

Mit der Nachfrage nach Masterstudiengängen ist auch das Angebot dafür gestiegen. Interessierte müssen in einem unübersichtlichen Markt den Studiengang finden, bei dem sich die Studieninhalte ideal mit dem Berufsalltag verbinden lassen.

Beruf und Bildung

Der Bedarf praxisnaher Hochschulweiterbildung ist aus den Ergebnissen von Absolventenstudien abzuleiten. Laut einer Absolventenbefragung des Hochschul Informations Systems (HIS) der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss haben ein Viertel der befragten Absolventen des Abschlussjahrgangs 1997 innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung ihres Studiums an mindestens einer Hochschulweiterbildung teilgenommen. Auch konstatieren Unternehmen und deren Verbände den wachsenden Bedarf wissenschaftlicher Weiterbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Daher ist es nicht verwunderlich, dass ein sehr starker Zuwachs von Bachelor- und Masterstudiengängen zu verzeichnen ist.



*Dr. Thomas Freiling, Diplom-Pädagoge, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg
Kontakt: freiling.thomas@f-bb.de*



*Simone Imhof, Diplom-Pädagogin, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg
Kontakt: imhof.simone@f-bb.de, www.f-bb.de*

Auf der Anbieterseite präsentieren sich nicht nur hochschulinterne Angebotsformen (zum Beispiel Weiterbildungs- oder Transferstellen von Hochschulen), sondern auch kooperative (etwa Kooperationen aus Hochschulen und Unternehmen) oder externe (zum Beispiel Gesellschaften, Akademien). Die Auswahlmöglichkeit ist somit für die Kunden groß. Nicht nur die Entscheidung für das passende Angebot stellt die Teilnehmenden vor eine große Herausforderung. Familie, Freizeit und Beruf müssen zudem miteinander kombiniert werden. Hier steht für die Weiterbildung nur ein kleines Zeitfenster zur Verfügung, was die inhaltliche, methodische und strukturelle Gestaltung eines berufsbegleitenden Studiengangs besonders fordert. Mehr als ein bis zwei Stunden pro Tag können kaum aufgebracht werden.

Im Rahmen einer Bedarfsabfrage bei 25 sowohl mittleren als auch großen Unternehmen der Branchen Dienstleistung (Banken), verarbeitende Industrie (Automobilunternehmen einschließlich Zulieferbetriebe, Kunststoffverarbeitung, Elektronik) sowie der Ver- und Entsorgungsbranche (Energiefournant einschließlich Verbände) zur Entwicklung eines bedarfsgerechten Masterstudiengangs im Themenfeld „Organisations- und Personalentwicklung“ sind Kriterien abgeleitet worden, die aus betrieblicher Sicht bei der Entwicklung eines Studienangebotes zu berücksichtigen sind. Dabei wurden Beschäftigte in lei-

tenden Positionen der Personalentwicklung unter anderem hinsichtlich inhaltlicher sowie notwendiger struktureller Ausrichtungen eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs befragt.

Vielschichtige Anforderungen

Die Gestaltungsanforderungen wurden in die Kriterien Inhalt, Methodik und Struktur unterteilt. Bei Inhalt legten die Befragten darauf Wert, dass die Vermittlung von Basiskompetenzen (Fach-, Sozial-, Methodenkompetenz) und deren inhaltliche Vertiefung auf den Aufbau von Expertenwissen bei gleichzeitig starker Praxisorientierung zielen. Dies soll die Übernahme verantwortlicher Tätigkeitsfelder in der Personalarbeit sowie die Steuerung der Lernprozesse von und in Unternehmen ermöglichen und den Transfer des vermittelten Wissens in den Alltag beschleunigen. Bei der Methodik sollte zielgruppenadäquates Lernen aus einer Kombination von Selbstlern-, Präsenz- und Projektphasen bestehen. Die Arbeit in betriebsrelevanten Projekten, an konkreten Fragestellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer muss dabei in den Vordergrund gestellt werden. Daher

Stichwörter in diesem Beitrag

Hochschulweiterbildung
Angebotsformen
Praxisorientierung

wird sowohl für das Unternehmen, als auch für die Studierenden die Möglichkeit der Integration von aktuellen Problem- und Fragestellungen aus dem betrieblichen Alltag mit in das Studium als Voraussetzung eines gelungenen Transfers angesehen. Gerade das berufsbegleitende Weiterbildungsstudium sollte sich an arbeitsplatzintegrierten Lernformen (zum Beispiel Projektarbeit, Coaching, Lernen mit elektronischen Medien) orientieren. Wichtig bei der Struktur ist, dass berufsbegleitende Studiengänge in einem überschaubaren Zeitraum zu bewältigen sind. Als Maximum werden zwei Jahre (vier Semester) angesehen. Schließlich sind längere Phasen für die Teilnehmenden kaum zu überblicken und zeitlich nur schwierig zu planen. Je zügiger ein berufsbegleitendes Studium zu bewältigen ist, desto interessanter präsentiert es sich für die Teilnehmenden und die Unternehmen.

Unterschiedliche Vorteile

Die Herausforderung für die Anbieter besteht daher in der Herstellung einer Balance zwischen zeitlicher Dauer und einer realistischen Lernintensität. Eine Mischung zwischen längeren Kompaktphasen für Präsenzveranstaltungen (etwa eine Woche) und kürzeren Wochenendphasen ist aus Sicht der Unternehmen leistbar. Die Teilnahme an einem solchen Studiengang muss berufsbegleitend möglich sein, da sich so in idealer Weise eine Verzahnung von Praxiserfahrungen, Studieninhalten und deren Umsetzung im eigenen Arbeitsfeld ergibt.

Ableitend aus den Gestaltungsanforderungen zeigen sich für Studierende und Unternehmen unterschiedliche Vorteile. Bei der Suche nach einem passenden Studienangebot liegt das Hauptaugenmerk auf der Existenz flexibler Lernstrukturen. Damit ist es den Teilnehmenden möglich, ihren Lernprozess individuell zu gestalten. Überlegungen zu Lernzeit, -tempo, -pensum können in Abstimmung mit der beruflichen und familiären Situation erfolgen.

Ein berufsbegleitendes Studium mit dem Ziel eines Masterabschlusses muss ohne Abstriche beim Einkommen zu bewältigen sein. Ein Vollzeitstudium kommt für Berufstätige aus zeitlichen und finanziellen Gründen für die Wenigsten in Frage. Zudem reduzieren sich damit die Freistellungskosten für die Unternehmen, da von den Beschäftigten in der Regel Wochenenden und Urlaubstage mit eingebracht werden. Die berufsbegleitende Variante des Studiums wird von den meisten Arbeitgebern unterschiedlich unterstützt und honoriert, zum Beispiel über eine anteilige Kostenübernahme oder bezahlte Freistellung an Freitagen. Die Studierenden zeigen zudem, dass sie gewillt sind, zusätzliche Belastungen auf sich zu nehmen, um sich für zukünftige Anforderungen fit zu machen.

Die Studierenden erwarten bei der Vermittlung theoretischen Wissens eine kontinuierliche Übertragung auf betrieblich relevante Problem- und Fragestellungen, also einen hohen Transfererfolg. Neben Projektaufträgen, die die Bearbeitung von betrieblichen Fragestellungen zum Gegenstand haben, steht Praxiswissen beispielsweise in Form der Vermittlung von Methoden und Instrumenten im Vordergrund. Dies stellt erhöhte Anforderungen an die Auswahl der Dozenten und Dozentinnen. Schließlich ist der Transfererfolg umso größer, je eher an die Lebens- und Alltagswelt der Studierenden angeknüpft wird.

In der Praxis

Die Befragungsergebnisse sind im Rahmen der Umsetzung eines viersemestrigen weiterbildenden Masters im Themenfeld „Organisations- und Personalentwicklung“ vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem Institut für Pädagogik der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg berücksichtigt worden. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter des Personalmanage-

Lese-Tipp

Karlheinz Schuchow, Joachim Gutmann (Hg.): **Jahrbuch Personalentwicklung 2007. Ausbildung, Weiterbildung, Management Development.** Hermann Luchterhand, Köln 2006, ISBN 9783472066224, 79 Euro

ments aufgrund steigender komplexer Herausforderungen perspektivisch anwachsen.

Diese Einschätzung wird durch unterschiedliche Studien gestützt: Die Ergebnisse der Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises des Jahres 2004 zeigen zum Beispiel, dass das Thema weiterhin von Bedeutung sein wird. Knapp die Hälfte der Befragten schätzte ein, dass die Relevanz des Themas Personalwesen in der näheren Zukunft gleich hoch bleiben wird. Rund ein Fünftel geht darüber hinaus von einer steigenden Bedeutung des Themas aus, zumal bedacht werden muss, dass Unternehmen mit der Basisqualifikation von Hochschulabsolventen eines personalwirtschaftlichen Studienschwerpunktes nicht unbedingt zufrieden sind.

Aufgabe der wissenschaftlich fundierten Weiterbildung ist es, im Rahmen eines sich kontinuierlich weiterentwickelnden Angebotes den Anforderungswandel an die Personal- und Organisationsentwicklung qualifikatorisch zu begleiten und entsprechende Angebote vorzuhalten, die dem Bedarf der Teilnehmenden und Unternehmen entsprechen. Dies stellt erhöhte Anforderungen an die strukturelle Ausrichtung eines Angebotes. Als Konsequenz aus der Bedarfsabfrage ist ein Blended Learning-Arrangement auf Basis einer Modulstruktur gewählt worden, das neben einer etwa 30-tägigen Präsenz, Selbstlern- und Projektphasen vorsieht. Die Projektergebnisse münden in die Masterarbeit ein, so dass Theorie und Praxis sinnvoll miteinander verbunden werden können und die Masterarbeit nicht isoliert am Ende steht.