

2 Ausgangslage, Problemstellungen, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Einblick in die Themen der vorliegenden Arbeit. Zunächst werden die Ausgangslage und Problemstellungen erläutert (siehe hierzu Kapitel 2.1). In Kapitel 2.2 werden die Zielstellungen dieser Arbeit dargelegt und aufgezeigt, in welchen wissenschaftlichen Teilbereichen diese Arbeit situiert ist. Kapitel 2.3 erläutert den Aufbau der Arbeit und gibt einen Überblick über das Vorgehen.

2.1 Ausgangslage und Problemstellungen

In der Weiterbildungsforschung stehen insbesondere soziodemographische Faktoren als Einflussfaktoren des Weiterbildungsverhaltens im Vordergrund (Wittpoth 2006, 2009) (siehe hierzu Kapitel 3). Wenngleich der Weiterbildung in der Wissensgesellschaft eine hohe Bedeutung zuteilwird (siehe hierzu Kapitel 1.1), so wurde bisher der Erforschung von Einstellungen, Motiven und Bedingungen potenzieller Teilnehmer wenig Beachtung geschenkt (Jütte und Schilling 2005: 136 ff.). Diese sind jedoch entscheidend, nicht zuletzt, da die Weiterbildungsbeteiligung seit Ende der 70er Jahre bis Mitte der 90er Jahre kontinuierlich gewachsen ist, aber aktuell stagniert (von Rosenblatt und Bilger 2011: 48). Die bildungspolitische Dringlichkeit der Weiterbildung nimmt hingegen zu und mit ihr das Erfordernis der Ergründung der Teilnahme und Nichtteilnahme von Individuen an Weiterbildung. Kurzum: was bewegt Individuen zur Teilnahme oder Nichtteilnahme an Weiterbildung? Ohne Erkenntnisse über die vielschichtigen Gründe einer individuellen Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme können keine Maßnahmen zur gezielten Unterstützung der Weiterbildungsbeteiligung entwickelt werden (Dobischat und Roß 2004: 22). Dies gilt für Weiterbildung im Allgemeinen und wissenschaftliche Weiterbildung im Besonderen, zumal bereits 2004 im Rahmen der Kenntnisnahme einer Stagnation der Weiterbildung festgestellt wurde, dass für die berufliche Weiterbildung speziell ein Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung bei den höher Qualifizierten zu verzeichnen ist (ebd.: 21 f.).

Der Anteil der Bevölkerung, der höhere Bildungsabschlüsse erreicht, wächst, und den Universitäten und Fachhochschulen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu (Willich und Minks 2004: 1); der Trend zur Höherqualifizierung dehnt diese Schlüsselrolle auf die wissenschaftliche Weiterbildung aus. Es ist bekannt, dass sich insbesondere Höherqualifizierte im Vergleich zu Niedrigqualifizierten relativ häufig weiterbilden (Wilkens und Leber 2003: 331; Hubert und Wolf 2007: 483; Bilger und von Rosenblatt 2011: 69). Untersuchungen bestätigen jedoch, dass sie sich mit weniger als einem Viertel an wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen beteiligen (Willich und Minks 2004: 15). Vielmehr werden traditionelle Weiterbildungsanbieter zur Absolvierung wissenschaftlicher Weiterbildungen präferiert; insbesondere die etablierten privatwirtschaftlichen Akademien bieten professionell berufsbegleitende Weiterbildungsangebote an (Wolf 2011: 10 f.). Es ist also die Frage zu stellen, warum dies so ist. Hierzu ist ein Blick auf die Nachfrageseite zu werfen; bezogen auf die wissenschaftliche Weiterbildung konzentriert sich die aktuelle Forschung jedoch primär auf die Angebotsseite, indem u. a. Geschäftsmodelle, Organisationsformen, Angebotsformen und -ausrichtungen sowie die Rolle der Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt erforscht werden. Die Betrachtung der Weiterbildungsnachfrage wird i. d. R. im Rahmen von Teilnahmeuntersuchungen vorgenommen. Damit werden Erkenntnisse erzielt, die auf Basis von Teilnehmern erfolgen, also Personen, die sich bereits für eine Weiterbildung entschieden haben. Im Rahmen dieser Arbeit werden darum die Befragten nicht aus einer Gruppe von Teilnehmern akquiriert, es handelt sich vielmehr um Personen, die sich noch nicht für eine konkrete Teilnahme entschieden haben.

Für die hier betrachteten IT-Wissensarbeiter sind die aufgezeigten Problemstellungen doppelt bedeutsam, denn zum einen zeichnen sich IT-Arbeiter vermehrt durch situative, informelle und an Erfahrung gebundene Lernprozesse aus (Baukrowitz und Boes 2002) und zum anderen stellen sie ein Paradebeispiel des Wissensarbeiters i. e. S. dar (siehe hierzu Kapitel 1.1). Sie verkörpern wichtige Aspekte moderner Arbeit in weit fortgeschrittener Form (Baukrowitz et al. 2000: 16) und unterliegen darum umso mehr der im Rahmen der Wissensgesellschaft geforderten Qualifikationsanpassung und Wissensgenerierung.

2.2 Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit analysiert die Teilnahme und Nichtteilnahme von IT-Wissensarbeitern an wissenschaftlicher Weiterbildung. Wissenschaftliche Weiterbildung wird dabei im hochschulischen Kontext betrachtet. Das Ziel besteht

darin, herauszuarbeiten, welche IT-Wissensarbeiter potenzielle Teilnehmer an wissenschaftlicher Weiterbildung darstellen und wie diese zu charakterisieren sind. Im Fokus stehen dabei Bedingungen und Motive für die Teilnahme und Nichtteilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung. Demnach möchte diese Arbeit einen Beitrag dazu leisten, die Teilnahme von IT-Wissensarbeitern an wissenschaftlicher Weiterbildung zu verstehen.

Die Arbeit greift auf die sozialpsychologischen Analysemodelle der *Theory of Reasoned Action* (Fishbein und Ajzen 1975) und der *Theory of Planned Behavior* (Ajzen 1988; Ajzen und Madden 1986; Ajzen 1991) zurück. Diese dienen nicht nur der Vorhersage des Verhaltens, sondern sind darüber hinaus in der Lage, das Zustandekommen auf Basis grundlegender Überzeugungen zu erklären und damit zum Verstehen des Weiterbildungsverhaltens beizutragen (Reich-Claassen 2010: 58 f.). Der Vorteil beider Theorien liegt darin, dass sie nicht an Inhalte gebunden sind, sondern auf unterschiedliche Bereiche übertragen werden können. Im Rahmen dieser Arbeit handelt es sich dabei um die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung.

Das Aufgreifen dieser sozialpsychologischen Analysemodelle dient nicht der Vorhersage von Verhalten. Das Ziel der Analyse besteht in der Identifikation von Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsentscheidung. Hierfür wird auf Grundlage der *Theory of Reasoned Action* (Fishbein und Ajzen 1975) und der *Theory of Planned Behavior* (Ajzen 1988; Ajzen und Madden 1986; Ajzen 1991) ein eigenes Analysemodell hergeleitet, welches das Image wissenschaftlicher Weiterbildung, Bildungserfahrungen sowie Aspekte der Arbeitsumgebung als Regulative des Weiterbildungsverhaltens berücksichtigt. Diese Arbeit begegnet einem Desiderat der empirischen Sozialforschung, indem die bislang hauptsächlich quantitativ durchgeführten Analysen von Weiterbildungsbarrieren und -motiven um die qualitative Dimension ergänzt werden, um so die Einstellungen und Motive der Akteure sowie sonstige Einflussfaktoren, die zur Teilnahme oder Nichtteilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung führen, der Forschung zugänglich zu machen.

2.3 Übersicht zum Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich insgesamt in 9 Kapitel, die sich verschiedener Perspektiven und mitunter ebenso Forschungsrichtungen bedienen, um einen umfassenden Gesamtblick auf die Fragestellung zu erarbeiten. Eine Übersicht ist im Folgenden dargestellt und dient der Orientierung (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Übersicht zum Aufbau der Arbeit

Kapitel 1	GRUNDLAGEN <ul style="list-style-type: none"> - Wissensgesellschaft und Wissensarbeit als Bezugsrahmen - Der Begriff Weiterbildung und seine Differenzierung - Die Institution Hochschule: Definition und Wandel - Wissenschaftliche Weiterbildung: Definition und Einordnung
Kapitel 2	AUSGANGSLAGE, PROBLEMSTELLUNGEN, ZIELSETZUNG UND AUFBAU DER ARBEIT <ul style="list-style-type: none"> - Ausgangslage und Problemstellungen - Zielsetzung der Arbeit - Übersicht zum Aufbau der Arbeit
Kapitel 3	WEITERBILDUNG: AUSGANGSPUNKTE, ERKENNTNISSE UND KONTROVERSEN <ul style="list-style-type: none"> - Die Humankapitaltheorie nach Gary S. Becker - Weiterbildungsbeteiligung: Erkenntnisse und Erklärungsversuche - Kontroversen und kritische Würdigung - Resümee
Kapitel 4	HOCHSCHULISCHE UND AUSSERHOCHSCHULISCHE ANGEBOTE WISSENSCHAFTLICHER WEITERBILDUNG <ul style="list-style-type: none"> - Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an Hochschulen - Weitere Akteure im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung - Exkurs: Investition gesucht, Hochschule gefunden - Resümee
Kapitel 5	ANALYSEMODELL DER STUDIE UND EINFLUSSFAKTOREN DES WEITERBILDUNGSVERHALTENS <ul style="list-style-type: none"> - Einstellungs-Verhaltens-Theorie als analytischer Bezugsrahmen - Moderatorvariablen als Einflussfaktoren der Teilnahmeüberzeugungen - Herleitung des Analysemodells
Kapitel 6	VORGEHEN, FRAGESTELLUNGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN DES ANALYSEMODELLS <ul style="list-style-type: none"> - Fragestellungen und grundsätzliches Vorgehen - Empirisches Forschungsdesign und methodisches Vorgehen
Kapitel 7	AUSWERTUNG ENTSPRECHEND DEM ANALYSEMODELL <ul style="list-style-type: none"> - Einstellung: wissenschaftliche Weiterbildungsangebote - Teilnahmeüberzeugungen - Wahrgenommene Teilnahmebarrieren und Selbstwirksamkeitserwartungen - Subjektive Karrierenorm - Ergebnisse des Analysemodells
Kapitel 8	ERGEBNISKONSOLIDIERUNG <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenhang zwischen individuellen Karriereaspirationen und der Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung - Unternehmensbezogene Einflussfaktoren auf die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung - Institutionelle Präferenzen: hochschulische Angebote vs. nicht-hochschulische Angebote
Kapitel 9	RESÜMEE DER ERKENNTNISSE UND AUSBLICK

Quelle: eigene Darstellung

Wissenschaftliche Weiterbildung für IT-Wissensarbeiter
Bedingungen und Motive der Teilnahme und
Nichtteilnahme

Hooß, K.

2014, XXIV, 270 S. 23 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-04785-6