

Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG

Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems



Deutsche
Telekom gewinnt
den
Weiterbildungs-
Innovations-Preis
(WIP) gemeinsam
mit dem FHG ISST

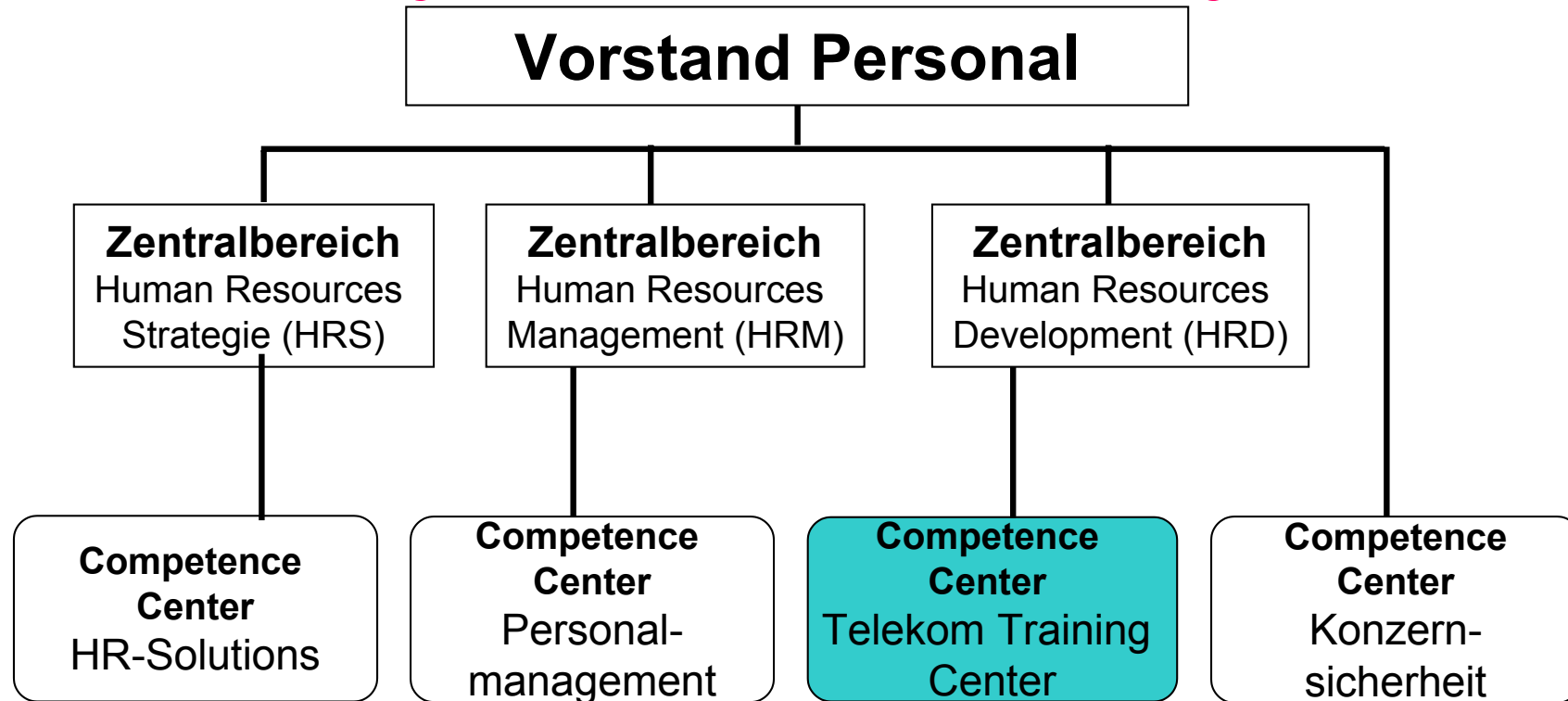
Klaus Küper
Deutsche Telekom
Telekom Training Center



[mailto: Klaus.Kueper@Telekom.de](mailto:Klaus.Kueper@Telekom.de)

31. Oktober 2002
Fachtagung zum neuen System der IT-Weiterbildung
Frankfurt

Telekom Training Center - Die Organisatorische Einbindung



Das Telekom Training Center ist integrativer Bestandteil des Vorstandsbereiches Personal und damit Teil der Dachgesellschaft.

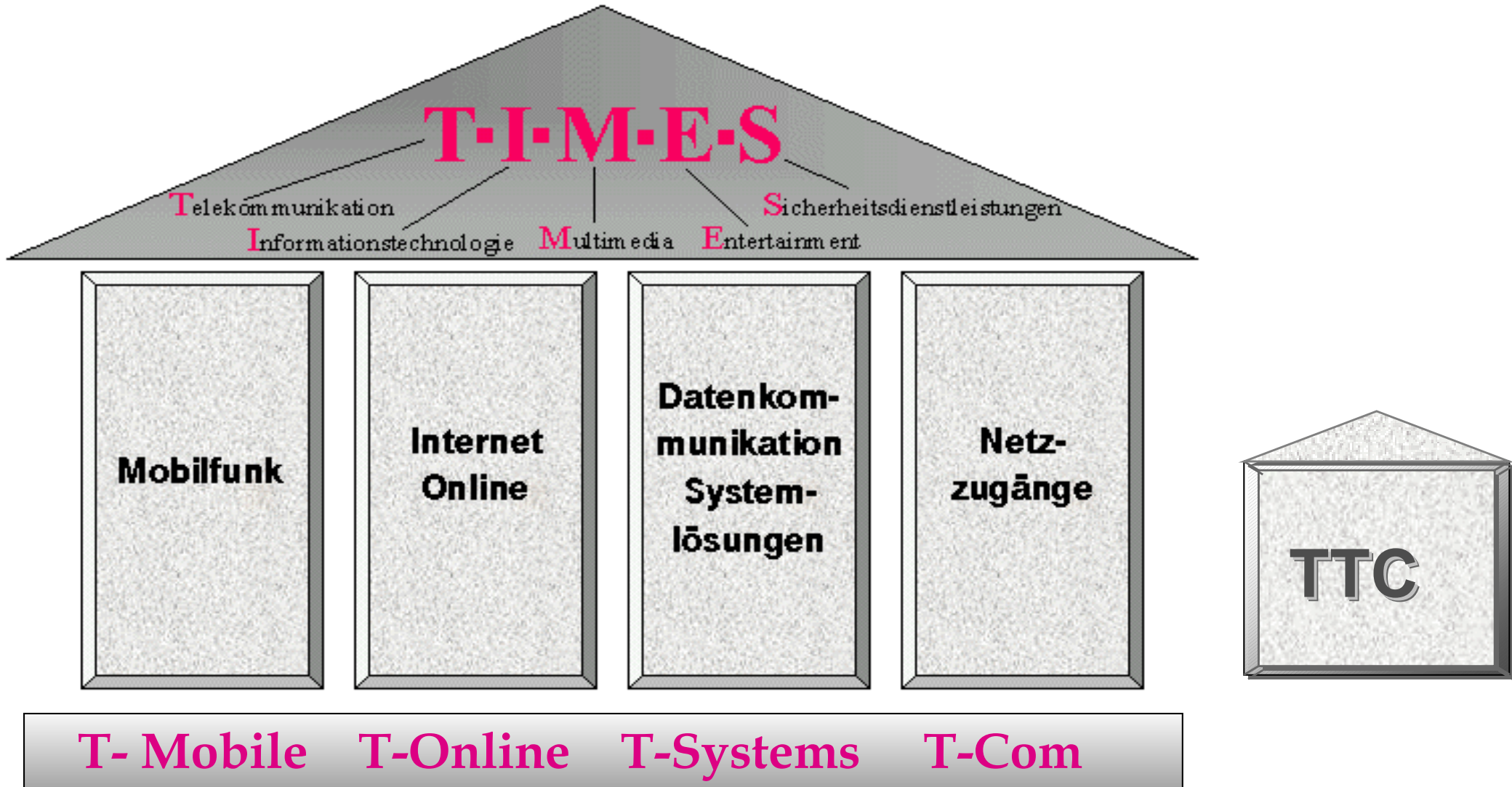
Telekom Training Center-

Der Aufbau unterstützt den Erfolg



Von der Ausbildung zur Aufstiegsqualifizierung

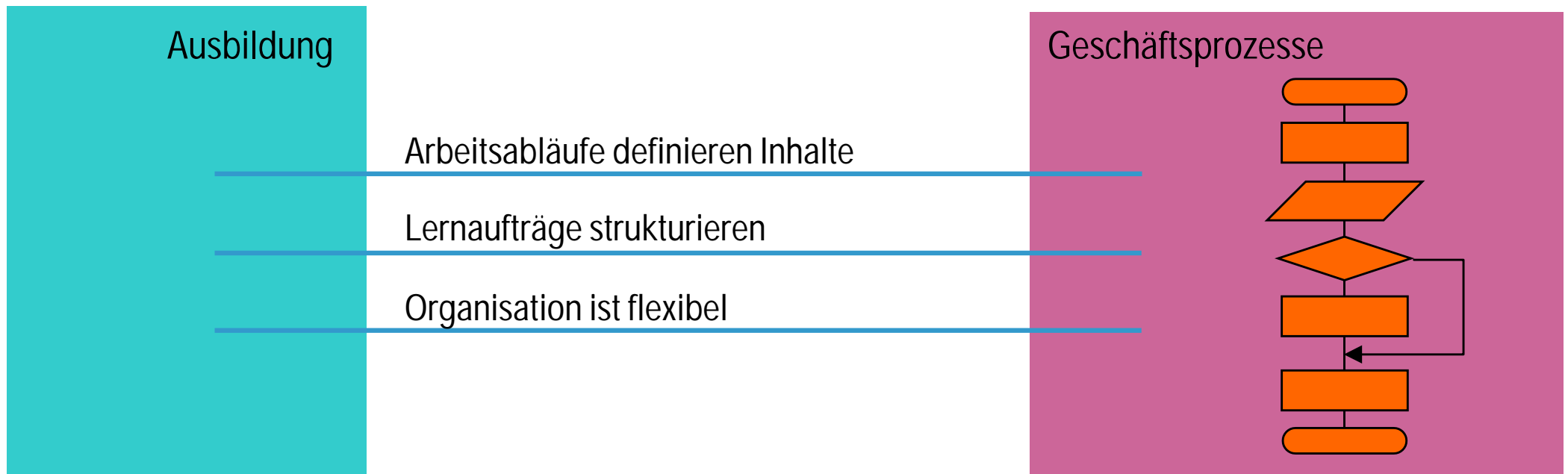
IT-Ausbildung in Geschäftsprozessen



Von der Ausbildung zur Aufstiegsqualifizierung

IT-Ausbildung in Geschäftsprozessen

Innovation: Flexible Organisation



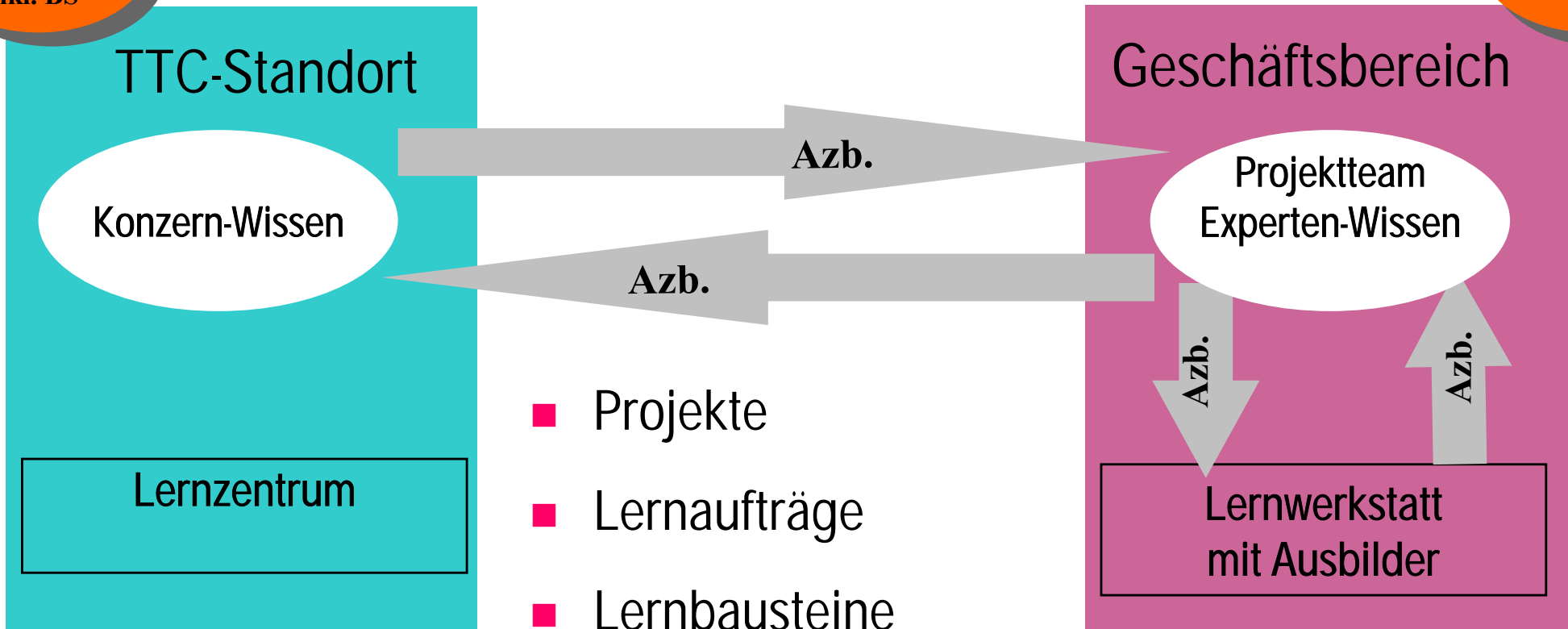
Von der Ausbildung zur Aufstiegsqualifizierung

IT-Ausbildung in Geschäftsprozessen

30 %

inkl. BS

70 %



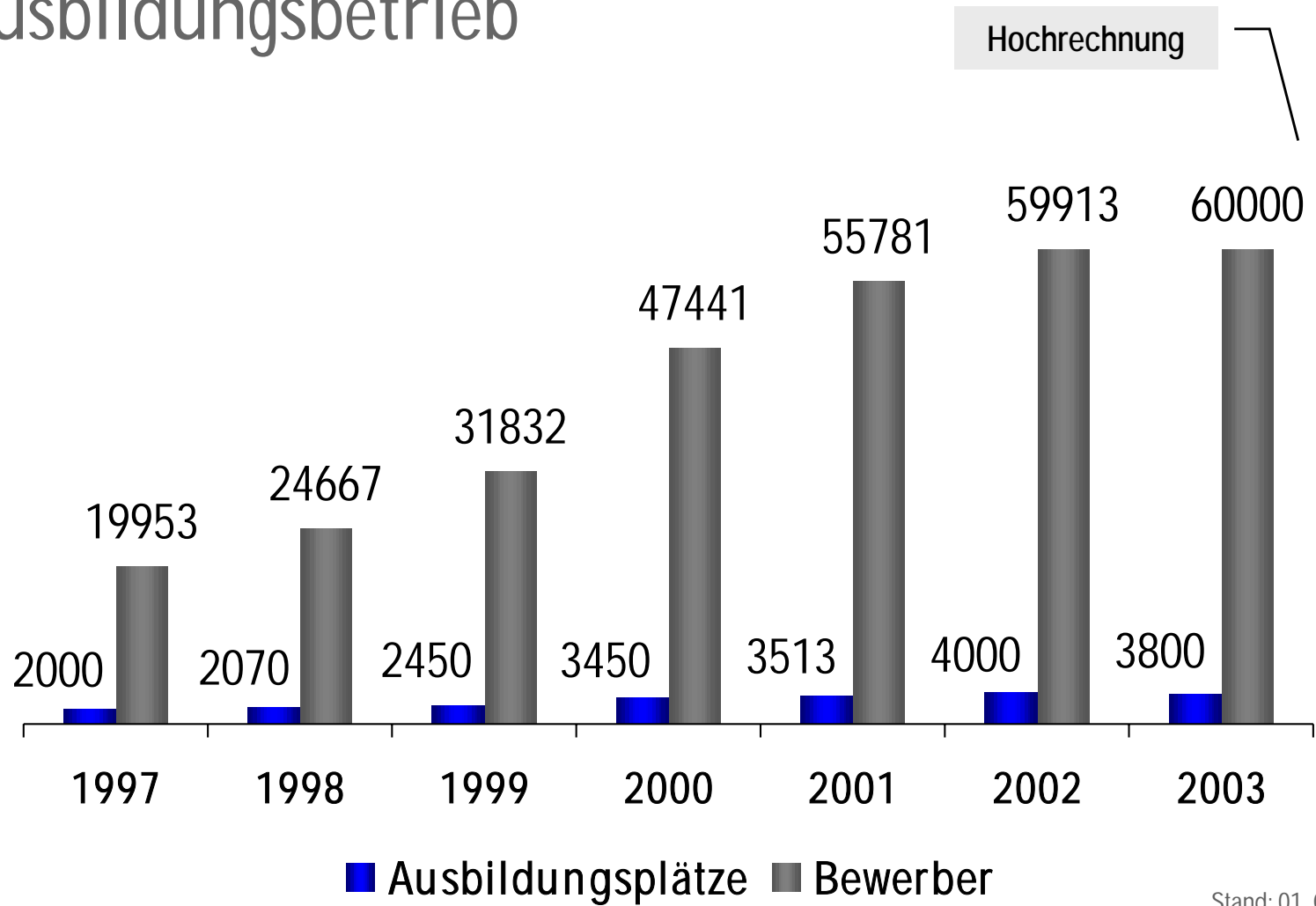
Auslöser

Bündnis für Arbeit

- ⇒ Kein „Mittelbau“ bei den IT-Berufen vorhanden.
- ⇒ Fachkräftemangel in der IT-Branche.
- ⇒ Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der IT-Unternehmen.
- ⇒ Die Berufsfähigkeit der Beschäftigten sichern.
- ⇒ Vielfalt der IT-Berufsprofile.
- ⇒ Keine Vergleichbarkeit von Bildungsgängen.

Ausbildung im Konzern Deutsche Telekom

Unser Unternehmen ist ein attraktiver
Ausbildungsbetrieb

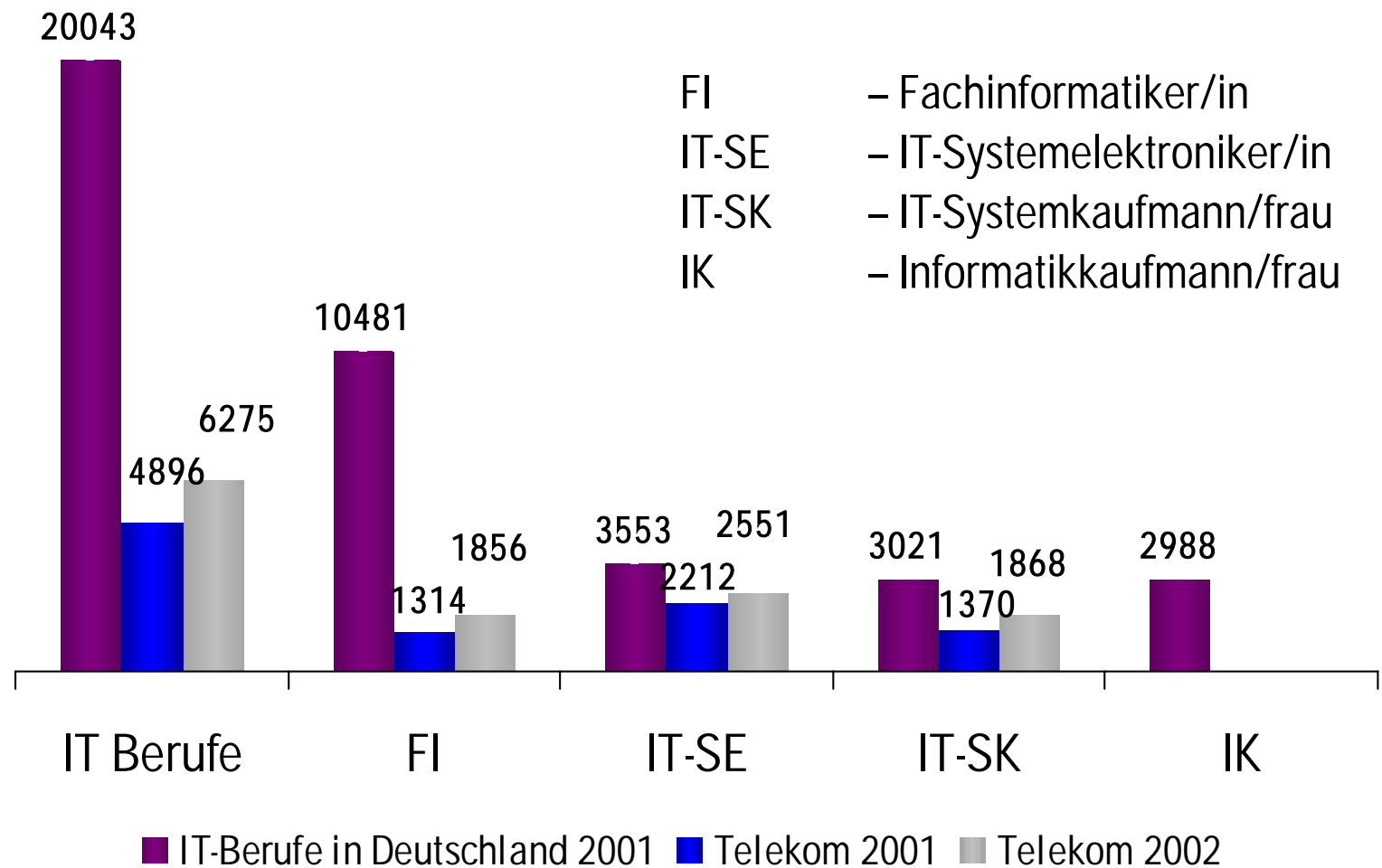


Stand: 01. Oktober 2002

Telekom Training Center

IT-Berufe 2001 in Deutschland, 2001 und 2002 bei der Deutschen Telekom

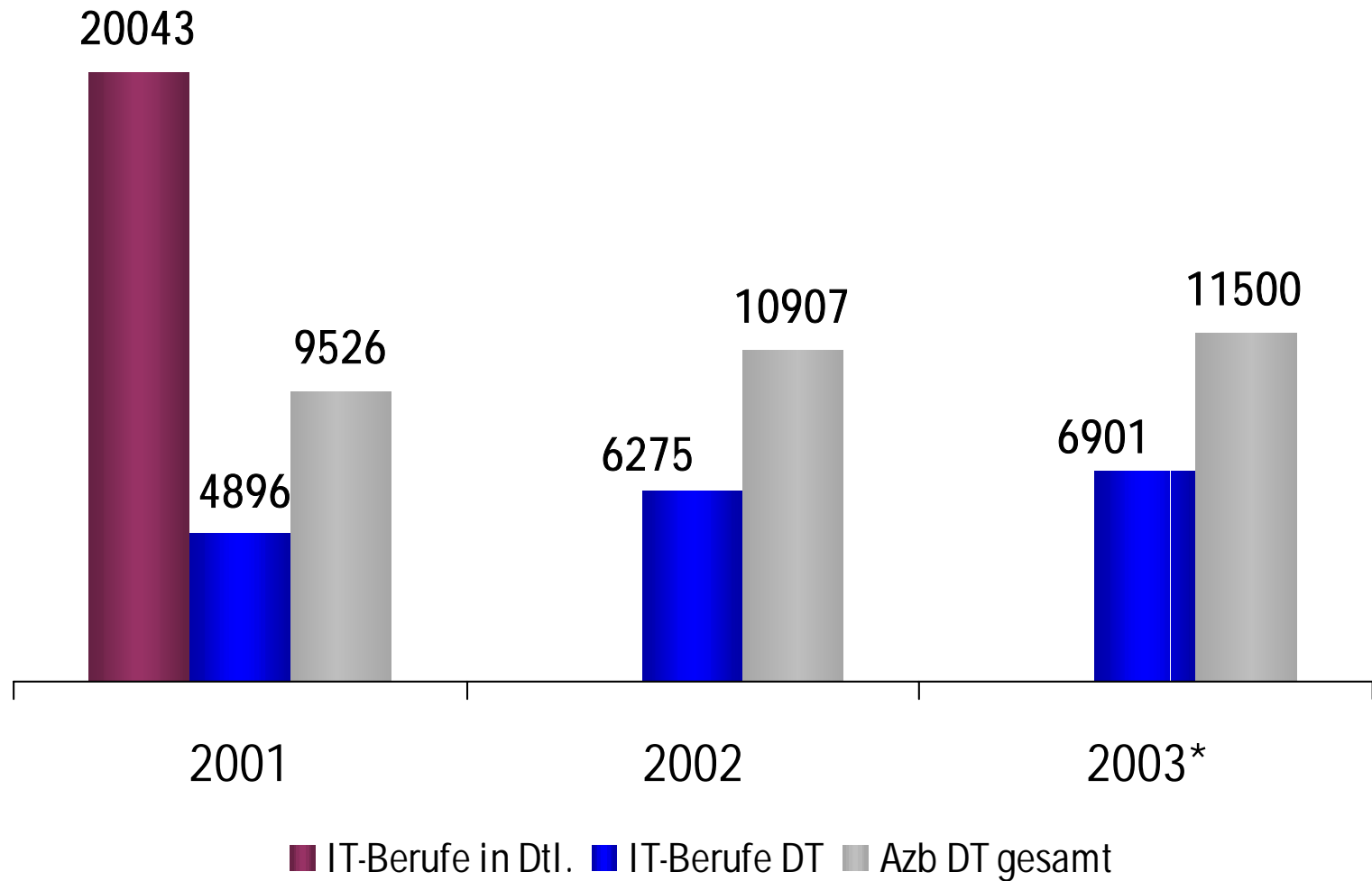
Die Wertigkeit der Ausbildungsberufe für IT nimmt stetig zu 24% davon hat 2001 die Telekom ausgebildet.



- FI – Fachinformatiker/in
- IT-SE – IT-Systemelektroniker/in
- IT-SK – IT-Systemkaufmann/frau
- IK – Informatikkaufmann/frau

Telekom Training Center

Entwicklung der IT-Berufe in der DTAG



Stand: 01. Oktober 2002

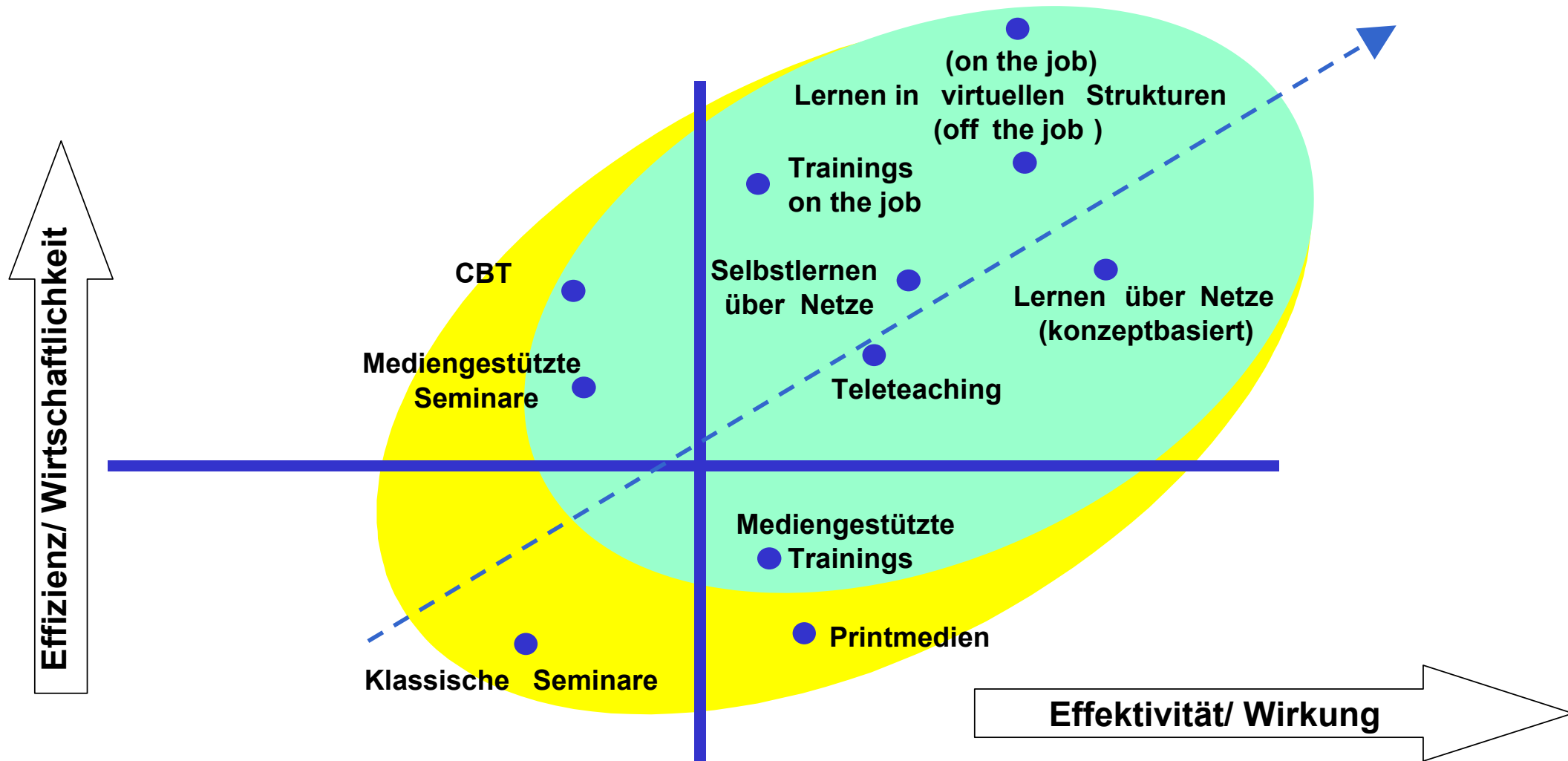
*) Schätzung zum 01.09.2003

Das neue System der IT Weiterbildung
Klaus Küper, TTC, CCA-E4
30. Oktober 2002, Seite 10

Gewusst wie!
Telekom Training Center

Weiterbildung im Unternehmen - Personalentwicklung im Wandel

Strategische Entwicklung der Bildung



Rahmenbedingungen für die Pilotierung

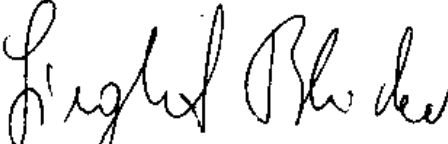
Unterzeichnung der Markierungspunkte

**Industriegewerkschaft
Metall**


Klaus Zwickel
Erster Vorsitzender


Deutsche Postgewerkschaft


Kurt van Haaren
Vorsitzender


Siegfried Bleicher
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

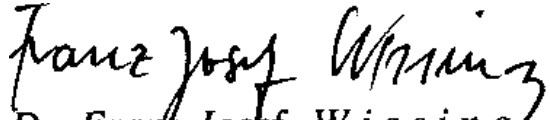

Walter Scheurle
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied


**Zentralverband
Elektrotechnik- und
Elektronikindustrie e.V.**


Dr. Volker Jung
Präsident

Deutsche Telekom AG


Dr. Ron Sommer
Vorstandsvorsitzender


Dr. Franz-Josef Wissing
Hauptgeschäftsführer


Dr. Heinz Linkhammer
Arbeitsdirektor und
Vorstandsmitglied

Frankfurt am Main, Mai 1999

Vereinbarung

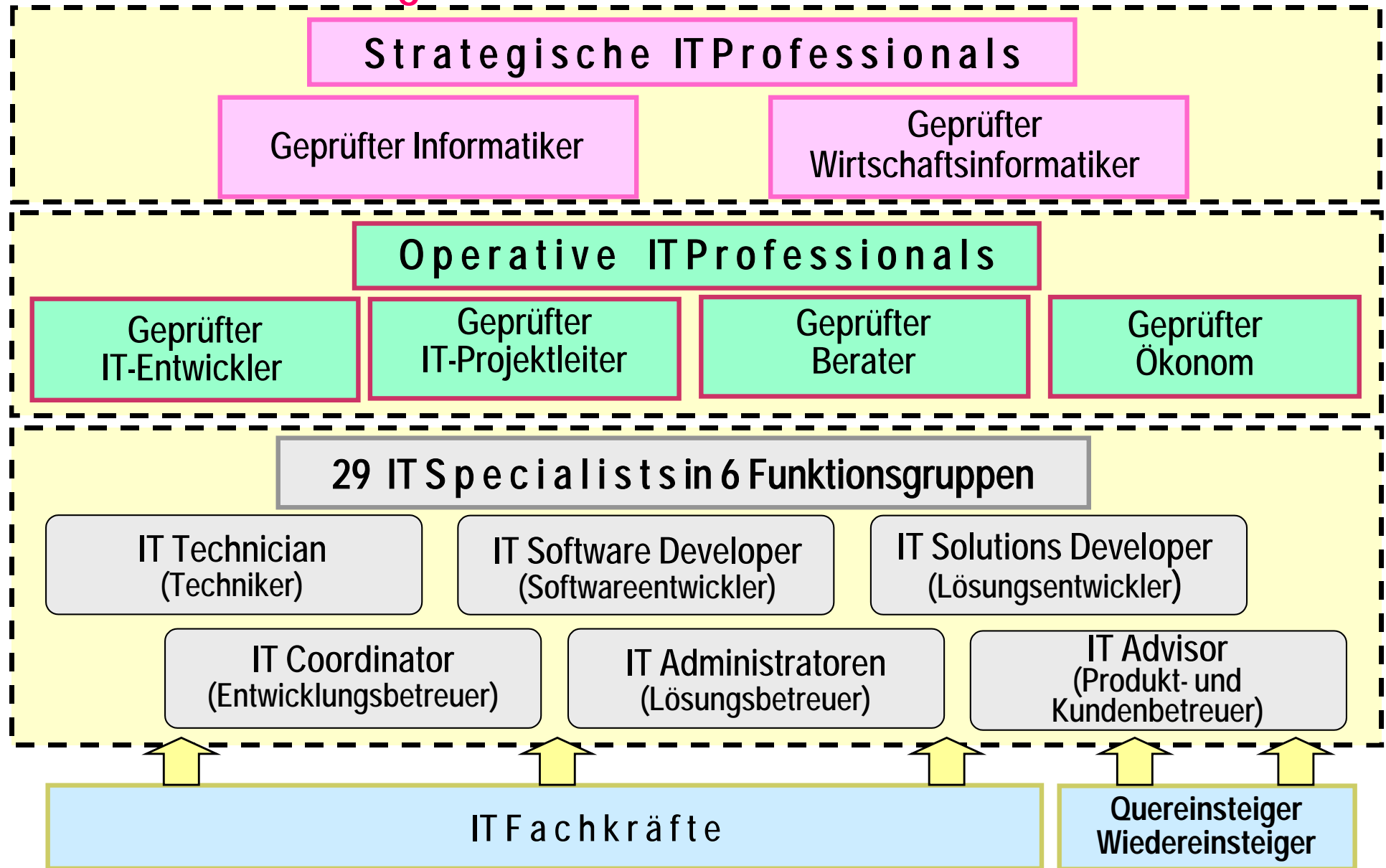
„Markierungspunkte“

DTAG, ZVEI, IGM, ver.di (DPG)

Grundsatz 1:

- Entwicklung von anerkannten Qualifikationsprofilen für die Tätigkeitsfelder im IT-Bereich, die die Berufsausbildung ergänzen und fortführen.
- Entwicklung von geordneten Fortbildungsgängen, die Aufstiegschancen und Durchlässigkeit sichern.

Das Bildungsmodell



Neuordnung der Fort- und Weiterbildung im IT-Bereich

Stand des Neuordnungsvorhabens 06/02

Hoch-/ Fachhochschule

M. Eng.
Master of Engineering

Berufliche Tätigkeit bei Anbietern und Anwendern im IT-Bereich

Professionals - strategisch -

Certified IT Technical Engineer

Certified IT Business Engineer

Professionals - operativ -

Certified IT System Manager

Certified IT Business Manager

Certified IT Consultant

Certified IT Marketing Manager

B. Eng.
Bachelor of Engineering

Specialists

- 1. Software Developer (Softwareentwickler)**
- 1.1 IT Systems Analyst
 - 1.2 IT Systems Developer
 - 1.3 Software Developer
 - 1.4 Database Developer
 - 1.5 User Interface Developer
 - 1.6 Multimedia Developer

- 2. Coordinator (Entwicklungsbetreuer)**
- 2.1 IT Projekt Coordinator
 - 2.2 IT Configurations Coordinator
 - 2.3 Quality Management Coordinator
 - 2.4 Test Coordinator (neu)
 - 2.5 IT Security Coordinator
 - 2.6 Technical Writer

- 3. Solution Developer (Lösungsentwickler)**
- 3.1 Business Systems Adviser
 - 3.2 E Marketing Developer
 - 3.3 E Logistic Developer
 - 3.4 Knowledge Management System Developer
 - 3.5 IT Security Coordinator
 - 3.6 Network Developer

- 4. Technician (Techniker)**
- 4.1 Component Technician
 - 4.2 Industrial IT Systems Technician
 - 4.3 Security Technician

- 5. Administrator (Lösungsbetreuer)**
- 5.1 Network Administr.
 - 5.2 IT Systems Administr.
 - 5.3 Database Administr.
 - 5.4 Web Administrator
 - 5.5 Business Systems Administrator

- 6. Advisor (Vermittler)**
- 6.1 IT Service Advisor
 - 6.2 IT Trainer
 - 6.3 IT Product Coordinator
 - 6.4 IT Sales Advisor

Seiteneinsteiger

Fachkräfte

IT-System-Elektroniker/in

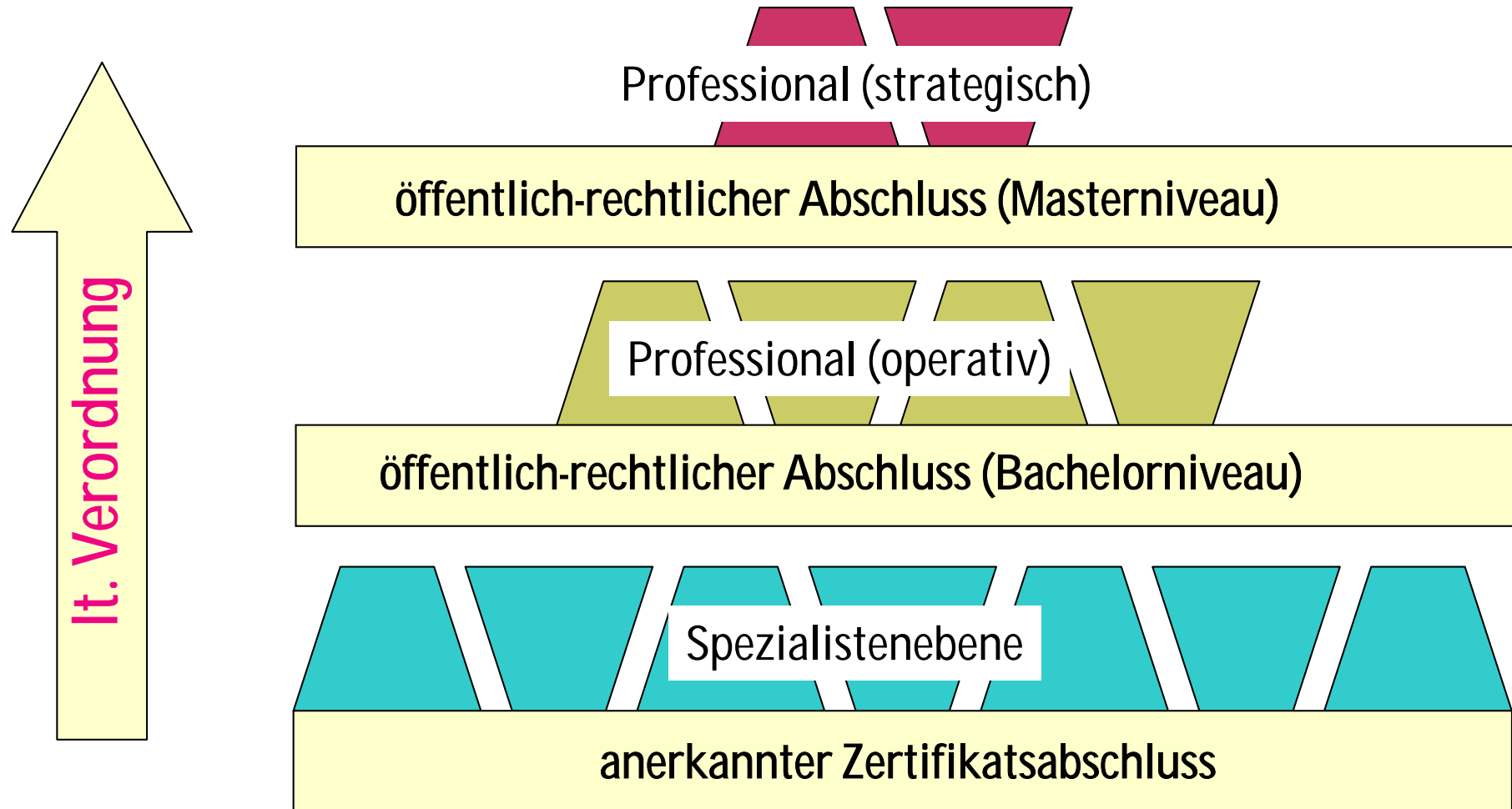
Fachinformatiker/in Systemintegration Anwendungsentwicklung

IT-System-Kaufm./-frau

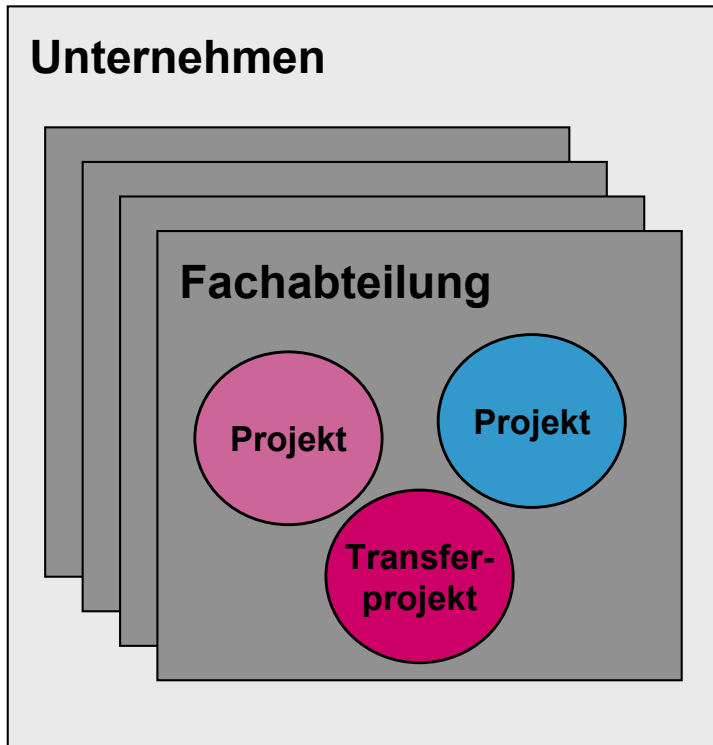
Informatik-kaufmann/-frau

Wiedereinsteiger
Externen-Prüfung

Abschlussarten



APO als Methodik für die Aufstiegsqualifizierung: Lernen in Transferprojekten



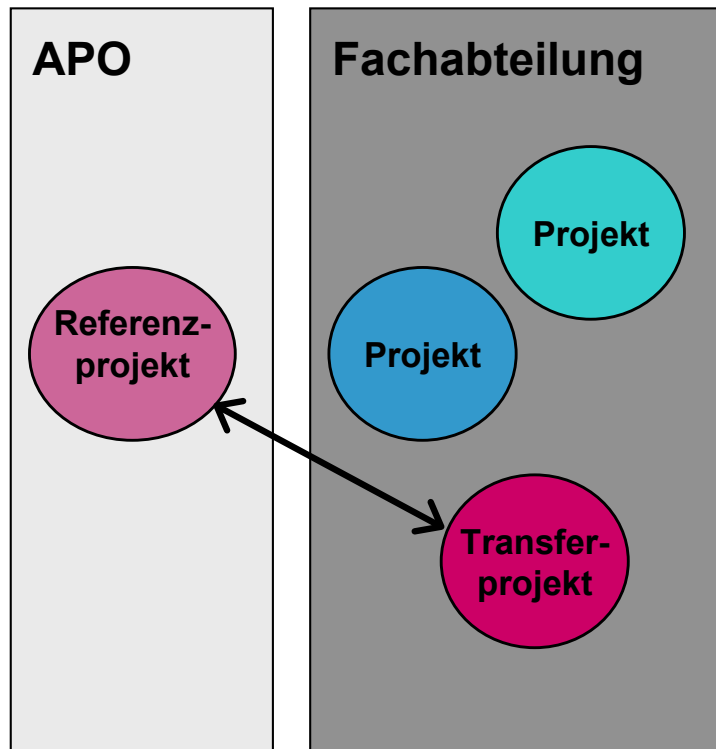
Der Teilnehmer lernt in realen Projekt(en).

Lernanlässe sind die Herausforderungen des Projektes.

Der Teilnehmer erwirbt fachliche und außerfachliche Kompetenzen.

Der Teilnehmer lernt durch eigene Erfahrungen.

APO als Methodik für die Aufstiegsqualifizierung: Referenzprojekt als Maßstab

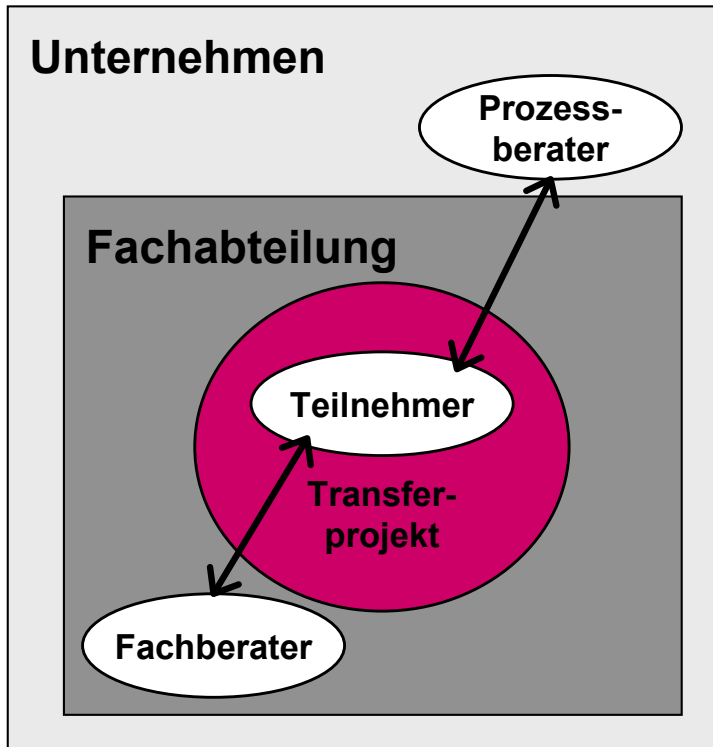


Die Auswahl der Transferprojekte richtet sich nach dem Referenzprojekt.

Das Referenzprojekt beschreibt idealtypische Arbeitsabläufe für ein Profil.

Kriterien für die Auswahl des Transferprojekts:
Vollständigkeit und Komplexität

APO als Methodik für die Aufstiegsqualifizierung: Unterstützung durch einen formellen Rahmen



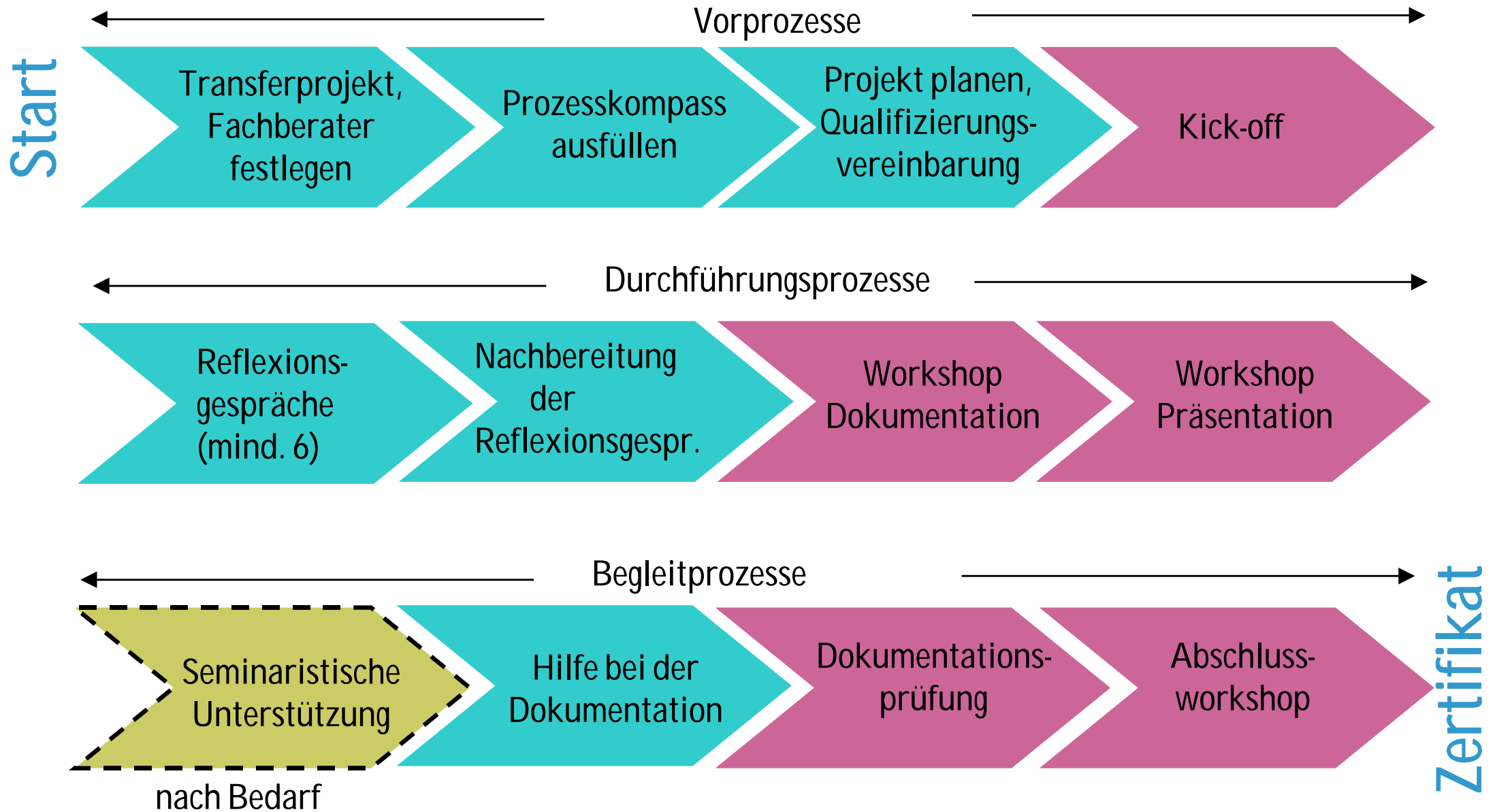
Ein formeller Rahmen unterstützt den individualisierten und selbstgesteuerten Lernweg.

Wichtigstes Instrument ist ein Coaching mit zwei Aspekten: Fachberatung und Prozessberatung.

Außerdem: Präsenzveranstaltungen, Medien etc.

Neben dem formellen Rahmen sind ein persönliches Netzwerk und Freiräume sinnvoll.

Rahmenbedingungen für die Pilotierung



Rahmenbedingungen für die Pilotierung

Der Zeitansatz für den Qualifizierungsweg

vom 21.05.2001 bis 12.03.2002

- Kickoff Veranstaltung vom 21.05. bis 23.05.01 3 Tage
- Qualifizierungsvereinbarung 1-2 Tage
- 3 Präsenzveranstaltungen
(Abstand von ca. 6-8 Wochen) 6 Tage
- 4-6 Reflexionsgespräche 3 Tage
- Abschlussveranstaltung
(11.-12. März 2002) 2 Tage
- Lernen am Arbeitsplatz (abhängig von den Vorkenntnissen) 10 Tage

+ Lernen in
der Freizeit
Dokumentation

- **Summe:** ca.. 26 Tage



Erfahrungsbericht Pilotierung

1. Finden der Transferprojekte

Teilnehmer und Fachberater/Vorgesetzter suchen in der Fachabteilung ein oder mehrere geeignete (Kunden)Projekte.

Das Projekt wird beantragt und in seiner **Eignung** bestätigt.

Evtl. ist eine **Anpassung** der realen (Kunden)Projekte notwendig oder Teilnehmer müssen für einzelne Teilprozesse in eine andere Fachabteilung wechseln.

Erfahrungsbericht Pilotierung

2. Qualifizierungsvereinbarung

Der Teilnehmer plant seine Weiterbildung und setzt sich **persönliche Ziele**.

Mit dieser Grundlage ist der **Prozessberater** in der Lage, entsprechend den Zielen des Teilnehmers zu begleiten.

Mit der Qualifizierungsvereinbarung wird **Projektplanung** und **Qualifizierungsplanung** vereinbart.

Transferprojekt:

- Meilensteine
- Herausforderung

Persönliche Entwicklung:

- Qualifizierungsziel
- Kompetenzerwerb/Lernweg

Erfahrungsbericht Pilotierung

3. Bearbeiten einzelner Projektabschnitte

Der Lernprozess ist in den **Arbeitsprozess** integriert.

Die Bearbeitung erfolgt in einzelnen **Abschnitten**.

Kreislauf aus:

- Vorbereiten
- Durchführen
- Auswerten

Erfahrungsbericht Pilotierung

4. Reflexionsgespräche

Gegenstand ist das **Nachdenken** über die eigenen Arbeits- und Lernprozesse.

Erworbene Kompetenzen sollen **bewusst** werden.

Reflexionsgespräche zwischen Prozessberater und Teilnehmer finden zur Nachbereitung der **Projektabschnitte** mindestens 6x, mindestens 1x im Monat statt.

Fragestellungen:

- Prozessbeschreibung
- Ergebnisauswertung
- Lernertrag

Erfahrungsbericht Pilotierung

5. Dokumentation

Die Dokumentation ist eine Prozessdokumentation.

Der gesamte **Qualifizierungsprozess** ist Gegenstand der Dokumentation.

Die Dokumentation wird **prozessbegleitend** erstellt.

Drei Teile: **Prozesskompass, Schlüsselsituationen, Zusammenfassung**

Erfahrungsbericht Pilotierung

6. Präsenzveranstaltungen

Präsenzveranstaltungen ergänzen den formellen Rahmen.

Ziel: Information und Motivation.

Hier können sich die Teilnehmer untereinander kennenlernen.

Veranstaltungen in der Pilotierung:

- Kickoff
- Projektvorstellung
- Dokumentation
- Abschlussveranstaltung

Erfahrungsbericht Pilotierung

7. Schulung der Prozessberater

Prozessberater müssen **APO-Methodik** kennen und das **Coachen** lernen.

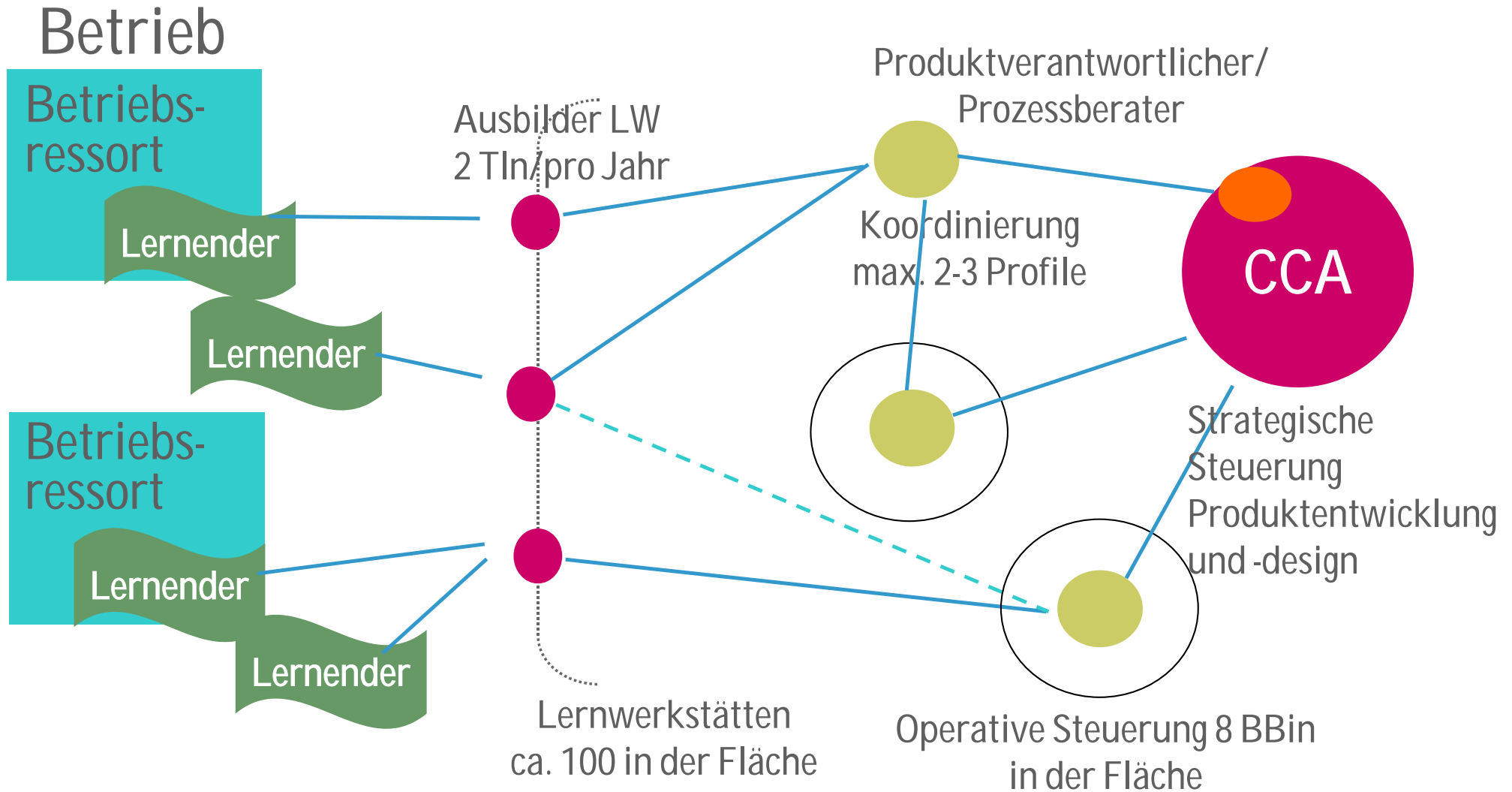
Prozessbegleitende Schulung der Prozessberater.

Der Prozessberater qualifiziert sich auch.

Inhalte in der Pilotierung:

- APO-Methodik/Qualifizierungsprozess
- Handlungsleitlinien
- Üben von Coachingmethoden
- Erfahrungsaustausch

Geplantes Organisationsmodell



Telekom Training Center TTC

Herzlichen Dank

Klaus Küper

TTC, CCA-E4



Informationen zur IT-AQ

Weitere Informationen finden Sie unter:

- <http://www.apo-it.de>
- http://www.gab-muenchen.de/2001/projekte_apo_it_weiterbildung.shtml
- <http://www.isst.fhg.de/german/pressemitteilungen/2002/Innovations-Preis.html>
- http://www.ctw-congress.de/it-congress/programm_f10.html
- http://www.bmbf.de/pub/it_broschuere_1502.pdf
- <http://www.berlinews.de/archiv/2139.shtml>