftritte
  - Stärkung der Präsenz der IT-Weiterbildung auf den Webseiten von Verbänden und IHK
  - Durchführung eines Projektes zur Information von Auszubildenden über das IT-Weiterbildungssystems im Rahmen des Berufsschulunterrichts
  - gezielte Information von Lehramtsstudenten im IT-Bereich über das IT-Weiterbildungssystem
  - Propagierung des „Karrieremodells IT-Professionals“ bei kleinen und mittleren Unternehmen als Maßnahme gegen einen möglichen Fachkräftemangel; Erstellung von Informationsmaterial für die Zielgruppe der Arbeitgeber
  - Stärkere Einbeziehung der IHK
    - Information von Kammervertretern über die Ergebnisse der Evaluation
    - Information der Berufsschulen über das IT-Weiterbildungssystem durch die Ausbildungsberater der IT-Berufe
    - Bitte um Beilegen eines Informationsblatts zum IT-Weiterbildungssystem bei der Ausgabe der IHK-Abschlusszeugnisse für die Absolventen der IT-Ausbildungsberufe
    - Information der Mitgliedsunternehmen über die IT-Weiterbildung, z.B. bei Veranstaltungen
    - Werbung bei Unternehmen für die Unterstützung des Lernens in der Arbeit bei dem Prüfungsprojekt der Professionals

2. Verhältnis zum Hochschulbereich / Durchlässigkeit

- Klare Kommunikation in den Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit, dass die Zuordnung des Operativen Professionals auf dem gleichen DQR-Niveau 6 wie der Bachelor für Gleichwertigkeit beider Abschlüsse steht, sich daraus aber Berechtigungen nicht ableiten lassen

- Aufbau von praxisorientierten, berufsbegleitenden Aufbaustudiengängen für Operative Professionals zur Erlangung des Bachelor-Abschlusses im Rahmen vorhandener Projekte oder durch die Schaffung eines neuen Projektes

- Information von Hochschullehrern im IT-Bereich über das IT-Weiterbildungssystem

- Werbung für die Einbeziehung von Hochschullehrern in IHK-Prüfungsausschüsse zur Förderung der gegenseitigen Akzeptanz

3. Funktionalität der Abschlüsse[23]

- Die geringe Akzeptanz des Abschlusses IT-Ökonom / IT-Ökonomin sollte mittelfristig zu einem Relaunch des IT-Weiterbildungssystems führen, mit dem Ziel, sich auf die von der Praxis angenommenen drei Abschlüsse auf der Ebene der Operativen Professionals zu konzentrieren.

- Trotz der überschaubaren Anzahl von Abschlüssen bei den Strategischen Professionals, sollte die dritte Weiterbildungsebene als Anschlussmöglichkeit für Operative Professionals beibehalten werden.

- Nachweis eines Spezialisten-Profils: Von der Ausnahmeregelung „Anerkennung einer fachlich und nach Breite und Tiefe entsprechender Qualifikation“ als Zulassungsvoraussetzung zur IT-Weiterbildung der Operativen Professionals wird häufig Gebrauch gemacht. Sie hat sich aus Sicht der Kammern als ursprünglich angedachte Ausnahme jetzt als Regelzulassung bewährt.

---

[23] Nur 2% (n = 7) Geprüfte IT-Ökonom/in im Rücklauf der Online-Befragung.
IHK-Statistik: 2009: 622 Abschlussprüfungen, davon 2 IT-Ökonom/in,
2010: 620 Abschlussprüfungen, davon 0 IT-Ökonom/in.
Nur 1% (n=4) Strategische Professionals im Rücklauf der Online-Befragung.

Anhang

Literaturverzeichnis

BEUTHEL, Regina; SEGER Mario Stephan: Hochschulische Anrechnungsoptionen beruflich erworbener Lernergebnisse aus Sicht des Darmstädter Modellprojekts ProIT Professionals. In: STAMM-RIEMER, Ida; LOROFF, Claudia; MINKS, Karl-Heinz; FREITAG, Walburga (Hrsg.): Die Entwicklung von Anrechnungsmodellen. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System GmbH, Heft 13 | 2008, S. 47 – 56

BIBB DATENBLATT zu Fortbildungsprüfungen: http://berufe.bibb-service.de/Z/W/30/77422010.pdf - Zugriff am 16.03.2012

BMBF-PRESSEMITTEILUNG vom 31.01.2012: Wichtiger Schritt hin zum Bildungsraum Europa. Einigung bei der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens / Schavan: „Hohen Stellenwert der beruflichen Bildung deutlich gemacht“ http://www.bmbf.de/_media/press/pm_0131-012(1).pdf – Zugriff am 20.03.2012

BORCH, Hans; WEIßMANN, Hans (Hrsg.): IT-Weiterbildung hat Niveau(s). Das neue IT-Weiterbildungssystem für Facharbeiter und Seiteneinsteiger. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn. – Bielefeld: Bertelsmann, 2002

BOCH, Hans, WEIßMANN, Hans; WORDELMANN, Peter: Die Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems und seine internationalen Dimensionen. In: BOCH, Hans, WEIßMANN, Hans; WORDELMANN, Peter (BIBB) (Hrsg.): Das IT-Weiterbildungssystems und seine internationalen Dimension. Bielefeld 2006, S. 7 - 28

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF Bonn): Vom Azubi zum Master Broschüre, Stand Juli 2002, S. I/5 http://www.bmbf.de/pub/vom_azubi_zum_master.pdf - Zugriff am 20.03.2012

DEHNBOSTEL, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit: Betriebliches Bildungsmanagement. Universität Oldenburg, Fakultät I Bildungs- und Sozialwissenschaften. Oldenburg 2011

DIETTRICH, Andreas; KOHL, Matthias: Qualifizierung von IT-Fachkräften zwischen arbeitsprozessorientiertem Lernen und formalisierter Weiterbildung. Eine empirische Untersuchung und Bewertung der Qualifizierungspraxis auf Ebene der Operativen und strategischen Professionals. Wissenschaftliche Diskussionspapiere (BIBB), Heft 91, 2007, S. 11, 36

ESSER, Friedrich Hubert: Die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens. Hintergrund, Sachstand und anstehende Aufgaben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 3, S. 47 - 51

KUPER, Jan; DIEKMANN, Knut: Mit Weiterbildung voran. 7. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. (S. 6-7). Hrsg.: DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag. Januar 2011

http://de.sitestat.com/hk/dihk/s?themenfelder.aus-und-weiterbildung.ihk-pruefungen.weiterbildungspruefungen.ihk-erfolgsumfrage-unter-absolventen-der-ihk-weiterbildungspruefungen.weiterbildungserfolgsumfrage_2011&ns_type=pdf&ns_url=http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/weiterbildungserfolgsumfrage_2011/at_download/file?mdate=1297761174017 – Zugriff am 25.04.2012

Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009) http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf - Zugriff am 07.03.2012

ROGALLA, Irmhild; WITT-SCHLEUER, Detlef: IT-Weiterbildung mit System. Das Praxishandbuch. Hannover 2004

Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung) vom 3. Mai 2002. In: Bundesgesetzblatt Teil I, S. 1547, die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Juli 2010 geändert worden ist. In: Bundesgesetzblatt Teil I, S. 1010. http://wis.ihk.de/fileadmin/inhalte/Dateien/IT-Weiterbildung/IT-Fortbildungsverordnung.pdf) – Zugriff am 07.03.2012

VON DER LIPPE, Peter: Wie groß muss meine Stichprobe sein, damit sie repräsentativ ist? Wie viele Einheiten müssen befragt werden? Was heißt „Repräsentativität“? Februar 2011. http://www.von-der-lippe.org/dokumente/Wieviele.pdf - Zugriff am 07.03.2012

WEBER, Herbert: Die Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung. Ein Konzept für die Integration von Arbeiten und Lernen im IT-Weiterbildungssystem. Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik ISST. Institutsteil Berlin. 10/2004.

Übersicht Interviewpartner

Teilnehmer		**Abschluss**
Teilnehmer	1	Geprüfter IT-Berater
Teilnehmer	2	Geprüfter IT-Entwickler
Teilnehmer	3	Geprüfter IT-Berater
Teilnehmer	4	Geprüfter IT-Projektleiter
Teilnehmer	5	Geprüfter IT-Projektleiter
Teilnehmer	6	Geprüfter IT-Projektleiter
Teilnehmer	7	Geprüfter IT-Entwickler
Teilnehmer	8	Geprüfter IT-Entwickler
Teilnehmer	9	Geprüfter IT-Entwickler
Bildungsanbieter		**Lehrgänge**
Bildungsanbieter aus Baden-Württemberg	1	IT-Projektleiter, IT-Entwickler, IT-Berater, IT-Ökonom
Bildungsanbieter aus Rheinland-Pfalz	2	IT-Projektleiter, (Spezialisten)
Bildungsanbieter aus Schleswig-Holstein	3	IT- Projektleiter, IT-Entwickler, IT-Berater, IT-Ökonom
Bildungsanbieter aus dem Saarland	4	nur Spezialisten
Hochschulvertreter		
Hochschulvertreter, Universität in Niedersachsen	1	Wiss. Mitarbeiterin
Hochschulvertreter, Universität in Hessen	2	Professor
Hochschulvertreter, Fachhochschule in NRW	3	Professor
Hochschulvertreter, FH in Baden-Württemberg	4	Professor
Unternehmensvertreter		
Unternehmensvertreter aus Bayern	1	mittelständiges Unternehmen
Unternehmensvertreter aus NRW	2	Konzern
Unternehmensvertreter aus Niedersachsen	3	Konzern

Fragebogen der Onlinebefragung

1. Berufliche Tätigkeit

1.1 Seit wie vielen Jahren sind Sie berufstätig?

- unter einem Jahr
- 1-4 Jahre
- 5-9 Jahre
- 10-14 Jahre
- 15-20 Jahre
- über 20 Jahre

1.2 Sind Sie derzeit berufstätig?

- Ja, eine IT-spezifische Tätigkeit.
- Ja, mit einer nicht IT-spezifischen Tätigkeit.
- Nein.

2. IT-Weiterbildungen

2.1 Haben Sie eine Weiterbildung zum IT-Spezialisten bzw. zur IT-Spezialistin absolviert?

- Ja
- Nein

2.2 Welche Weiterbildung(en) zum operativen Professional haben Sie absolviert (Mehrfachnennung möglich)?

- Geprüfte/r IT-Entwickler/in (IT Systems Manager)
- Geprüfte/r IT-Projektleiter/in (IT Business Manager)
- Geprüfte/r IT-Berater/in (IT Consultant)
- Geprüfte/r IT-Ökonom/in (IT Marketing Manager)

2.3 Haben Sie eine IT-Weiterbildung zum Strategischen Professional absolviert?

- Ja
- Nein

Gabelung: bei „nein“ Sprung zu „Angaben zur Weiterbildung“

3. Strategischer Professional

3.1 Welche Weiterbildung zum Strategischen Professional haben Sie absolviert?

- Geprüfte/r Informatiker/in (IT Technical Engineer)
- Geprüfte/r Wirtschaftsinformatiker/in (IT Business Engineer)

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen bezogen auf die (letzte) von Ihnen absolvierte Weiterbildung zum Strategischen Professional.

4. Angaben zur Weiterbildung

4.1 In welchem Jahr haben Sie Ihre letzte Professional-Weiterbildung absolviert?

- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010

4.2 Waren Sie während der Weiterbildung in Beschäftigung?

- Ja
- Nein

Gabelung: bei „nein“ Sprung zu 6.

5. Angaben zum Unternehmen

5.1 Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie zum Zeitpunkt der Weiterbildung tätig waren?

- 1
- 2-9
- 10-24
- 25-49
- 50-99
- 100-249
- 250-499
- 500 und mehr

5.2 Zu welchem Wirtschaftssektor gehört das Unternehmen?

- Industrie
- Handwerk
- Dienstleistung
- Öffentlicher Dienst
- Bundeswehr

5.3 Welche Einstellung hatte Ihr Arbeitgeber zu Ihrer Weiterbildung (Mehrfachnennung möglich)?

- Mein Arbeitgeber hat mir diese Weiterbildung empfohlen.
- Mein Arbeitgeber hat von mir diese Weiterbildung verlangt.
- Mein Arbeitgeber hat diese Weiterbildung abgelehnt.
- Mein Arbeitgeber hat mich bei der Durchführung dieser Weiterbildung unterstützt.
- Mein Arbeitgeber hat mich bei der Durchführung dieser Weiterbildung nicht unterstützt.
- Ich habe meinen Arbeitgeber nicht über die Weiterbildung informiert.

- Ich war zum Zeitpunkt der Maßnahme mein eigener Arbeitgeber.

6. Motive zur Teilnahme an der Professional-Weiterbildung

6.1 Welche der folgenden Gründe waren für Sie ausschlaggebend, eine Professional-Weiterbildung zu absolvieren (maximal 3 Antworten)?

- Ich habe mir durch diese Weiterbildung eine fachliche Weiterentwicklung erhofft.
- Ich habe mir durch diese Weiterbildung die Übernahme von mehr Verantwortung erhofft.
- Ich habe mir durch diese Weiterbildung einen Aufstieg in meinem Unternehmen erhofft.
- Ich habe mir durch diese Weiterbildung eine höher qualifizierte Arbeit in einem anderen Unternehmen erhofft.
- Ich habe mir durch diese Weiterbildung ein höheres Einkommen erhofft.
- Ich war arbeitslos und habe mir durch diese Weiterbildung eine neue Beschäftigung erhofft.
- Ich wollte einen Abschluss erwerben, der an einer Hochschule angerechnet werden kann.
- Ich war an dem neuen Konzept der Weiterbildung interessiert.
- Ich wollte einen anerkannten IT-spezifischen Abschluss erlangen.
- Anderer Grund (Bitte in das Freitextfeld eingeben).

7. Form der Weiterbildung

7.1 Wie war bei Ihrer Professional-Weiterbildung das zeitliche Verhältnis von Lernen bei der Arbeit und Lernen im Lehrgang?

- Ausschließlich Lernen bei der Arbeit im Betrieb
- Überwiegend Lernen bei der Arbeit im Betrieb
- Etwa die Hälfte Lernen bei der Arbeit im Betrieb und Lernen im Lehrgang
- Überwiegend Lernen im Lehrgang
- Ausschließlich Lernen im Lehrgang

8. Bewertung des Lernkonzeptes

8.1 Bitte bewerten Sie folgende Aspekte der Weiterbildung (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht):

- Sinnhaftigkeit des Lernens durch reale betriebliche Aufgaben oder Projekte
- Möglichkeit des Lernens durch reale betriebliche Aufgaben oder Projekte
- Zurechtkommen mit dem selbstorganisierten Lernen
- Erfahrungsaustausch mit anderen Weiterbildungsteilnehmer/innen
- Persönlicher Erkenntnisgewinn
- Umsetzbarkeit des Lernens in der Arbeit
- Bezug der Prüfung auf das Gelernte

9. Vergleich von Lernkonzepten

9.1 Ich finde:

- Lernen bei der Arbeit besser als Lernen in Lehrgängen.
- Lernen bei Lehrgängen besser als Lernen in der Arbeit.
- eine Kombination von Lernen in der Arbeit und Lernen in Lehrgängen am besten.

10. Bewertung einzelner Aspekte der Professional-Weiterbildung

10.1 Bitte bewerten Sie die folgenden Aspekte der Professional-Weiterbildung. (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht – weiß nicht)

- Gesamtbewertung der Weiterbildung
- Inhalte der Weiterbildung
- Form der Weiterbildung
- Betriebliche Rahmenbedingungen
- Qualität des Bildungsanbieters
- Betreuung während der Weiterbildungsmaßnahme
- Bedeutung des Abschlusses
- Akzeptanz der Professional-Weiterbildung in den Betrieben
- Akzeptanz der Professional-Weiterbildung in der Hochschule

11. Bewertung der erworbenen Kompetenzen

11.1 Bitte bewerten Sie die in der Professional-Weiterbildung erworbenen Kompetenzen (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht):

- Fachkompetenz
- Führungskompetenz
- Sozialkompetenz
- Lernkompetenz

12. Bewertung des praxisrelevanten Projektes bzw. der Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen (Operative Professionals)

12.1 Worüber haben Sie Ihre Dokumentation angefertigt?

- über ein praxisrelevantes Projekt
- über Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen

12.2 Bitte bewerten Sie das praxisrelevante Projekt bzw. die Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht):

- Relevanz für betriebliche Prozesse
- Lernmöglichkeiten
- Innovationspotenzial

13. Bewertung der Fallstudie (Strategische Professionals)

13.1 Bitte bewerten Sie die Fallstudie (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht):

- Relevanz für betriebliche Prozesse
- Lernmöglichkeiten
- Innovationspotenzial

14. Bewertung der Prüfungsinhalte (Operative Professionals)

14.1 Bitte bewerten Sie die Praxisrelevanz der Prüfungsinhalte: (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht)

- Betriebliche IT-Prozesse
- Profilspezifische IT-Fachaufgaben
- Mitarbeiterführung und Personalmanagement

15. Bewertung der Prüfungsinhalte (Strategische Professionals)

15.1 Bitte bewerten Sie die Praxisrelevanz der Prüfungsinhalte (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht):

- Strategische Prozesse
- Projekt- und Geschäftsbeziehungen
- Strategisches Personalmanagement

16. Bewertung der Prüfungsdurchführung

16.1 Bitte bewerten Sie folgende Aspekte der Prüfungsdurchführung (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht)

- Information zur Prüfung / zum Prüfungsablauf
- Terminierung des Prüfungsablaufs
- Durchführung der Prüfung

16.2 Was war besonders gut oder schlecht? (Freifeld)

17. Bewertung der organisatorischen Rahmenbedingungen

17.1 Bitte bewerten Sie die organisatorischen Rahmenbedingungen der Professional-Weiterbildung (sehr gut – gut – schlecht – sehr schlecht).

- Lern(prozess)begleitung
- Zeitliche Rahmenbedingungen
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Unterstützung durch Kollegen
- Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss

18. Nutzen der Professional-Weiterbildung

18.1 Meine Erwartung an die Weiterbildung hat sich erfüllt.

- Ja
- Nein
- Weder noch

18.2 Bitte begründen Sie Ihre Antwort kurz. (Freifeld)

18.3 Welchen Nutzen haben Sie durch die Professional-Weiterbildung (Mehrfachnennung möglich)?

- Diese Weiterbildung hat einen Nutzen für meine Tätigkeit im Unternehmen
- Ich habe mich durch diese Weiterbildung fachlich weiterentwickelt.
- Ich habe durch diese Weiterbildung mehr Verantwortung an meinem Arbeitsplatz übernommen.
- Die Weiterbildung hat dazu beigetragen, dass ich eine höher qualifizierte Arbeit bei einem anderen Unternehmen erhalten habe.
- Die Weiterbildung hat dazu beigetragen, dass ich in meinem Unternehmen beruflich aufgestiegen bin
- Die Weiterbildung hat dazu beigetragen, dass ich selbstständig gemacht habe
- Ich verdiene durch diese Weiterbildung mehr Geld
- Durch diese Weiterbildung ist mein innerbetriebliches Ansehen gestiegen
- Meine Kollegen bringen mir durch diese Weiterbildung eine höhere Wertschätzung entgegen
- Meine Kunden bringen mir durch diese Weiterbildung eine höhere Wertschätzung entgegen
- Die Weiterbildung hat dazu beigetragen, dass ich nach einer Phase der Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung gefunden habe
- Ich habe keinen Nutzen durch die Weiterbildung
- Anderer Nutzen (Bitte in das Freitextfeld eingeben).

19. Dauer der Weiterbildung

19.1 Bitte geben Sie die Dauer der Professional-Weiterbildung an.

- weniger als 1 Jahr
- 1 Jahr
- 2 Jahre
- mehr als 2 Jahre

20. Finanzierung

20.1 Haben Sie Ihre Weiterbildung vollständig selbst finanziert?

- Ja
- Nein

Gabelung: bei „ja“ Sprung zu 22.

21. Fremdfinanzierung

21.1 Die Weiterbildung wurde

- vollständig fremd finanziert.
- teilweise fremd finanziert.

21.2 Die Fremdfinanzierung erfolgte

- durch den Arbeitgeber
- über das Meister-BAföG
- anderweitig

22. Nutzen der Weiterbildung für einen Hochschulzugang

22.1 Haben Sie nach der Weiterbildung ein Studium aufgenommen?

- Ja
- Nein

Gabelung: bei „nein“ Sprung zu 24.

23. Studium

23.1 In welchem Studiengang haben Sie ein Studium aufgenommen?

- IT-spezifischer Studiengang
- IT-verwandter Studiengang
- kein IT-verwandter Studiengang

23.2 An welcher Einrichtung haben Sie das Studium aufgenommen?

- Berufsakademie
- Fachhochschule
- Universität
- andere

23.3 Wurden Ihnen Leistungen aus Ihrer Weiterbildung für das Studium angerechnet?

- Nein
- weniger als 30 Credit-Points (European Credit Transfer System - ECTS)
- 30-60 Credit-Points
- 60-90 Credit-Points
- mehr als 90 Credit-Points
- Praktika
- Andere Leistungen

24. Allgemeine Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang

24.1 In welchem Bundesland wohnen Sie?

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt

- Schleswig-Holstein
- Thüringen

24.2 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- männlich
- weiblich

24.3 Bitte geben Sie Ihr Alter an.

- unter 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 und älter

24.4 Bitte geben Sie an, welche Abschlüsse Sie im Lauf Ihres beruflichen Werdegangs erworben haben:

24.4.1 Schulabschluss

- Hauptschulabschluss
- Mittlerer Bildungsabschluss
- Fachhochschulreife/Abitur

24.4.2 berufliche Bildung

- Fachinformatiker/in (duales System)
- IT-Systemelektroniker/in (duales System)
- IT-System-Kaufmann/-frau (duales System)
- Informatikkaufmann/-frau (duales System)
- anderer dualer Ausbildungsberuf (IT-verwandt)
- anderer dualer Ausbildungsberuf (nicht IT-spezifisch)
- Fachschule (IT-spezifisch)
- Fachschule (IT-verwandt)
- Fachschule (nicht IT-spezifisch)

24.4.3 Hochschulbildung

- Berufsakademie (IT-spezifisch)
- Berufsakademie (IT-verwandt)
- Berufsakademie (nicht IT-spezifisch)
- Fachhochschule (IT-spezifisch)
- Fachhochschule (IT-verwandt)
- Fachhochschule (nicht IT-spezifisch)
- Universität (IT-spezifisch)
- Universität (IT-verwandt)
- Universität (nicht IT-spezifisch)

Weisung

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung
Eing.: 16. März 2010
Büro P/Büro StP

Freiheit
Einheit
Demokratie

POSTANSCHRIFT Bundesministerium für Bildung und Forschung, 53170 Bonn

An den
Präsidenten des
Bundesinstituts für Berufsbildung

53142 Bonn

HAUSANSCHRIFT Heinemannstraße 2, 53175 Bonn
POSTANSCHRIFT 53170 Bonn
TEL. +49 (0)228 99 57-2742
FAX +49 (0)228 99 57-82742
BEARBEITET VON Bischoff
E-MAIL wolfgang.bischoff@bmbf.bund.de
HOMEPAGE www.bmbf.de

DATUM Bonn, 12.03.10
GZ 312 – 27209/28
(Bitte stets angeben)

BETREFF **Evaluation des IT-Weiterbildungssystems**

BIBB
Abt. 4
17. März 2010

Sehr geehrter Herr Präsident,

aufgrund des § 90 Abs. 3 Nr. 1a BBiG bitte ich innerhalb eines Zeitraumes von etwa einem Jahr einen Evaluationsbericht zum IT-Weiterbildungssystem zu erarbeiten und mir vorzulegen.

Im Vordergrund dabei sollte eine Verbleibsuntersuchung der operativen und strategischen IT-Professionals stehen. Die von Ihrem Haus erarbeiteten und mir am 25.01.2010 übermittelten Fragestellungen und das dazu hier am 24.02.2010 geführte Gespräch sowie die Besprechung mit den Sozialpartnern am 15.12.09 sollen dazu Arbeitsgrundlagen sein.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Leskien

TELEFONZENTRALE +49 (0)228 99 57-0 oder +49 (0)30 18 57-0
FAX-ZENTRALE +49 (0)228 99 57-83601 oder +49 (0)30 18 57-83601
E-MAIL-ZENTRALE bmbf@bmbf.bund.de

Dank

Die Onlinebefragung zu dieser Untersuchung wurde maßgeblich vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), den beteiligten Industrie- und Handelskammern und einigen Bildungsanbietern unterstützt. Mit vielen Anregungen leisteten die Sachverständigen des Projektbeirats wertvolle Arbeit.
Ihnen allen, aber auch den IT-Professionals, Vertretern von Bildungsanbietern, Hochschulen und Unternehmen, die zum Gelingen der Untersuchung beigetragen haben, möchten wir unseren Dank aussprechen.