

„Wissenschaftliche Weiterbildung“ – Was verstehen Unternehmen darunter?

Experten-Interviews in Unternehmen

Ausgangssituation

Das Konzept „Wissenschaftliche Weiterbildung“ wird insbesondere durch Anbieter geprägt (Hochschulen, wissenschaftliche Akademien usw.). Welche spezifischen Vorstellung die Abnehmer, konkret Unternehmen, damit verbinden, ist bislang wenig systematisch erschlossen.

Forschungsprojekt

Forschungsfragen: Welche Attribute schreiben Personalfachkräfte der „wissenschaftlichen Weiterbildung“ zu? Welchen Stellenwert nimmt sie ein?
Ziel: Beidseitige Begriffsklärung, Bewertung aus Abnehmersicht

Methodik

Qualitative Experteninterviews (Studienarbeiten in BA Bildungswissenschaft), kategoriale Auswertung nach Mayring
Befragte Personen agieren im Personal und Weiterbildungsbereich von Industrieunternehmen (KMU und Großunternehmen).

Ergebnisse (Kernaussagen)

- Begriff "wissenschaftlich" wird v.a. mit Themen auf hohem Fachniveau (eher langfristig bedeutsam) und anerkannten Abschlüssen verbunden; Hochschule als potentieller Bildungsanbieter (unter vielen).
- Formate "Kontaktstudium" und "berufsbegleitendes Masterstudium" sind generell bekannt; Bedürfnis nach Varianten firmeninterner Weiterbildung und Personalentwicklung durch Forschungsk Kooperationen steigt.
- Durchgängig: Unternehmen sind interessiert an praxisbezogenen, bedarfsgerechten Angeboten; gleichzeitig Suche nach „Neuigkeitswert“ von wissenschaftlicher Weiterbildung gegenüber anderen Formaten.
- Unternehmen suchen Aktionsfläche für die immer wichtiger werdenden "Knotenpunkte" zwischen Theorie, Forschung und Unternehmenspraxis.
- Als typische Themen für wissenschaftliche Weiterbildung werden v.a. komplexe Sachverhalte und interdisziplinäre Themen wahrgenommen.

Anschlussfragen

In welcher Beziehung steht wissenschaftliche Weiterbildung zu "klassischen" Weiterbildungsformen sowie zum informellen Lernen "on the Job"?
Welche Aufgaben kommen auf Führungskräfte und Personalverantwortliche zu, um Mitarbeiter in wissenschaftlicher Weiterbildung zu unterstützen?

Zitate

„Weiterbildung, Kompetenzaufbau, mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern und zum anderen natürlich als Grundvoraussetzung zur Erfüllung von Unternehmenszielen.“

Leiter Personalentwicklung,
30.000 Mitarbeiter

„Also den Mensch auf ein höheres Bildungslevel zu bringen, ohne jetzt zu gucken, ob das für den Betrieb oder für die Arbeit die er tut, wichtig ist.“

Personalleiter, 200 Mitarbeiter

„ ... wenn man sich intensiv mit einer ganz spezifischen Fragestellung auseinandersetzt. Maßnahmen, die längerfristig angelegt sind, einen Mitarbeiter für eine neue Tätigkeit qualifiziert ...“

Geschäftsführer, 80 Mitarbeiter

„Wissenschaftliche Weiterbildung ist natürlich immer etwas, ich sag jetzt mal, wo ich hinterher ein Zertifikat in der Hand habe. ... Weiterbildungen, Ausbildungen die man auf dem zweiten Ausbildungsweg dann macht, vielleicht Aufbaubildungen.“

Personalreferent, 2000 Mitarbeiter

@ Kontakt

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg:
Dr. Ulrich Iberer, Kristina Hirning, Yasmin Krause
www.bildungsmanagement.ph ludwigsburg.de
bildungsmanagement@ph ludwigsburg.de
Stand: Mai 2015