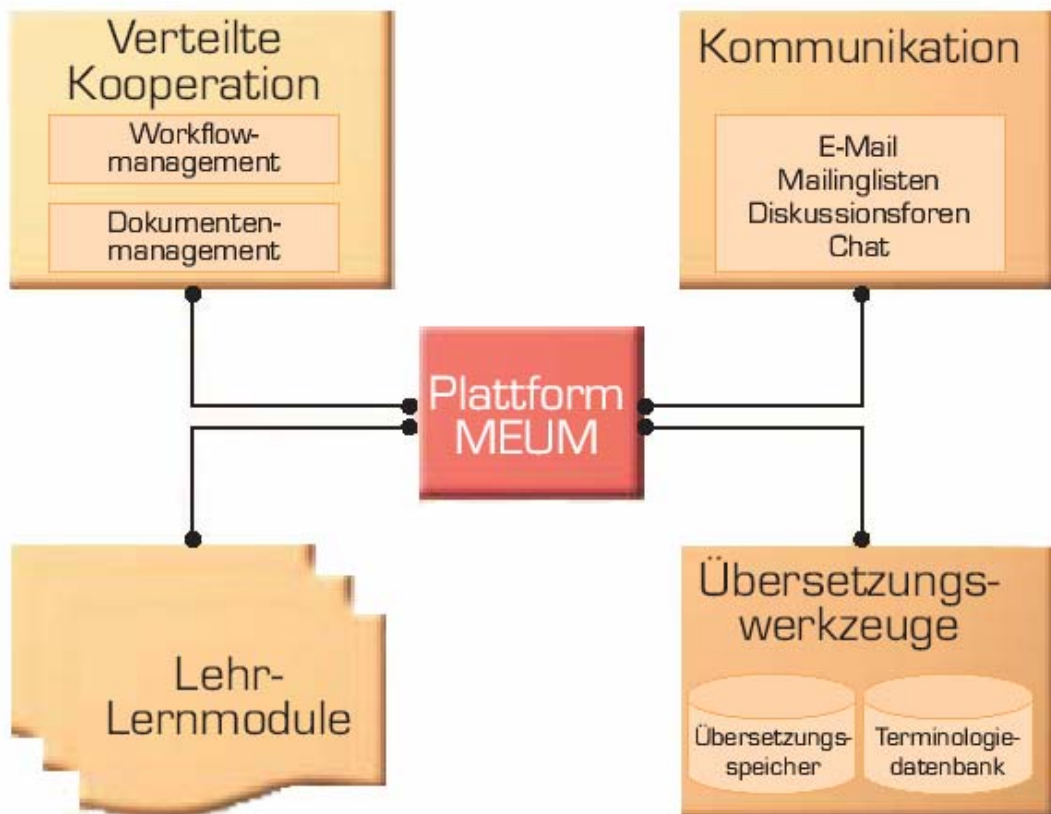




MEUM-WB BEDARFSANALYSE

Abschlussbericht einer Erhebung des Weiterbildungsbedarfs von FachübersetzerInnen

Margret Plank
Stiftung Universität Hildesheim, November 2005



Durchführende Institution

Universität Hildesheim
Institut für Angewandte
Sprachwissenschaft
Marienburger Platz 22
Hildesheim

ProjektleiterIn

Prof. Dr. Christa Hauenschild
Dr. Folker Caroli

Kontaktperson

Margret Plank
Wiss. Mitarbeiterin am IFAS
Internationales
Informationsmanagement, MA
Tel: 05121 883 810
Email: plank@uni-hildesheim.de

Projektmittel

„MEUM-WB Bedarfsanalyse“ wurde
gefördert durch Zuwendungen von:

- Bundesverband der Übersetzer
und Dolmetscher (BDÜ)
- Gerzymisch-Stiftung zur
Förderung des wissenschaftlichen
Nachwuchs in der Übersetzungs-
und Dolmetschwissenschaft
- Verein der Freunde des Instituts
für Angewandte
Sprachwissenschaft der
Universität Hildesheim (Klartext
e.V.)
- Assoziierte Dolmetscher und
Übersetzer in Norddeutschland
e.V. (ADÜ-Nord)

ABSTRACT.....	4
1. AUFGABENSTELLUNG VON „MEUM WB BEDARFSANALYSE“	4
1.1 RAHMENBEDINGUNGEN	4
1.1 VORGEHENSWEISE.....	7
1.2 DATENGRUNDLAGE	7
2. BESTANDSERHEBUNG	7
2.1 THEMEN, DAUER UND ARBEITSFORM DER BESTEHENDEN WEITERBILDUNGSANGEBOTE.....	8
3. DIE BEDARFSERHEBUNG.....	10
3.1 VORGEHENSWEISE.....	10
3.2 FRAGEBOGEN FÜR DIE MITGLIEDER DER BERUFSVERBÄNDE.....	10
3.2.1 <i>Tätigkeitsbereiche und Aufgabengebiete der FachübersetzerInnen</i>	11
3.2.2 <i>Weiterbildungsinhalte</i>	11
3.2.3 <i>Arbeitsformen der Weiterbildungsangebote</i>	13
3.2.4 <i>Online Lernen</i>	13
3.3 FRAGEBOGEN FÜR DIE WEITERBILDUNGSREFERENTINNEN	14
3.2.1 <i>Einsatz des Internets als Schulungsmedium</i>	14
3.3.2 <i>Internetbasierte Kommunikationsplattform</i>	15
3.4 ZUSAMMENFASSUNG DER BEFRAGUNGSERGEBNISSE	15
3.5 WORKSHOP I „ANBIETERSEITEBEZOGENE FAKTOREN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG“	16
3.6 WORKSHOP II „ABNEHMERSEITEBEZOGENE FAKTOREN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG“	18
3.7 WORKSHOP III „STRATEGIEWORKSHOP ZUR GESTALTUNG EINES WEITERBILDUNGSANGEBOTS FÜR FACHÜBERSETZERINNEN“	19
4. ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE UND ABLEITEN VON HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	22
4.1 LERNMODULE	22
4.2 ARBEITSFORMEN / LERNSZENARIEN	26
4.3 INFRASTRUKTUR.....	29
4.3.1 <i>Lernplattform</i>	29
4.3.2 <i>Video-Konferenz System</i>	30
5. QUALITÄTSSICHERUNG	31
6. FAZIT.....	31
7. AUSBLICK.....	32
8. QUELLEN	34
9. ANHANG.....	35

Abstract

Für den bei der BLK beantragten Modellversuch „**MEUM-WB (Modulentwicklung Übersetzungsmanagement mit dem Schwerpunkt Weiterbildung)**“ soll ein netzbasiertes Weiterbildungsangebot für die Bereiche Fachübersetzen, Technische Dokumentation und Lokalisierung entwickelt werden. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Studie mit der Frage welche Lernszenarien, welche Lerninhalte und welche technische Infrastruktur bereitgestellt werden müssen, damit das Weiterbildungsangebot bedarfs- und nachfrageorientiert entwickelt werden kann. Der informationelle Mehrwert der Studie liegt insbesondere darin begründet, dass die BerufspraktikerInnen als Weiterbildungsnachfrager im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Zum einen geht es dabei um eine Bestandserhebung des Weiterbildungsangebots für die o.g. Zielgruppe. Zum anderen können durch das Einbeziehen der Zielgruppenperspektive Informationen über den Weiterbildungsbedarf erschlossen werden, die Aufschluss über Trends und Entwicklungen geben sowie Handlungsbedarf aufzeigen. So können aus der aktuellen Lebens- und Berufssituation der FachübersetzerInnen Themenbereiche und Arbeitsformen für die Weiterbildung abgeleitet werden und ihr Interesse an alternativen Lernformen wie dem E-learning ermittelt werden. Auf der Grundlage der in dieser Studie erhobenen Daten kann daher für den geplanten Modellversuch „**MEUM-WB**“ ein adressatInnengerechtes didaktisches und methodisches Konzept ausgearbeitet werden, das in verschiedenen Lernszenarien unterschiedliche Kombinationen von Präsenzphasen, individuellem Fernstudium und Phasen mit netzgestützter Teamarbeit vorsieht.

1. Aufgabenstellung von „MEUM WB Bedarfsanalyse“

1.1 Rahmenbedingungen

Die beruflichen Anforderungen im Bereich des Übersetzens haben sich im letzten Jahrzehnt stark gewandelt. Durch die zunehmende Globalisierung werden Übersetzungsprojekte immer umfangreicher und werden daher vermehrt in computergestützten, standortübergreifenden Teams bearbeitet. HochschulabsolventInnen von Übersetzungsstudiengängen arbeiten in der Berufspraxis inzwischen häufig in virtuellen Teams als Teil eines Freiberufler-Netzwerks für Übersetzungsbüros oder Unternehmen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden spielen Management- und Medienkompetenzen sowie Schlüsselkompetenzen, wie z.B. die Fähigkeit zur Teamarbeit eine immer größere Rolle. Man kann davon ausgehen, dass der Bedarf an Weiterbildung in diesem Bereich weiter ansteigen wird.

Auf der anderen Seite geht aus einer aktuellen Studie der HIS Hochschul-Informationen-System GmbH zur Weiterbildungsnachfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hervor, dass das Weiterbildungspotenzial der Hochschulen immer noch nicht optimal genutzt wird, obwohl die Nachfrage von HochschulabsolventInnen, wie auch die vorliegende Studie zeigt, groß ist und das Thema Weiterbildung bereits 1998 als zentrale Aufgabe in das Hochschulrahmengesetz aufgenommen wurde.

"Die Hochschulweiterbildung muss sich stärker an dem orientieren, was die Akademiker im Beruf brauchen, da sie eine besondere Funktion als „Brücke“ in das Erwerbsleben besitzt“, so Edelgard Bulmahn in der o.g. Studie. Demnach sind die Hochschulen vor allem mit ihren forschungs- und wissenschaftsbezogenen Angeboten innerhalb der Fachdisziplinen gefragt.

Letztere sind dabei vor allem mit Maßnahmen erfolgreich, die den TeilnehmerInnen eine Vertiefung und Aktualisierung ihrer Kompetenzen bieten.

Genau hier soll der bei der BLK beantragte Modellversuch „**MEUM-WB (Modulentwicklung Übersetzungsmanagement mit dem Schwerpunkt Weiterbildung)**“ ansetzen, indem er ein netzbasiertes Weiterbildungsangebot für die Bereiche Fachübersetzen, Technische Dokumentation und Lokalisierung entwickelt. Es soll ein an die Zielgruppe „BerufspraktikerInnen“ angepasstes Fernstudienangebot bereitgestellt werden, das in verschiedenen Lernszenarien unterschiedliche Kombinationen von Präsenzphasen, individuellem Fernstudium und Phasen mit netzgestützter Teamarbeit vorsieht. Dabei soll einerseits eine Wissensbasis mit für die Zielgruppe relevanten Inhalten entwickelt werden und andererseits ein Wissensnetzwerk entstehen, in dem VertreterInnen von Forschung, Lehre und Praxis sich untereinander und mit den EntwicklerInnen relevanter Software-Produkte austauschen können. Auf diese Weise wird eine Flexibilisierung der Weiterbildung erreicht, die insbesondere auch einen Wiedereinstieg in den Beruf - z.B. nach einer Familienphase - ermöglichen soll. Alle Entwicklungsschritte, von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation, werden in enger Abstimmung mit den einschlägigen Berufsverbänden geplant und durchgeführt, um eine optimale Orientierung an den Interessen der NutzerInnen zu erreichen.

Die vorliegende Studie „**MEUM-WB Bedarfsanalyse**“ soll für den geplanten Modellversuch MEUM-WB ermitteln, welche konkreten Erwartungen von den BerufspraktikerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen gestellt werden. Darüber hinaus sollen bestehende Qualifizierungsangebote für diese Zielgruppe ermittelt werden, um in Verbindung mit der Erhebung des tatsächlichen Qualifizierungsbedarfs Aufschluss über die Marktsituation zu geben sowie Handlungsbedarf aufzuzeigen. Aufbauend auf diesen Ergebnissen sollen in einem weiteren Schritt geeignete Weiterbildungsangebote entwickelt und verfügbar gemacht werden.

Die konkreten Fragenstellungen der vorliegenden Studie lauten daher wie folgt:

- Welche Weiterbildungsinhalte stoßen bei der Zielgruppe auf Bedarf bzw. auf Interesse?
- Welche Arbeitsform und zeitliche Taktung wird den Bedürfnissen der AdressatInnen am ehesten gerecht?
- Welche technische Infrastruktur ist erforderlich?

Als Basis für die Konzeption des Weiterbildungsangebotes dient dabei der vom BLK von Oktober 2002 bis September 2004 geförderten Modellversuch „**MEUM (Modulentwicklung Übersetzungsmanagement)**“, welcher vom Institut für Angewandte Sprachwissenschaft der Universität Hildesheim in Kooperation mit dem Studiengang Technikübersetzen der Fachhochschule Flensburg durchgeführt wurde. Die Kernidee des Modellversuchs bestand darin, Studierende des Diplom-Studiengangs Technikübersetzen an der Fachhochschule Flensburg und Studierende des Bachelor-Studiengangs Internationale Kommunikation und Übersetzen (IKÜ) an der Universität Hildesheim in einer virtuellen Übungsfirma kooperativ Übersetzungsaufträge ausführen zu lassen. In der virtuellen Lehrveranstaltung konnten die Studierenden jene Schlüsselqualifikationen erwerben, die für die heute übliche Berufspraxis in der verteilten netzgestützten Kooperation maßgeblich sind. Dazu gehören neben der Teamfähigkeit vor allem Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie der Umgang mit neuen Medien bzw. Informationstechnologien. Zur Bewältigung des Arbeitsauftrages wurden standortübergreifende Teams gebildet. Diese sollten mit Hilfe der auf einer Lernplattform zur Verfügung gestellten Kommunikations- und Kooperationswerkzeuge gemeinsam den gestellten

Arbeitsauftrag bewältigen. Darüber hinaus stand den Studierenden auf dieser Plattform modularisiertes netzgestütztes Lernmaterial zur Verfügung.

Als wesentlicher Ertrag der ersten Phase des Modellversuchs MEUM liegen folgende Ergebnisse vor:

- Ein differenziertes und in drei Durchgängen erprobtes didaktisches Konzept für die Durchführung standortübergreifender Lehrveranstaltungen im Bereich des Übersetzungsmanagements. Grundlage des Konzepts ist das kollaborative Lernen in sozialen Simulationen. Dieses Konzept ist sorgfältig evaluiert und optimiert worden.
- Sechs Lernmodule zu den Themengebieten "Projektmanagement", "Verteilte Kooperation", "Workflowmanagement", "Dokumentenmanagement", „Maschinelle und rechnergestützte Übersetzung“, „Grundlagen der Computerlinguistik“. Diese bieten einen Zugang zur systematischen Erarbeitung der Lerninhalte, und ermöglichen die Exploration der Inhalte für die Lösung der Probleme und Aufgaben, die in der Simulationsphase der jeweiligen Lehrveranstaltung zu bewältigen sind.
- Ein ausgearbeitetes Konzept für die Übernahme des Lehrangebots in den Regellehrbetrieb der Partner des Modellversuchs. Das Lehrangebot ist von Anfang an so entwickelt worden, dass es die Bedürfnisse und Anforderungen innovativer Studienkomponenten in den Studiengängen der Partner des Modellversuchs abdeckt
- Schnittstellen für die Nutzung des Lehrangebots für weitere Kooperationspartner, deren Studiengänge ähnliche Studiengangskomponenten enthalten. Das Lehrangebot ist modular angelegt, so dass es erweitert und an unterschiedliche Lernszenarien angepasst werden kann.

Auf zwei Fachtagungen des „**Modellversuchs MEUM**“ haben wir intensive Diskussionen mit VertreterInnen aus der Berufspraxis über das in der ersten Phase des Modellversuchs entwickelte Lehrangebot geführt. Themengebiet und Arbeitsformen des Lehrangebots werden von den Berufsverbänden als besonders wichtig und aktuell für die Weiterbildung von ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen angesehen. Weiterbildungsangebote zum Übersetzungsmanagement in computergestützter verteilter Kooperation und zur Arbeit mit entsprechenden Arbeitsumgebungen werden ebenfalls als ein großes Desideratum benannt.

Auf der Grundlage des in der ersten Phase des Modellversuchs entwickelten Lehrangebots sollen daher im geplanten Modellversuch „**MEUM-WB**“ weitere thematische Schwerpunkte und didaktische Konzepte für das Angebot der Weiterbildung entwickelt werden und eine optimale Anpassung an die Erfordernisse und Bedürfnisse der Zielgruppe der BerufspraktikerInnen erfolgen.

Die Bedarfsanalyse soll dabei ermitteln, welche Lernszenarien und Lerninhalte von den AdressatInnen präferiert werden, um ein optimales bedarfs- und nachfrageorientiertes didaktisches und methodisches Konzept ausarbeiten zu können. Die Ausarbeitung eines solchen Konzepts umfasst Überlegungen und Festlegungen zu den folgenden Bereichen:

- Inhaltliche und methodische Vorgaben für die Erweiterung und Optimierung der vorhandenen Lernmodule sowie für die Ausarbeitung der neu zu entwickelnden Lernmodule
- Konzeption adäquater Lernszenarien
- Notwendige Anpassungen der Lernplattform und der technischen Infrastruktur

1.1 Vorgehensweise

Ziel der vorliegenden Studie ist es, den Bedarf der Weiterbildung von FachübersetzerInnen und technischen RedakteurInnen genauer zu untersuchen. Unter anderem geht es dabei um die Frage, wie das Weiterbildungspotenzial der Hochschulen optimal genutzt werden kann um ein Angebot zu entwickeln, das auf Vertiefung und Aktualisierung der Kompetenzen der HochschulabsolventInnen abzielt und Akzeptanz in der Zielgruppe findet.

Hierfür wurde zunächst in einer Bestandsanalyse der Markt untersucht auf dem sich die öffentlichen Hochschulen im Wettbewerb mit anderen Weiterbildungsanbietern befinden. Dabei ging es darum zu ermitteln welches die durchführenden Instanzen sind, welche Themenkomplexe angeboten werden und welchen Anteil E-learning in den angebotenen Lernkonzepten hat. In einem weiteren Schritt wurde ermittelt, welche Weiterbildungsinhalte und –konzepte den Bedarf der Zielgruppe decken. So konnten Themenkomplexe und Arbeitsformen identifiziert werden, die für die AdressatInnen der Weiterbildung aktuell von besonderem Interesse sind, diese aber durch andere Weiterbildungsanbieter bisher noch nicht oder noch nicht ausreichend angeboten werden. Auf der Grundlage dieser Bedarfsanalyse soll dann im geplanten Modellversuch „**MEUM-WB**“ für die von den AdressatInnen präferierten Lernszenarien ein detailliertes didaktisches und methodisches Konzept ausgearbeitet werden.

1.2 Datengrundlage

Die diesem Bericht zu Grunde liegenden Daten stammen aus einer im Januar bis April 2005 durchgeführten Befragung von Mitgliedern des BDÜ, des ADÜ-Nord und des Vereins AbsolventInnenvereins Klartext e.V. und einer zweiten im Juni 2005 durchgeführten Befragung der WeiterbildungsreferentInnen der BDÜ Landesverbände. Weitere Daten stammen aus drei mit ExpertInnen und Zielgruppen im März und April 2005 durchgeführten Workshops.

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurden folgende Methoden bzw. Instrumente eingesetzt:

- Fragebogen für die Erhebung der Wünsche und des Hintergrunds der AdressatInnen
- Fragebogen für die Einschätzung der WeiterbildungsreferentInnen in Bezug auf E-learning
- Protokolle und Fotodokumentationen aus 3 Workshops
 - mit ExpertInnen für den Bereich der Weiterbildung an Hochschulen
 - Mitgliedern des AbsolventInnenvereins Klartext e.V. als AdressatInnen
 - ExpertInnen für die Weiterbildung aus der Berufspraxis.

2. Bestandserhebung

Die Bestandserhebung soll die existierenden Qualifizierungsangebote erfassen, die für die Berufsgruppe der FachübersetzerInnen relevant sind. Es soll verdeutlicht werden, dass Bedarf für neue Qualifizierungsangebote im Bereich der standortübergreifenden Übersetzung in Teamkooperation, Strategien für die Kommunikation mit elektronischen Medien, Workflow- und Dokumentenmanagement im Übersetzen besteht. Zugleich sollen die Ergebnisse als Basis für eine bedarfsorientierte Planung und Konzeptionierung neuer Angebote dienen.

Um den Bestand der Weiterbildungsangebote der einschlägigen Berufsverbänden, dem BDÜ und dem ADÜ-Nord, sowie dem Verein der Freunde des Instituts für Angewandte

Sprachwissenschaft der Universität Hildesheim (Klartext e.V.) zu ermitteln, wurden folgende Quellen herangezogen:

<http://www.bdue.de/> > Seminare 2005

<http://www.adue-nord.de/> > Weiterbildung 2005

Mittels gezielten Nachfragens per email bei den verantwortlichen WeiterbildungsexpertInnen und Sichtung des Seminarkalenders des MDÜ wurden bereits abgeschlossene Seminare erfasst sowie das Angebot grundsätzlich auf Vollständigkeit überprüft.

2.1 Themen, Dauer und Arbeitsform der bestehenden Weiterbildungsangebote

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Weiterbildungsprogramm während des ersten Halbjahres 2005 der Berufsverbände BDÜ-Bundesverband und des ADÜ-Nord. Dieser Ausschnitt dient einer exemplarischen Betrachtung der Bandbreite der für die Berufsgruppe der FachübersetzerInnen angebotenen Weiterbildungsthemen. Dafür wurden die Weiterbildungsinhalte zu Themenclustern zusammengefasst, eine ausführliche Tabelle kann dem Anhang entnommen werden.

Weiterbildungsthema	Anzahl der WB im 1. Halbjahr 2005
Softwareschulung	13
Persönliches Management	6
Fachsprachen	5
Dolmetschen	3
Gesetze/Richtlinien	2
Marketing	3
Medienkompetenz	1
Lokalisierung	1

Das Spektrum der Qualifizierungsangebote des BDÜ- Bundesverbandes und des ADÜ-Nord ist sehr breit gefächert. Es fällt auf, dass das Angebot die Arbeitssituation der Zielgruppe berücksichtigt und stark fachspezifisch ist.

Im Bereich der Weiterbildung haben die relevanten Anbieter besonders Themenkomplexe mit Bezug auf Softwareschulungen im Angebot. Einen Schwerpunkt stellen dabei die Seminare zu rechnergestützten Übersetzungssystemen wie Trados dar. Das Spektrum der Angebote richtet sich hier vor allem an unterschiedliche Leistungsstufen, so gibt es Trados-Seminare für Einsteiger, für Anwender und für Fortgeschrittene. Darüber hinaus werden in diesem Segment Überblickseminare wie „Tools für Übersetzer“, aber auch spezifischere Themen wie „elektronische Wörterbücher“ und „TMS und TDB im Vergleich“ angeboten. Einen weiteren Themenblock nimmt der Bereich Datenverarbeitungsprogramme mit Seminarthemen wie „Wordfast“ und „Microsoft Word“ ein.

Darüber hinaus werden eine Reihe fachsprachlicher Seminare angeboten, darunter fallen Seminare zur Stilverbesserung, Urkundenübersetzen in unterschiedlichen Kontexten und technische Übersetzungen z. B. mit dem Schwerpunkt DIN EN 15038. Auch Seminare aus dem Bereich des Dolmetschens werden überproportional angeboten. Themen sind hier neben dem Konsekutivdolmetschen das Gerichtsdolmetschen und Arbeitstechniken sowie Notizentechniken.

Außerdem werden zahlreiche fächerübergreifende Seminarthemen angeboten, die die besondere Lebens- und Arbeitssituation der ÜbersetzerInnen berücksichtigen. Dabei werden Kenntnisse zu Themen wie „Buchführung und Steuern“, „Existenzgründung“, „Kundenakquise“, „Selbstmarketing“ und „Stressmanagement“ vermittelt.

Weiterhin konnten vereinzelt Angebote recherchiert werden die einen Bezug zum Einsatz neuer Medien beinhalten. Das betrifft zum einen ein Seminar zum Thema Softwarelokalisierung, zum anderen Seminare, die Medienkompetenzen vermittelt sollen (beispielsweise „Internetrecherche“ und „Rechtliche Aspekte des Einsatzes neuer Medien“).

Eine sowohl organisatorisch als auch inhaltlich anders gestaltete Veranstaltung ist eine dreitägige Fachkonferenz für Sprachmittler des ADÜ-Nord mit dem Titel „Menschen, Märkte, Möglichkeiten“. Diese Veranstaltung gab einen Überblick über den Alltag, Perspektiven und Visionen des freiberuflichen Sprachmittlerdaseins und wurde anhand eines separat buchbaren Workshopsprogramms sowie eines Plenums und mittels Vorträgen durchgeführt. Die Workshopthemen reichten von erfolgreicher Verhandlungsführung über Zeitmanagement, Terminologie für Pragmatiker, Finanzplanung, Stressmanagement, Marketing, Finanztexte lesen und verstehen, Urkundenübersetzen bis hin zur Gestaltung eines Internetauftritts.

Inhaltliche Defizite im Weiterbildungsangebot für FachübersetzerInnen bestehen unserer Ansicht nach hauptsächlich in dem Bereich Schlüsselkompetenzen. So wird die durch die zunehmende Globalisierung veränderte Arbeitssituation der FachübersetzerInnen nicht optimal berücksichtigt. Insbesondere sind die Themenkomplexe „Standortübergreifende Übersetzung in Teamkooperation“, „Strategien für die Kommunikation mit elektronischen Medien“, „Workflow- und Dokumentenmanagement im Übersetzen“ betroffen. Weiteren Aufschluss über fehlende Angebote gibt die Bedarfsanalyse (vgl. Kapitel 3)

Die vorherrschende Arbeitsform der Weiterbildung in diesem Bereich ist das klassische eintägige Seminar, daneben findet man allenfalls vereinzelte Workshops. Andere Arbeitsformen wie z.B. E-learning/Blended Learning oder Projektveranstaltungen werden nicht angeboten. Die Seminare finden überwiegend eintägig samstags, vereinzelt auch als zweitägiges Seminar statt (inkl. Sonntag).

Um das Innovationspotential des Aufgabenfeldes zu erfassen, wurde hier auch beleuchtet, ob die bestehenden Weiterbildungsangebote das Internet als Schulungsmedium nutzen. Beispielsweise kann dies geschehen, um den TeilnehmerInnen Materialien zur Vor- und Nachbereitung eines Seminars, netzgestütztes Lernmaterial in Form von Lernmodulen oder Kommunikations- und Kooperationswerkzeuge auf einer Plattform zur Verfügung zu stellen. Problematisch bei der Erfassung des Bestandes von E-learning Komponenten in der Weiterbildung ist eine fehlende Markttransparenz. Die im Internet angebotenen Listen über Qualifizierungsangebote der Berufsverbände geben keinen Aufschluss über die Beteiligung der neuen Medien in der Lehre. Durch gezieltes Nachfragen per mail und Telefon bei VertreterInnen der Berufsverbände konnte ermittelt werden, dass die Nutzung des Internets in der Weiterbildungslehre eine noch untergeordnete Rolle spielt. Es wäre trotzdem wünschenswert, durch das Etablieren einer Weiterbildungsdatenbank für (Fach)-ÜbersetzerInnen mehr Markttransparenz in diesem Gebiet

zu schaffen. Diese hätte durch die Erfassung von E-learning-Angeboten einen besonderen Mehrwert gegenüber der klassischen Darstellung von Weiterbildungsangeboten.

3. Die Bedarfserhebung

Das Ziel der Bedarfserhebung ist es zu ermitteln, welche konkreten Wünsche und Bedürfnisse berufstätige FachübersetzerInnen und Technische RedakteurInnen im Bereich der Weiterbildung haben. Welche Inhalte, welche zeitliche Taktung und welche Arbeitsformen werden von den BerufspraktikerInnen bevorzugt? Die Analyse, die die BerufspraktikerInnen in den Mittelpunkt der Planung und Entwicklung von Weiterbildungsangeboten stellt, soll Aufschluss über die aktuelle Berufssituation der FachübersetzerInnen geben und den Handlungsbedarf aufzeigen.

3.1 Vorgehensweise

Zu diesem Zweck wurde zunächst ein Fragebogen entwickelt, der den Mitgliedern des BDÜ online zur Verfügung gestellt wurde. In diesem Fragebogen sind neben soziodemographischen Aspekten vor allem Daten zu präferierten Weiterbildungsinhalten, der zeitlichen Taktung und den Arbeitsformen von Weiterbildungsangeboten erhoben worden.

Der zweite Fragebogen wurde an die WeiterbildungsreferentInnen der Landesverbände des BDÜ ausgegeben und erhebt Daten zum Einsatz des E-learning in der Weiterbildung.

Darüber hinaus haben wir drei Workshops zum Thema Weiterbildung für FachübersetzerInnen an der Hochschule durchgeführt und entsprechend dokumentiert. Der erste Workshop diente dazu zu ermitteln welche universitätsinternen Faktoren wie beispielsweise vorhandene Ressourcen einen direkten Einfluss auf weiterführende Entscheidungen zur Gestaltung des Weiterbildungsangebots für FachübersetzerInnen haben. In einem weiteren Workshop wurden BerufspraktikerInnen angehört um deren unterschiedliche Perspektiven und Wünsche für die weitere Planung des Weiterbildungsangebots berücksichtigen zu können. Schließlich wurden in einem dritten Workshop die Ergebnisse der ersten beiden Workshops mit ExpertInnen im Bereich Weiterbildung diskutiert. Von ihnen wurden Einschätzungen dazu gesammelt, wie sich diese Faktoren in der Zukunft entwickeln werden, um daraus eine zielgruppenorientierte Gestaltung des Weiterbildungsangebots abzuleiten.

3.2 Fragebogen für die Mitglieder der Berufsverbände

Der Fragebogen für die Onlinebefragung der Mitglieder der Berufsverbände wurde in mehreren Sitzungen des MEUM Teams mit Unterstützung der Berufsverbände entwickelt und verabschiedet. Der Fragebogen wurde anschließend den Mitgliedern des Bundesverbandes online zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse des AbsolventInnenvereins Klartext e.V. wurden manuell und anonym in das PHP Formular der BDÜ Website eingegeben, so dass diese Ergebnisse im Gesamtrücklauf des BDÜ aufgehen. Der ADÜ-Nord hat seinen Mitgliedern den Fragebogen in Form eines PDF-Formulars auf der entsprechenden Website zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse aller an der Erhebung beteiligten Verbände und Vereine wurden schließlich zusammengeführt. Die Auswertung erfolgte mit deskriptiver Statistik (Zusammenhänge mit

Kreuztabellen, gezielte Erhebung von Teildatenmengen mit Pivottabellen und –diagrammen, Überprüfung der Signifikanz der Zusammenhänge).

Der Fragebogen umfasst im Wesentlichen drei Fragenkomplexe. Zunächst sollte der IST-Zustand ermittelt werden. Welche Tätigkeitsbereiche gehören zu den Aufgabengebieten der FachübersetzerInnen? In welchem Arbeitsverhältnis stehen sie, sind sie selbstständig oder freiberuflich tätig? Wie schätzen die FachübersetzerInnen die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten nach einer Familienphase ein? Im Mittelpunkt des zweiten Fragenkomplexes standen inhaltliche Aspekte der Weiterbildung. Die TeilnehmerInnen wurden nach ihren tatsächlichen Wünschen und Bedürfnissen hinsichtlich unterschiedlicher Themenkomplexe befragt. In einem dritten Fragenkomplex ging es schließlich darum zu ermitteln wie ein Angebot zeitlich konzeptioniert sein müsste, um den Bedürfnissen der BerufspraktikerInnen Rechnung zu tragen. Dabei ging es auch darum zu ermitteln wie groß die Akzeptanz von E-learning Konzepten bei den TeilnehmerInnen ist.

392 qualifiziert ausgefüllte Fragebögen konnten schriftlich ausgewertet werden. Von den teilnehmenden Personen waren 325 weiblich und 67 männlich, der Altersdurchschnitt lag bei 40,6 Jahren.

3.2.1 Tätigkeitsbereiche und Aufgabengebiete der FachübersetzerInnen

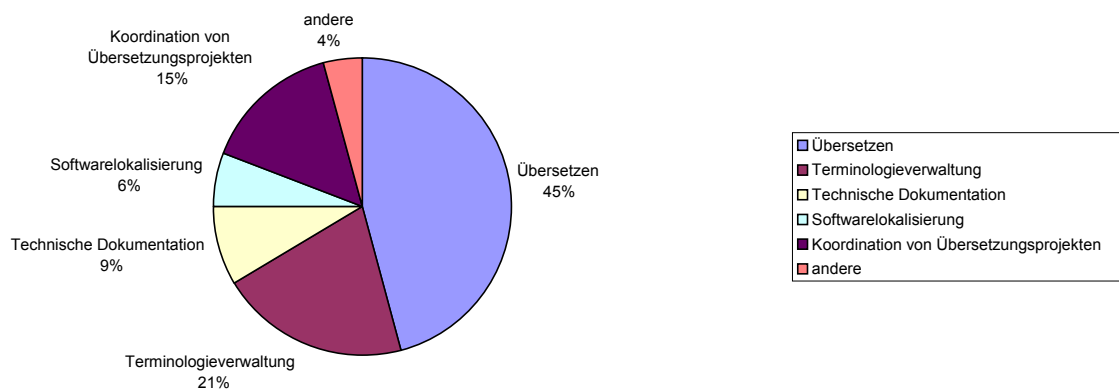


Abbildung 1: Tätigkeitsbereiche und Aufgabengebiete der FachübersetzerInnen

Von den Befragten arbeiten 81 % als freiberuflich Tätige und 16 % als Angestellte, davon 2 % in einem Übersetzungsbüro. Die TeilnehmerInnen sind überwiegend (380 von 392) im Bereich des Übersetzens tätig. Darüber hinaus wurden von den Befragten folgende Tätigkeitsbereiche angegeben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren: Terminologieverwaltung (171), Koordination von Übersetzungsprojekten (124), Technische Dokumentation (72), Softwarelokalisierung (49) und Dolmetschen (35). Aus diesem breiten Spektrum an Tätigkeiten geht hervor, dass die Anforderungen an FachübersetzerInnen weit über das reine Übersetzen hinausgehen.

3.2.2 Weiterbildungsinhalte

Bei dieser Fragestellung ging es darum die konkreten Weiterbildungswünsche der AdressatInnen in Bezug auf den Inhalt zu erheben. Zusätzlich zu einer Reihe von vorgegebenen Themenbereichen konnten in einem Freitextfeld Wünsche geäußert werden.

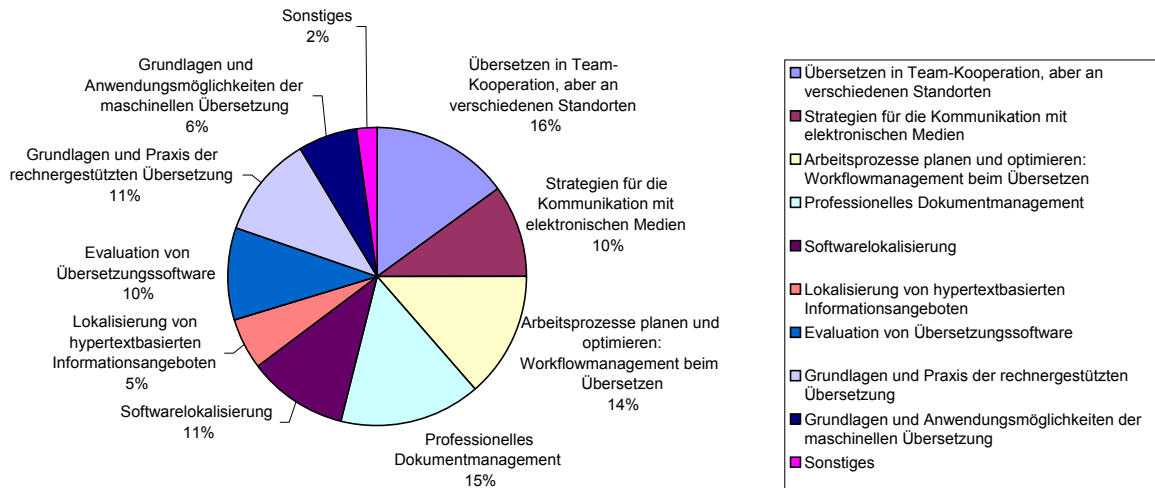


Abbildung 2: Weiterbildungsinhalte

Wie Abb.2 zeigt, sind die Interessen an Weiterbildungsinhalten breit gestreut. Die meistgenannten Weiterbildungsthemen sind demnach standortübergreifendes Übersetzen im Team sowie Dokumenten- und Workflowmanagement. Weiterhin besteht eine signifikante Nachfrage nach Strategien der Kommunikation mit elektronischen Medien, Grundlagen und Praxis der rechnergestützten Übersetzung sowie dem Bereich der Softwarelokalisierung. In einem Freitextfeld bekundeten die TeilnehmerInnen Interesse an folgenden Themen: fachliche Weiterbildung in den Bereichen Technik, Maschinenbau, Medizin sowie Finanz- und Rechtswesen. Gewünscht wurden darüber hinaus Terminologiemanagement, Kurse für neue passive Fremdsprachen, Zusatzkurse für Dolmetschen sowie Selbstmarketing und Neukundengewinnung. Korreliert man die gewünschten Weiterbildungsinhalte mit dem derzeitigen Arbeitsverhältnis der Befragten, lässt sich ablesen, dass die freiberuflich Tätigen gegenüber den Angestellten ein signifikant höheres Interesse an Themen im Bereich der Schlüsselqualifikationen, beispielsweise an der standortübergreifende Teamarbeit, haben.

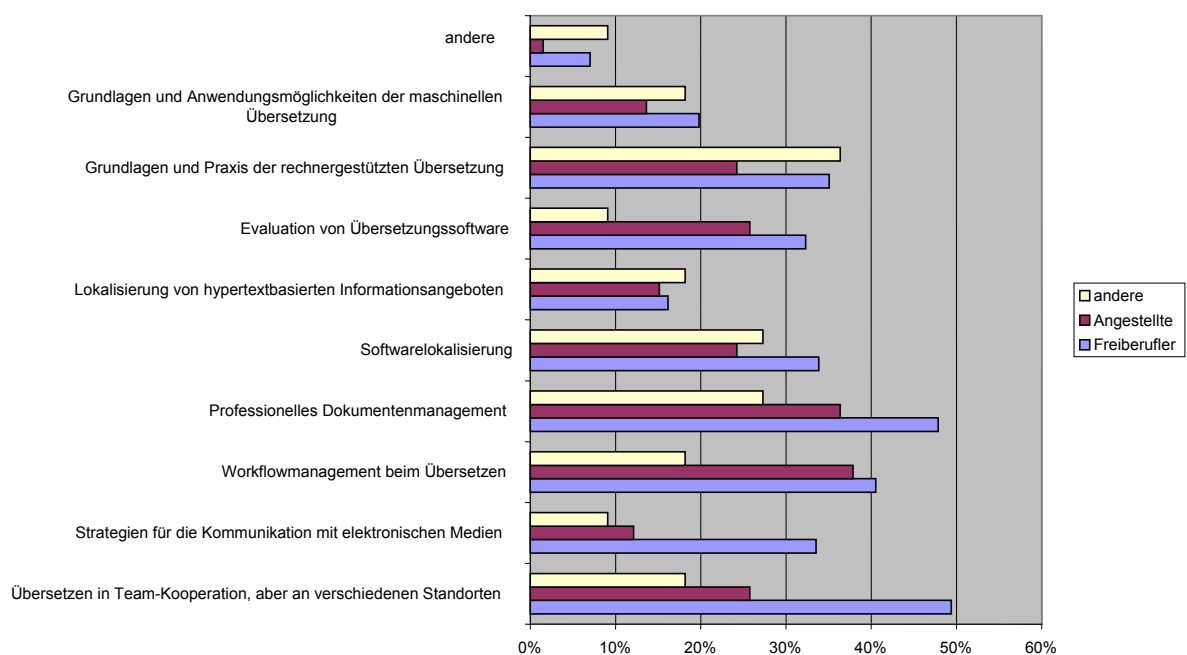


Abbildung 3: Weiterbildungsinhalte und Berufssituation

3.2.3 Arbeitsformen der Weiterbildungsangebote

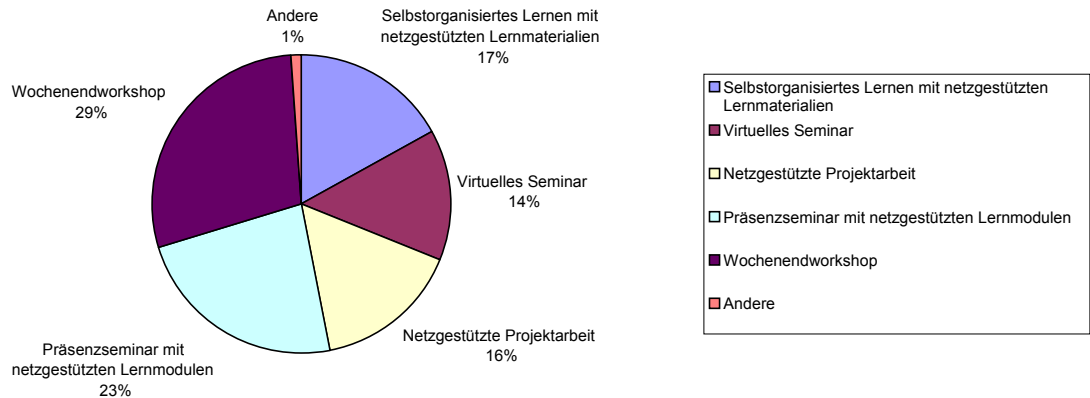


Abbildung 4: Arbeitsformen

Überwiegend von den freiberuflich Tätigen wurde als bevorzugte Organisationsform neben dem klassischen Wochenendworkshop auch das Präsenzseminar mit netzgestützten Lernmodulen genannt. Die Angestellten dagegen nannten an erster Stelle das selbstorganisierte Lernen mit netzgestütztem Lernmaterial. Die Grafik zeigt auch, dass der Einsatz von innovativen Lernformen wie E-learning oder Blended learning bei 70% der Befragten Akzeptanz findet. Die Kommentare des Freitextfeldes zu dieser Frage lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Ortsnähe bei Präsenzveranstaltungen eine ebenso große Rolle spielt wie das Bedürfnis nach persönlichem Austausch der TeilnehmerInnen.

3.2.4 Online Lernen

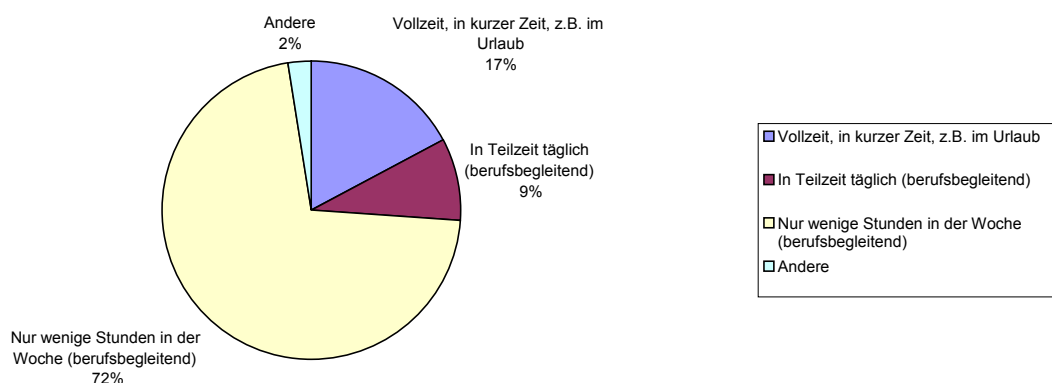


Abbildung 5: Online Lernen

Bezogen auf ein E-learning Angebot wünscht sich mit 70% die überwiegende Mehrheit der Befragten eine berufsbegleitende Organisationsform der Weiterbildung, wobei damit – auch dieses lässt sich aus den Kommentaren ablesen – kurze Präsenzphasen oder auch Wochenendseminare verbunden mit virtuellen Arbeitsphasen gemeint sind.

3.3 Fragebogen für die WeiterbildungsreferentInnen

Da angenommen werden kann, dass sich die ReferentInnen für Weiterbildung der entsprechenden Verbände und Vereine sehr intensiv mit der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung entsprechender Bildungsangebote beschäftigen, ist diese Gruppe prädestiniert Aussagen über die Verbände/Vereine selbst und über bestehende Weiterbildungsangeboten zu treffen. Daher wurde ein Fragebogen an die WeiterbildungsreferentInnen der BDÜ-Landesverbände verschickt, der Aufschluss über den möglichen Einsatz des Internets als Schulungsmedium geben soll.

Im ersten Fragenkomplex dieses Fragebogens geht es hauptsächlich um den tatsächlichen Einsatz von E-learning in den bestehenden Weiterbildungsmaßnahmen. Im zweiten Fragenkomplex werden die ExpertInnen nach ihrer Einschätzung zur Akzeptanz einer virtuellen Lernplattform als didaktisches Mittel befragt.

3.2.1 Einsatz des Internets als Schulungsmedium

Bei der Beantwortung dieser Frage ging es darum zu ermitteln, ob E-learning-Komponenten als Unterstützung der bestehenden Angebote eingesetzt werden. Die Befragten WeiterbildungsexpertInnen sollten dabei Auskunft geben, ob und in welcher Frequenz das Internet als Schulungsmedium genutzt wird. Folgende Formen des Einsatzes wurden erfragt:

- Internetbasierte Materialien zum Vorbereiten des Präsenzseminars
- Internetbasierte Materialien zum Nachbereiten des Präsenzseminars
- Internetbasierte Tests zur Lernerfolgskontrolle
- Internetgestütztes Lernmaterial (z.B. in Form von Lernmodulen) zum selbständigen Erarbeiten
- Seminarchat
- Seminarforen
- Virtuelle Sprechstunden mit der DozentIn
- Gemeinsamer Kalender
- Gemeinsame Dateiodner
- Wiki
- Gemeinsame Aufgabenlisten

Die Auswertung zeigt, dass eine Vielzahl der Möglichkeiten der neuen Medien für die Unterstützung der TeilnehmerInnen in der Weiterbildung derzeit überhaupt nicht genutzt werden, da keine der o.g. Formen des E-learning in den bestehenden Weiterbildungsangeboten zum Einsatz kommt. Es bestätigte sich bei dieser Nachfrage, dass sich die derzeit angebotenen Arbeitsformen für Weiterbildungsseminare auf Präsenzseminare und vereinzelt auf Präsenzworkshops beschränken. E-learning spielt derzeit als Arbeitsform für die Weiterbildung in diesem spezifischen Kontext keine Rolle.

3.3.2 Internetbasierte Kommunikationsplattform

Der Wunsch nach einer internetbasierten Plattform, die dem Austausch bzw. der Kommunikation und Kooperation ihrer Mitglieder untereinander dient (Chat und Diskussionsforen zu praxisrelevanten Themen, eigenes Profil, Kooperationswerkzeuge etc.) stellt laut ExpertInnen eine sinnvolle Ergänzung ihres Weiterbildungsangebotes dar.

3.4 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Zunehmend werden große Projekte der Technischen Dokumentation und des Fachübersetzens in standortübergreifenden Teams bearbeitet. Durch den Einsatz von Übersetzungswerkzeugen und Informations- und Kommunikationstechnologien müssen FachübersetzerInnen und Technische RedakteurInnen in der Berufspraxis nicht nur eine fachliche und sprachliche Kompetenz aufweisen, deren Vermittlung bisher im Zentrum ihrer Berufsausbildung gestanden hat. Wie die Analyse zeigt, müssen sie sich darüber hinaus auf die besonderen Anforderungen der verteilten Kooperation einstellen und entsprechende Schlüsselqualifikationen für diese neuen Formen der Zusammenarbeit entwickeln. Zusätzlich werden FachübersetzerInnen und Technische RedakteurInnen zunehmend mit Aufgabenfeldern wie Workflow- und Dokumentenmanagement und Kooperation von Übersetzungsprojekten konfrontiert, die in der herkömmlichen Ausbildung bisher nicht oder nur zum Teil vermittelt werden.

Es überrascht daher nicht, dass neben den einschlägigen fachlichen Themen wie z.B. Grundlagen der rechnergestützten Übersetzung besonders der Erwerb bzw. die Vertiefung von Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise Strategien für die Kommunikation mit neuen Medien und Übersetzen in standortübergreifenden Teams einen für FachübersetzerInnen wichtigen Weiterbildungsinhalt darstellt.

Darüber hinaus besteht, je nach Arbeitsverhältnis, bei freiberuflich Tätigen und Festangestellten FachübersetzerInnen eine unterschiedliche Präferenz bezüglich der Form und der Inhalte des Weiterbildungsangebots. Freiberuflich Tätige weisen gegenüber den Angestellten ein signifikant höheres Interesse an Themen im Bereich der Schlüsselqualifikationen, beispielsweise an der standortübergreifenden Teamarbeit, auf. Das Konzept des Onlinelernens in unterschiedlichen virtuellen Abstufungsgraden findet großes Interesse bei allen Befragten, wenn auch die Freiberufler, vermutlich auf Grund ihrer isolierten Lebens- und Arbeitssituation, ein Blended-learning-Konzept mit kooperativen Präsenzphasen bevorzugen. Die FachübersetzerInnen, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden, ziehen hingegen das selbstorganisierte Lernen mit netzgestütztem Lernmaterial einem kooperativen Lernkonzept vor.

Neue Lernparadigmen wie Lebenslanges Lernen, Lernen bei Bedarf oder Lernen am Arbeitsplatz dienen der dynamischen Qualifizierung der/des Einzelnen. Dazu kommen individuelle Bedürfnisse der oft freiberuflich tätigen (Fach-) ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen. Unterschiedliche Lerntypen und Lernstile müssen ebenfalls berücksichtigt werden, damit die jeweiligen Weiterbildungsmaßnahmen den Bedürfnissen der AdressatInnen gerecht werden. Netzgestützte Lerntechnologien sind besonders gut geeignet, Angebote für diesen differenzierten Bildungsbedarf zu entwickeln und bereitzustellen. Der Einsatz einer Lernplattform, auf der nicht nur Lernmaterialien zur Verfügung gestellt werden können, sondern auch die Werkzeuge zur Unterstützung der Kommunikation und Kooperation eingebunden sind, stellt nach Ansicht der WeiterbildungsexpertInnen eine sinnvolle Ergänzung ihres klassischen Weiterbildungsangebotes

dar. Die Lernplattform unterstützt dabei nicht nur die Teamarbeit, sondern bietet auch den einzelnen Lernenden die Möglichkeit, individuell die Funktionen der Lernplattform zu nutzen.

3.5 Workshop I „Anbieterseitebezogene Faktoren der beruflichen Weiterbildung“

Datum: 03.03.05

Ort: Universität Hildesheim

TeilnehmerInnenkreis: Mitarbeiter der Universität Hildesheim

Ziel des Workshops war es gemeinsam mit MitarbeiterInnen der Universität Hildesheim, die alle aus unterschiedlichen Gründen in die Weiterbildung involviert sind, universitätsinterne Faktoren zu ermitteln, die einen direkten Einfluss auf weiterführende Entscheidungen zur Gestaltung des Weiterbildungsangebots für FachübersetzerInnen haben. Zunächst wurden die Themenbereiche festgelegt, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Anschließend wurden diese Themenbereiche mittels Moderationskarten weiter spezifiziert. Aus den zusammengetragenen Einflussgrößen wurden im Rahmen des Workshops Anforderungen an die Hochschulen generell und an die Universität Hildesheim im speziellen als Weiterbildungsträger ausgearbeitet. Der Informationsgewinn dieser Methode liegt im wesentlichen darin begründet, aus unterschiedlichen Perspektiven zu ermitteln was diese Institutionen im Bereich der Weiterbildung zu leisten vermögen. Dabei geht es zum einen um eine Art Bestandsaufnahme der verfügbaren Ressourcen, zum anderen darum, welcher politische, wirtschaftliche und organisatorische Strukturwandel sich vollziehen müsste, damit ein derartiges Weiterbildungsangebot erfolgreich etabliert werden könnte. Als Resultat des Workshops wurden sechs Themenbereiche identifiziert, die als relevant für die Hochschule bzw. die Universität Hildesheim als Weiterbildungsträger gelten:

Qualitätsmanagement

Die Akzeptanz eines Qualifizierungsangebots in einem zunehmend internationalen Geschäftsumfeld muss durch einheitliche Ausbildungsstandards und Zertifizierungen sichergestellt werden. Dafür ist es erforderlich, dass die überwiegend selbständig tätigen ÜbersetzerInnen, aber auch die Übersetzungsbüros und die Bildungsanbieter sowie die Berufsverbände, die Genehmigungsbehörden und die Zertifizierungsgesellschaften kooperieren. Welche Standards, Zertifizierungen und aussagekräftigen Referenzen haben sowohl national als auch international Bestand? Grundsätzlich gelten hierbei Zertifikate als problematisch, die von Bildungsanbietern eingeführt werden, aber nicht über genügend Gewicht bzw. allgemeine Anerkennung verfügen. Zertifikate, die von etablierten Berufsverbänden bzw. von anerkannten Einrichtungen und Institutionen wie z.B. Universitäten getragen werden, sollten dagegen positiv zu beurteilen sein, dieses ist aber zu überprüfen.

Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter, die an der Durchführung von Maßnahmen der Weiterbildung beteiligt sind, mit entsprechenden Schulungen angemessen auf deren Einsatz vorbereitet werden.

Des Weiteren müssen die Weiterbildungskonzepte durch formative und summative Evaluation begleitet werden, um eine hohe Qualität des Angebots zu sichern.

Ressourcen der Universität Hildesheim

Es muss gewährleistet sein, dass in der Universität genügend Räume für Präsenzveranstaltungen auch am Wochenende und nach 18 h zur Verfügung stehen und dass die hausinterne

Infrastruktur (z.B. Mensa, RZ) genutzt werden kann. Dies betrifft insbesondere Termin-Überscheidungen zu Hochschul-Stoßzeiten, Wochenend- und Abendveranstaltungen.

Im Bereich der personellen Ressourcen ist die grundsätzliche Bereitschaft zur Beteiligung der KollegInnen an Maßnahmen zur Weiterbildung gefragt. Engpässe könnten durch speziell geschulte studentische TutorInnen oder durch die Bereitschaft zur Kooperation mit Lehrenden zur Integration vorhandener Lehre vermieden werden. Dabei wird die Menge der Arbeitsstunden, die für Weiterbildung aufgebracht werden können ausschlaggebend für eine Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen sein. Ferner muss überprüft werden, welche Kompetenz für Fern-Lehre, insbesondere was das inhaltliche Know-How betrifft, an der Universität Hildesheim vorhanden ist, um ein qualitativ hochwertiges Angebot für die Weiterbildung von FachübersetzerInnen bereitstellen zu können.

Politische Faktoren

Die allgemeine Rolle der Weiterbildung an Hochschulen ist von dem Maße abhängig, in dem sie von den Ministerien und dem Stiftungsrat unterstützt werden und von dem Engagement, welches die Hochschulleitungen für die Weiterbildung investieren.

Kooperationen des IFAS der Universität Hildesheim

Synergieeffekte durch interne und externe Kooperationen sind aus inhaltlichen, finanziellen, und personelle Gründen wünschenswert. Folgende Kooperationspartner stehen dem IFAS dabei zur Verfügung: (CeBU, ZfW, Bibliothek, Rechenzentrum, Berufsverbände, Klartext e.V., DaimlerChrysler AG)

Rechtliche und Wirtschaftliche Fragen

Grundsätzlich sind Urheberrechtsveränderungen/Konsequenzen für die Lehre in der Weiterbildung, sowie die Softwarenutzung (Lizenzen) und der Zugang zu Datenbanken, Bibliothek etc. für die WeiterbildungsteilnehmerInnen zu beachten.

Darüber hinaus müssen entsprechende Geschäftsmodelle entwickelt werden, die die Entgeltregelung zwischen TeilnehmerInnen und den beteiligten Organisationseinheiten regeln. Über diese Geschäftsmodelle müssen jene Ressourcen finanziert werden können, die für die Organisation, Durchführung und Aktualisierung des Weiterbildungsangebots in einer langfristigen und nachhaltigen Nutzung erforderlich sind.

PR und Marketing

Es müssen Überlegungen angestellt werden, wie ein derartiges Weiterbildungsangebot der Universität Hildesheim dargestellt bzw. beworben werden muss, um innerhalb und außerhalb der Hochschule wahrgenommen zu werden.

Die Bewerbung bestehender Weiterbildungsangebote von konkurrierenden Anbietern erfolgt über Printmedien (z.B. MDÜ), das Internet, sowie in direkter Ansprache der Zielgruppen mittels Anschreiben und Mailing-Aktionen. Es ist zu ermitteln, ob mit zusätzlichen Aktionen der Bewerbung weitere Zielgruppen für das Weiterbildungsangebot erschlossen werden könnten. Mögliche weitere Zielgruppen wären z.B. bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldete ÜbersetzerInnen oder Wiedereinstiegswillige nach einer Familienphase.

3.6 Workshop II „Abnehmerseitebezogene Faktoren der beruflichen Weiterbildung“

Datum: 05.03.2004

Ort: Universität Hildesheim

TeilnehmerInnenkreis: BerufspraktikerInnen, Mitglieder des AbsolventInnenvereins Klartext e.V.

Ziel des Workshops war es gemeinsam mit BerufspraktikerInnen universitätsexterne Faktoren zu ermitteln, die einen direkten Einfluss auf weiterführende Entscheidungen zur Gestaltung des Weiterbildungsangebots für FachübersetzerInnen haben. Bei den TeilnehmerInnen handelt es sich um Mitglieder des Vereins der Freunde des Instituts für Angewandte Sprachwissenschaft der Universität Hildesheim (Klartext e.V), die allesamt freiberuflich tätige FachübersetzerInnen sind. Zunächst wurden wieder Themenbereiche festgelegt, die in diesem Zusammenhang aus der Perspektive der AbnehmerInnen eines Weiterbildungsangebots eine Rolle spielen. Weiterhin wurden diese Themenbereiche mittels Moderationskarten weiter spezifiziert. Aus den zusammengetragenen Beiträgen wurden im Rahmen des Workshops persönliche Bedürfnisse und Veränderungstendenzen des Berufsfeldes, wie beispielsweise technologische Entwicklungen, und wirtschaftliche Notwendigkeiten ermittelt. So soll gewährleistet sein, dass die tatsächlichen Anforderungen, Bedürfnisse und Ziele der Abnehmer in die Konzeption einbezogen werden und ein gemeinsames Verständnis der an dem Projekt beteiligten Personen vorhanden ist.

Wünsche der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Sowohl die Lerninhalte generell als auch die Projektinhalte in einem handlungsorientierten Lernszenario spielen für die Akzeptanz eines Lernangebots in der Weiterbildung eine elementare Rolle. Darüber hinaus müssen die Arbeitsform und die zeitliche Taktung auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt sein.

Tätigkeitsbereiche der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Aus den Bereichen, in denen die BerufspraktikerInnen tätig sind, können Rückschlüsse auf inhaltliche Ausrichtungen eines Weiterbildungsangebotes gezogen werden. Diese sind im Einzelnen:

- Terminologieverwaltung
- Übersetzen
- Technische Dokumentation
- Dolmetschen
- Übersetzen modularisierter Texte
- Übersetzen von Texten zu Software-Updates
- Neue Themenbereiche der Übersetzungen (neue Terminologie)
- Softwarelokalisierung
- Online-Trainings
- Single source publishing
- Erstellen von Websites
- Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Hard- und Software
- Evaluation von Softwaresystemen
- Fachliche Spezialisierung vs. Diversifizierung
- Koordination von Übersetzungsprojekten
- ÜbersetzerInnen als Consultants und QualitätsberaterInnen

- Kundenpflege
- Berücksichtigung von Richtlinien
- Aktualisierung der selbst genutzten Hard- und Software
- Beachtung der Kompatibilität der Werkzeuge in wechselnden virtuellen Teams

Arbeitsorganisation der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Freiberuflich tätige FachübersetzerInnen arbeiten sowohl im Homeoffice als auch in beruflichen Netzwerken und müssen daher ständig erreichbar sein. Sie sind einem hohen Konkurrenzdruck ausgesetzt und versuchen sich daher zu spezialisieren. Sie müssen in der Lage sein, die Qualität von Internetquellen zu bewerten sowie Qualitätsmanagement in virtuellen, schnell rekrutierten Teams zu betreiben. Erfahrungen mit autonomem Lernen sind vorhanden.

Werkzeuge/Betriebsmittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Die Zielgruppe muss für Ihre Arbeitssituation über Fertigkeiten im Umgang mit der Hardware-Ausstattung (z.B. für den raschen Datentransfer in der verteilten Kooperation) verfügen und Kenntnisse über Textverarbeitungssysteme, Lokalisierungstools, Terminologiedatenbanken, Dokumenten-Management-Systeme, TM-Einsatz und die Nutzung von CMS vorweisen.

Marktsituation der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Die Marktsituation der TeilnehmerInnen wird im Wesentlichen bestimmt durch wirtschaftliche Veränderungen wie beispielsweise konjunkturelle Schwankungen oder die Globalisierung. Einer hohen Konkurrenz untereinander, einem Anstieg des Arbeitsvolumens, dem damit verbundenen Preisdruck und den hohen Qualitätsansprüchen der Auftraggeber sehen sich alle TeilnehmerInnen ausgesetzt.

Fürsorglichkeit der eigenen Person

Darüber hinaus beschäftigt die TeilnehmerInnen das Wohl der eigenen Person in Bezug auf Gesundheitsvorsorge, Berufliche Weiterqualifizierung, Entgegenwirken persönlicher Isolierung durch eine hohe Arbeitsbelastung und den Umgang der FreiberuflerInnen mit Abwesenheitszeiten (z.B. Urlaub oder Krankheit)

Eigenschaften der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Bei der Planung eines Weiterbildungsangebots muss schließlich auch das Alter, das Geschlecht, das Arbeitsverhältnis, die Zugehörigkeit zu Berufsverbänden und der Aufwand für Familienarbeit mit einbezogen werden.

3.7 Workshop III „Strategieworkshop zur Gestaltung eines Weiterbildungsangebots für FachübersetzerInnen“

Datum: 25.04.04

Ort: Universität Hildesheim

TeilnehmerInnenkreis: AbnehmerInnen, Anbieter und WeiterbildungsexpertInnen

Zur Erhebung des Bedarfs an Weiterbildungsangeboten im Bereich Fachübersetzen und Technische Redaktion der Hochschulen Hildesheim und Flensburg sowie zur Ermittlung entscheidungsrelevanter Faktoren für die Gestaltung des zu erstellenden Angebots fand an der

Universität Hildesheim am 25. April 2005 der Strategie-Workshop des Projekts MEUM-WB Bedarfsanalyse statt.

Ziel dieses Workshops war es, die den Anbietern und Abnehmern des zu entwickelnden Weiterbildungsangebotes wichtigsten Faktoren aus dem Kanon der in den beiden vorangegangenen Workshops erarbeiteten Themenkomplexen zu identifizieren und näher zu analysieren. Weiterhin wurden Einschätzungen dazu gesammelt, wie sich diese Faktoren in der Zukunft entwickeln werden, um einen hohen Aktualitätsgrad des Weiterbildungsangebotes sicherzustellen. Dazu wurden die Bereiche der Faktoren von den Teilnehmern gewichtet. Jedem Teilnehmer standen 6 Punkte zur Verfügung, wobei bis zu 2 Bereiche eines Faktors gewichtet werden konnten. Nachfolgend die ermittelten Umfeldkräfte und die jeweilige Gewichtung, absteigend sortiert, denen wir als Produzenten der Weiterbildungsangebote aus Sicht der Abnehmer die höchste Prioritätsstufe einräumen sollten:

- 11 Punkte:** "Tätigkeitsbereiche der WeiterbildungsteilnehmerInnen"
- 11 Punkte:** "Wünsche der WeiterbildungsteilnehmerInnen "
- 8 Punkte:** "Arbeitsorganisation der WeiterbildungsteilnehmerInnen "
- 8 Punkte:** "Qualitätsmanagement"
- 7 Punkte:** "Ressourcen der Hochschulen"
- 3 Punkte:** "Politische Faktoren"
- 3 Punkte:** "Werkzeuge/Betriebsmittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen "

Weiterhin wurden die wichtigsten Umfeldkräfte und ihre gegenseitigen Abhängigkeiten bewertet um dann gemeinsam eine Strategie für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten im Bereich Fachübersetzen zu entwickeln. Die einzelnen Bereiche der höchstbewerteten Umweltfaktoren wurden in einer Diskussion vertieft. Es wurden erste Einschätzungen der zukünftigen Entwicklung für einen Zeithorizont von 10 Jahren ermittelt. Für die vorliegende Studie sind insbesondere die beiden höchst gewichteten Umweltfaktoren „Tätigkeitsbereiche und Wünsche“ der WeiterbildungsteilnehmerInnen und der entsprechenden Deskriptoren relevant.

1. Tätigkeitsbereiche der KundInnen

Koordination von Übersetzungsprojekten (3 P.)

- Komplexität der Projekte (wie viele Sprachen, Schwierigkeit des Textes)
- Relativer Anteil der Koordinationsarbeit an der Gesamtarbeit (Unterschied FreiberuflerInnen/Angestellte)
- Grad der Formalisierung

Die TeilnehmerInnen waren sich einig darüber, dass alle Deskriptoren eine steigende Relevanz für die Lebens- und Arbeitssituation der FachübersetzerInnen haben.

Übersetzer als Consultants und QualitätsberaterInnen (3 P.)

- Beratungsbedarf der AuftraggeberInnen

Hier unterschieden die TeilnehmerInnen zwischen gefühltem und tatsächlich gestiegenem Beratungsbedarf der AuftraggeberInnen. Eine Diskussion führte zu dem Schluss, dass sowohl der gefühlte als auch der tatsächliche Bedarf konstant bleiben wird.

Übersetzen modularisierter Texte (1 P.)

Das Übersetzen modularisierter Texte stellt noch keinen Schwerpunkt dar, der Bedarf wird aber in der Zukunft stark steigen.

Softwarelokalisierung (1 P.)

Nach der Einschätzung der TeilnehmerInnen sind Softwarelokalisierungen als Tätigkeit der FachübersetzerInnen im mittleren Relevanzbereich angesiedelt und in Zukunft eher stagnierend.

Single source publishing (1 P.)

Als Aufgabenbereich der FachübersetzerInnen ist SSP als Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen gering, die Tendenz ist aber stark steigend.

Fachliche Spezialisierung vs. Diversifizierung (1 P.)

Beachtung der Kompatibilität der Werkzeuge in wechselnden virtuellen Teams

Die Kompatibilität der Werkzeuge nimmt nach Einschätzung der ExpertInnen ebenso zu wie die Anzahl der Werkzeuge. Das Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen ist hoch, die Tendenz der Relevanz für das Weiterbildungsangebot für FachübersetzerInnen nimmt durch die gewonnenen Medienkompetenzen ab.

2. Wünsche der BerufspraktikerInnen in Bezug auf Lerninhalte

- **Standortübergreifende Team-Kooperation**

In diesem Bereich ist ein hoher Schulungsbedarf vorhanden, er hat eine hohe Relevanz und diese wird nach Einschätzung der Beteiligten stark zunehmen.

- **Professionelles Dokumentenmanagement**

Dieser Bereich hat als Weiterbildungsthema eine hohe Relevanz mit einer leicht steigenden Tendenz.

- **Workflowmanagement beim Übersetzen**

Nach Meinung der BerufspraktikerInnen erfordert die Einstellung mehrerer Mitarbeiter ein besseres Workflowmanagement, daher wurde dieser Faktor im Verhältnis zu den anderen höher gewichtet (steigende Tendenz).

- **Grundlagen und Praxis der RÜ**

Rechnergestütztes Übersetzen ist nach wie vor ein wichtiges Thema für FachübersetzerInnen, die Tendenz ist allerdings durch die vorliegende Marksättigung stagnierend.

- **Softwarelokalisierung**

Der Bedarf an Schulung ist vorhanden. Nach der Einschätzung der Beteiligten ist die Tendenz gleichbleibend, da die Aufträge in dem Bereich Softwarelokalisierung stagnieren.

- **Evaluation von Übersetzungssoftware**

Nach Einschätzung der BerufspraktikerInnen ist der Schulungsbedarf bei bevorstehenden Produktentscheidungen eher punktuell, die Nachfrage also eher gering, durch die Werkzeugvielfalt aber leicht steigend.

- **Strategien für Kommunikation mit elektronischen Medien**

Die TeilnehmerInnen bewerten den Schulungsbedarf in diesem Bereich im Verhältnis zu den anderen hoch ein, mit einer klar steigenden Tendenz.

- **Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten der MÜ**

Der Bedarf wird hier zielgruppenabhängig eher bei den technischen RedakteurInnen gesehen als bei den FachübersetzerInnen mit einer stagnierenden Tendenz.

- **Lokalisierung von hypertextbasierten Informationsangeboten**

Im Gegensatz zum Ergebnis des Mitgliederfragebogens wird hier der Schulungsbedarf als sehr relevant für die Zukunft eingeschätzt (steigende Tendenz). Aus Gesprächen mit den BerufspraktikerInnen ging hervor, dass offensichtlich im Fragebogen nicht deutlich geworden ist um welche Inhalte es sich bei der „Lokalisierung von hypertextbasierten Informationsangeboten“ handelt.

4. Zusammenführung der Ergebnisse und Ableiten von Handlungsempfehlungen

Aus der Zusammenführung der Analyseergebnisse des Weiterbildungsangebotes und des Weiterbildungsbedarfs lassen sich Handlungsempfehlungen bezüglich der folgenden Fragestellungen für MEUM WB ableiten:

- Inhaltliche und methodische Vorgaben für die Erweiterung und Optimierung der vorhandenen Module sowie inhaltliche und methodische Ausarbeitung der neu zu entwickelnden Module.
- Einzusetzende Arbeitsformen
- Notwendige Anpassungen der Lernplattform und der technischen Infrastruktur

4.1 Lernmodule

Die im Modellversuch MEUM in Form von Lernmodulen erstellten Kursmaterialien können von den TeilnehmerInnen zeitunabhängig genutzt und je nach Lernkonzept eigenständig oder kooperativ erarbeitet werden. Lernende verfügen grundsätzlich über unterschiedliches Vorwissen und haben unterschiedliche Probleme im Arbeitsprozess, unterschiedliche Lernstile und vor allem ganz unterschiedliche Informationsbedürfnisse. Daher ist es sinnvoll, ihnen unterschiedliche, individuelle Informationszugriffe, also unterschiedliche Sichtweisen auf das Lernmaterial, zur Verfügung zu stellen. Hier ist es von zentraler Bedeutung, dass der Praxisbezug der Lehrmaterialien immer evident ist. So muss es möglich sein, sowohl zielgerichtet nach einer Information zu suchen, als auch einen Überblick über ein Themengebiet zu erlangen oder mit Hilfe der Module eine Problemlösungsstrategie zu entwickeln. Die MEUM Lernmodule sind daher so angelegt, dass die Lernenden eine situationsbedingt passende Lern- bzw. Recherchestrategie auswählen können. Das entwickelte Navigationsdesign der MEUM-Lernmodule lässt ein selbstgesteuertes Lernen auf nicht vordefinierten Lernwegen, sowie einen systematischen linearen Zugriff auf die Lernmaterialien zu. Damit werden individuelle Lerntypen, Lernstile und Lernsituationen berücksichtigt. Dies ermöglicht eine flexible Einsetzbarkeit der Lernmodule in unterschiedlichen Lernszenarien.

Die vorhandenen Lernmodule bestehen aus inhaltlich abgeschlossenen Bausteinen zu unterschiedlichen Themen, die für die Praxisfelder der ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen relevant sind. Die Module decken folgende Themenbereiche ab:

- Projektmanagement
- Workflowmanagement
- Dokumentenmanagement
- Methoden und Techniken der verteilten Kooperation
- Grundlagen der Computerlinguistik
- Rechnergestütztes Übersetzen

Die Studie hat gezeigt, dass sich die berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen für technische ÜbersetzerInnen und RedakteurInnen thematisch nicht optimal an den Wünschen der KundInnen orientieren. Den von den Befragten meist genannten Themenfeldern „Strategien zur Kommunikation mit neuen Medien“, „Standortübergreifendes Übersetzen im Team“, „Workflow- und Dokumentenmanagement“ stehen seitens der Anbieter keine Angebote gegenüber. Darüber hinaus wurde im Strategieworkshop deutlich, dass nach Einschätzung der Weiterbildungsexperten Themenbereiche wie Wissensmanagement und Lernstrategien und vor allem Lokalisierung von Software bzw. Hypertexten bei den Verbands- und Vereinsmitgliedern Anklang finden, aber nicht angeboten werden. Des Weiteren wird nach Einschätzung der ExpertInnen die Motivation der TeilnehmerInnen sich weiterzubilden im Wesentlichen durch Veränderungen im Arbeitsprozess der BerufspraktikerInnen und durch Produkterneuerungen bestimmt. MEUM-WB sollte in diesem Qualifizierungssegment daher dazu beitragen den aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsbedarf adäquat abzudecken. Der geplante Modellversuch MEUM-WB sollte analog zu den Wünschen und dem Anforderungsprofil der BerufspraktikerInnen neue Angebote entwickeln und an bestehende Angebote anknüpfen, aber keine Konkurrenzprodukte entwickeln.

Empfohlen wird die Produktion folgender neuer Lernmodule:

Wissensmanagement

Das Interesse an dem Weiterbildungsthema "Wissensmanagement" wurde vor allem von den TeilnehmerInnen des zweiten Workshops (BerufspraktikerInnen) hoch eingeschätzt. Hierbei steht die effiziente Nutzung des vorhandenen Wissens aller TeilnehmerInnen im Vordergrund. Die freiberuflichen ÜbersetzerInnen müssen die Vor- und Nachteile von Kooperationen nicht nur in Bezug auf Wissen abwägen können. Das Erkennen potentieller Vorteile von Kooperationen kann so Anreize schaffen Wissen zu teilen, wobei die Konkurrenz unter den freiberuflichen MitarbeiterInnen kontraproduktiv ist. Wissen kann nur geteilt werden, wenn die Beteiligten dazu bereit sind und fähig sind zu kooperieren.

Empfohlene Inhalte:

- Was ist Wissen, Explizites / Implizites Wissen?
- Was ist Wissensmanagement?
- Methoden zur Erschließung/Entwicklung von Wissen
- Erleichtern des effektiven und effizienten Entwickelns von neuem Wissen
- Wissensmanagementsysteme und deren Einsatz
- Erschließen von Wissen (Erfahrungen, Best Practices)
- Wissensmanagement in der Übersetzertätigkeit

- Wissensmanagement auf/ durch verschiedene(n) Organisationsebenen: Individuum/ Team/ Organisation (Strategisches/ operatives Wissensmanagement)
- Informationspolitik von Unternehmen: Ansätze im Umgang mit Wissensmanagement

Grundlagen der Lokalisierung von Webseiten

Lokalisierung wird zunehmend zu einem neuen Arbeitsfeld in der Berufspraxis von (Fach-) ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen. Dabei beschränkt sich Lokalisierung nicht mehr auf den Bereich der Softwarelokalisierung. Hypertextbasierte Informationsangebote wie z.B. Informationssysteme, Internet-Auftritte von Firmen, Online-Hilfen und internetbasierte Lehr- und Lernsysteme nehmen an Bedeutung und Zahl zu und sollen häufig für mehrere Sprachen und Kulturen erstellt werden. Für die Anpassung solcher Systeme und Informationsangebote an andere Kulturen sind besondere Kenntnisse notwendig, die über die sprachlichen Fähigkeiten und die relevante interkulturelle Kompetenz der FachübersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen hinausgehen: Solche Kenntnisse sind z.B. Wissen über kulturspezifische Standards zur Benutzerfreundlichkeit von Software- und Hypertextsystemen sowie Begrenzungen in Layout und Text, die sich aus der systemspezifischen Architektur solcher Produkte ergeben.

Softwarelokalisierung

Empfohlene Inhalte:

- Grundlagen der Softwareergonomie
- Grundlagen und Methoden der Softwarelokalisierung
- Interkulturelle Aspekte und spezielle Übersetzungsprobleme bei der Softwarelokalisierung
- Einsatzmöglichkeiten / professionelle Nutzung von Werkzeugen zur Softwarelokalisierung

Nischenthemen mit starkem Wachstumspotential

Themenbereiche, die nach Einschätzung der BerufsexpertInnen großes Wachstumspotential haben, können u.a. aus dem Anforderungsprofil der BerufspraktikerInnen bzw. aus den im zweiten Workshop ermittelten Tätigkeitsbereichen abgeleitet werden. MEUM-WB wird empfohlen, dieses Potential frühzeitig zu erkennen und in den Kanon der Lernmodule aufzunehmen.

- Strategien für autonomes Lernen
- Zeitmanagement
- Grundlagen von Contentmanagementsystemen

Empfohlen wird die Aktualisierung bzw. Erweiterung bestehender Lernmodule. Für ausgewählte WeiterbildungsexpertInnen wurde ein Zugang zu den bestehenden MEUM Lernmodulen bereitgestellt, damit diese das bestehende Angebot explorieren und Empfehlungen für eine Anpassung an die Zielgruppe formulieren können. Die Rückmeldungen zeigen, dass die folgenden Module auf der sprachlichen sowie auf der inhaltlichen Ebene der Zielgruppe der BerufspraktikerInnen angepasst, sowie praxisorientierter gestaltet werden müssen. Sowohl aus diesen Rückmeldungen, als auch aus den Ergebnissen der unterschiedlichen Workshops und Fragebögen können folgende Gestaltungsempfehlungen für die Lernmodule abgeleitet werden:

Projektmanagement

Um dem Teilnehmerkreis gerecht zu werden sollte dieses Modul um folgende Themen erweitert werden:

- Aufbauorganisation: Aufgaben/-Kompetenzenverteilung, Teamorganisation, Hierarchieaufbau, Verantwortung
- Management-Konzepte (Management by Objectives, Delegation oder Exception)
- Ablauforganisation
- Management-Regelkreislauf: Planen, Ziele setzen, Entscheiden, Organisieren, Realisieren/ Durchführen, Kontrollieren/Controlling
- Netzplan, Bausteine identifizieren, Zuständigkeiten und Zeitplan festlegen
- Planungsprinzipien: Verfahren zur Erstellung von Teil-/ Gesamtplänen (Bottom –Up/ Top-Down Verfahren, Gegenstromverfahren)
- Step by Step Guide entwickeln, der an Übersetzungsprojekte angepasst ist
- Zielgruppenorientierte Beispiele

Workflowmanagement

Es wäre zu überlegen, ob ein neues Modul mit dem Titel „Arbeits- und Zeitmanagement“ entstehen soll. Diesem Modul können die Themenbereiche Workflowmanagement, Projektmanagement und Zeitmanagement unterordnet werden. Eine Umorganisation der Bereiche könnte berücksichtigen, dass PM eher den Makroablauf von Übersetzungsprojekten (Ressourceneinteilung, Koordination, Auftragsannahme) beschreibt, während in der Mikroorganisation das Workflowmanagement als eine Strategie zur Planung von Teilaufgaben etc. integriert wird. Dieses wäre insofern sinnvoll, als dass man bei der Übersetzertätigkeit nicht zwischen Arbeitsorganisation im Sinne eines ständig laufenden Produktionsprozesses und abgegrenzter Projektarbeit im Sinne einer außerordentlichen Unternehmung unterscheiden kann, da die Übersetzertätigkeit meist nur in Form von abgeschlossenen Projekten durchgeführt wird.

Dokumentenmanagement

Dokumentenmanagement ist ein eingegrenztes Feld, bei dem der technische Aspekt im Vordergrund steht. Ständige Produkterneuerungen tragen hier zu einem ständig wachsenden Weiterbildungsbedarf bei. Diesen Anforderungen entsprechend muss dieses Modul aktualisiert und an den aktuellen Stand der Technik und Forschung angepasst werden, d.h. eher auf den Bereich des elektronischen Dokumentenmanagements ausgerichtet werden. Vorstellbar wäre ein Fokus auf aktuelle Methoden, Anwendungen und Trends in Bezug auf Retrieval und Archivierung von Dokumenten.

Grundlagen der Verteilten Kooperation

Dieses Modul sollte an die technischen Erneuerungen angepasst und daher um folgende Themengebiete erweitert werden:

- Grundlagen von Kommunikation und Kooperation im virtuellen Raum (CSCW/CSCL)
- Einsatz von Werkzeugen der Computervermittelten Kooperation
Shared Workspaces/Weblogs/MUDs/Wikis
- Einsatz von Werkzeugen der Computervermittelten Kommunikation
Asynchrone/Synchrone Kommunikationswerkzeuge
- Einsatz von Kooperations-/Lernplattformen
- Sensibilisierung: Rückzug passiver Teilnehmer – „Zusammenarbeit/ Teamstruktur“
- Sensibilisierung: konstruktive Kritik an Teambeiträgen üben – „Evaluation der Ergebnisse/ Beiträge“

- Kommunikation über internetgestützte K-Werkzeuge vernachlässigt die Übermittlung von Emotionen – „Kommunikation non-verbaler Elemente“
- Managing Diversity
z.B. Interkulturelle Grundlagen von CSCW

- **Grundlagen der Computerlinguistik**
- **Rechnergestütztes und maschinelles Übersetzen**

Für die beiden zuletzt genannten Module sollte für den Bereich der Weiterbildung kein Schwerpunkt bei der Entwicklung gelegt werden. Bei dem Lehrmodul „Grundlagen der Computerlinguistik“ handelt es sich um ein theoriefokussiertes Angebot, das für die grundständige Lehre entwickelt wurde. „Rechnergestütztes und maschinelles Übersetzen“ steht thematisch in Konkurrenz zu zahlreichen schon vorhandenen Angeboten.

4.2 Arbeitsformen / Lernszenarien

Durch die vorliegende Studie konnte nachgewiesen werden, dass sich auch die angebotenen Arbeitsformen der beruflichen Weiterbildung nicht optimal am Bedarf bzw. an den Wünschen der Fortzubildenden orientieren. Werden von den Anbietern nahezu ausschließlich ein- bis zweitägige Präsenzseminare angeboten, wünschen sich die Befragten zu 70 % eine computergestützte Arbeits- bzw. Lernform, die berufsbegleitend mehrere Stunden pro Woche stattfindet.

Zudem wird von den Befragten eine gewisse Ortsnähe bei Präsenzveranstaltungen erwartet bzw. gefordert. Aus den Standorten der Weiterbildungsangebote ist ersichtlich, dass diesem Wunsch der TeilnehmerInnen momentan nicht entsprochen wird oder seitens der Anbieter nicht entsprochen werden kann. So finden derzeit nur in 10 von 16 möglichen deutschen Bundesländern Weiterbildungsveranstaltungen statt. Ein überproportionales Angebot an Veranstaltungen gibt es in den Städten Berlin, Hamburg und Köln. Daraus ergibt sich bei der Arbeitsform des Präsenzseminars ein erheblicher Zeit- und finanzieller Aufwand für die fortbildungswilligen ÜbersetzerInnen. Insbesondere bei festangestellten ÜbersetzerInnen ist damit auch eine Freistellung der betreffenden MitarbeiterInnen erforderlich.

Als Handlungsempfehlung für MEUM-WB wird daraus folgendes abgeleitet: Durch den Einsatz von E-learning-Komponenten kann man eine Ortsunabhängigkeit der Lehrveranstaltungen gewährleisten. Dadurch können je nach Konzept (Grad der Virtualisierung) in Teilen die Präsenzphasen und eine damit verbundene Anfahrt ersetzt werden.

Die Studie zeigt auch, dass die klassischen Arbeitsformen wie das Präsenzseminar oder Wochenendworkshops nicht ausgedient haben, die Befragten aber alternativen Arbeits- und Lernformen wie dem E-learning sehr positiv gegenüberstehen. Der ermittelte Bedarf an netzgestützten Arbeits- und Lernformen ist dementsprechend groß. Die Auswertung des Fragebogens für WeiterbildungsexpertInnen zeigt aber, dass ein Angebot in diesem Bereich nicht vorhanden ist.

Durch den Einsatz von E-learning-Komponenten in Weiterbildungsangeboten können die von den TeilnehmerInnen gewünschten Kompetenzen im Bereich der neuen Medien und Informationstechnologien erworben werden, die nicht nur für ihr Berufsbild sondern auch in ihrem Alltag unumgänglich sind. Dazu gehört hauptsächlich der Einsatz von Kommunikations- und Kooperationstechnologien, zusammengefasst unter den Themenbereichen „Strategien für Kommunikation mit elektronischen Medien“ und „Standortübergreifende Teamkooperation“. TeilnehmerInnen, die nicht mit dem Einsatz neuer Medien aufgewachsen sind, haben so die Möglichkeit längst vorausgesetzte Fähigkeiten nachzuholen. Diese Situation betrifft die überwiegende Zahl der Mitglieder der Berufsverbände und Vereine, betrachtet man das Durchschnittsalter der Befragten von 40,6 Jahren. Die TeilnehmerInnen sollen lernen diese neuen Technologien problemorientiert und zielgerichtet einzusetzen, indem sie sich eigenständige Wissensbasen erstellen, berufliche und private Netzwerke schaffen oder Projekte in Kooperation bearbeiten. Darüber hinaus können sie sich auf diesem Wege neue, innovativ aufbereitete Weiterbildungsinhalte erschließen, zu denen sie sonst keinen Zugang hätten.

Die im Modellversuch MEUM entwickelte virtuelle Lernumgebung simuliert einen netzbasierten sozialen Raum, in dem kooperativ und standortübergreifend gelernt und zugleich kommuniziert werden kann. Teil dieser Lernumgebung ist eine Lernplattform, auf der nicht nur die Lernmaterialien zur Verfügung gestellt werden können, sondern auch die Werkzeuge zur Unterstützung der Kommunikation und Kooperation eingebunden sind. Die Lernplattform unterstützt dabei nicht nur die Teamarbeit, sondern bietet auch den einzelnen Lernenden die Möglichkeit, die Funktionen der Lernplattform individuell zu nutzen. Damit ist sie auch in besonderer Weise für Maßnahmen der Weiterbildung von FachübersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen geeignet.

Die im Modellversuch MEUM anhand einer virtuellen Übungsfirma getesteten und evaluierten Formen der virtuellen Lehre umfassen eine abgestufte und differenzierte Kombination aus Präsenz- und Fernstudium. Daraus ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, um in der hier beantragten zweiten Phase des Modellversuchs zu ermitteln und zu erproben, welche Lernszenarien sich tatsächlich für die Weiterbildung von (Fach-) ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen eignen. Experimentell soll auch eine Variante erprobt werden, bei der Berufstätige und Studierende gemeinsam lernen.

Aus der vorliegenden Studie können folgende Arbeitsformen abgeleitet werden, die in einer Pilotphase zu testen sind.

Wochenendworkshop

Die Weiterbildung findet in Form einer Blockveranstaltung am Wochenende statt. Der Lern- und Arbeitsprozess findet zunächst ohne selbstständigen Einsatz einer Lernplattform statt. Ziel dieser Veranstaltungsform ist neben der Vermittlung von Lerninhalten die Heranführung der TeilnehmerInnen an netzgestützte Kommunikations- Kooperations- und Lernformen.

In kooperativen Gruppenübungen mit einer Dauer von 30 min. bis 60 min. bearbeiten mehrere TeilnehmerInnen gemeinsam Aufgaben in der virtuellen Umgebung. Als Hilfsmittel stehen dabei synchrone und asynchrone Kommunikationswerkzeuge, sowie kollaborative Werkzeuge (z.B. shared Whiteboard, Wiki) zur Verfügung. Je nach Veranstaltungskonzept und -methode wird ein bedarfsorientierter Einsatz der Werkzeuge angestrebt.

Präsenzseminar mit netzgestützten Lernmodulen

Die TeilnehmerInnen treffen sich an regelmäßig wiederkehrenden Terminen, an denen die die Weiterbildungsinhalte in einer Vorlesung und einem Übungsteil vermittelt und diskutiert werden. Das Begleitmaterial wird in Form von Lernmodulen in einer Lernplattform zur Vor- und Nachbereitung des Seminars online zur Verfügung gestellt. Für einen inhaltlichen und sozialen Austausch werden Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail, Chat und Diskussionsforen genutzt.

Selbstorganisiertes Lernen mit netzgestützten Lernmaterialien

Die TeilnehmerInnen erhalten einen Zugang zu einer internetbasierten Lernplattform, in die Lernmaterialien eingebunden sind, und erarbeiten selbständig die angebotenen Weiterbildungsinhalte. Dieses Lernszenario muss durch eine effiziente Aufgabengenerierung unterstützt werden. Diese Aufgabenstellung soll problemorientiert sein und den Lernmodulen vorgeschaltet werden. Die Lernmodule dienen hier als eine Informationsquelle unter Weiteren als eine Art Wissenspool. Persönliche Treffen sind nicht vorgesehen. Es handelt sich hierbei zwar um einen autonomen Lernprozess, dieses Lernkonzept wird aber durch ausgebildete Tutoren begleitet und unterstützt, die Feedback zu den gestellten Aufgaben geben.

Netzgestützte Projektarbeit

Das Seminar beginnt mit einem kurzen Präsenz-Workshop, der zum gegenseitigen Kennenlernen der TeilnehmerInnen und zur Einführung in die Teamaufgaben und die Lernplattform dient. Hieran schließt sich eine virtuelle Arbeitsphase an, in der die Teams standortübergreifend an der gemeinsamen Aufgabe arbeiten. Projektgruppen arbeiten unter Anleitung von Betreuern und Tutoren über einen Zeitraum von einigen Wochen in einer geschlossenen Gruppe zusammen. Die Aufgabenstellungen (z.B. eine Softwarelokalisierung) sollen mittels synchronen und asynchronen Kommunikationswerkzeugen, kollaborationsorientierten Werkzeugen und evtl. besonderen Werkzeugen (z.B. Softwarelokalisierungswerkzeugen) bearbeitet werden. Das Seminar schließt mit einem Präsenz-Workshop, bei dem die Erfahrungen in der virtuellen Teamarbeit reflektiert werden. Die Lernmodule werden hier zielgerichtet problem- und aufgabenorientiert eingesetzt.

Virtuelles Seminar

Bei dieser Arbeitsform lernen sich die TeilnehmerInnen ausnahmslos über die in der Lernplattform zur Verfügung stehenden Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail, Chat, Mailinglisten, Infoboard und Diskussionsforen kennen. Weiterhin können bei diesem Lernszenario Video-Konferenzsysteme eingebunden werden, um eine soziale Präsenz zu simulieren. Die Weiterbildungsinhalte der Lernmodule könnten in einer virtuellen Arbeitsphase entweder über die Lernplattform oder in einer als Videokonferenz gestalteten Vorlesung mit integriertem Übungsteil erarbeitet und diskutiert werden. Eine regelmäßige Betreuung wird angeboten. Persönliche Treffen finden bei diesem Szenario nicht statt.

ExpertInnennetzwerke

Netzwerke, die von ExpertInnen etabliert werden, zeichnen sich durch eine starke Themenorientierung und eine Personenunabhängigkeit aus. Die Kernidee des vorwiegend asynchronen Austauschs in ExpertInnennetzwerken ist die Erweiterung des interessierten Personenkreises über die Gründungsmitglieder hinaus. Eine Gründungsinitiative kann neben den BerufspraktikerInnen auch durch WeiterbildungsexpertInnen erfolgen, die eine Rolle als Mentoren und Moderatoren einnehmen. Die Foren sind für Studenten und BerufspraktikerInnen gleichermaßen von Interesse und zeit- und ortsunabhängig zugänglich, der Austausch erfolgt öffentlich. Die Lernmodule können hier als Wissensbasis dienen.

Grundsätzlich wurde bei dem Strategieworkshop deutlich, dass für die Akzeptanz der Arbeitsform „Projekt“ ausschlaggebend ist, welcher "Grad der Simulation" in der Fortbildung eingesetzt wird. Im Gegensatz zu den Studierenden ist für die Berufstätigen weniger die Berufspraxis, als vielmehr praxisorientierte Theorie interessant. Es geht also um Motivation bzw. Akzeptanz der Lerninhalte. Da die Berufspraktiker in ihrer Arbeitswelt einen Anwendungsbereich für das theoretisch Gelernte haben, wäre ein simuliertes Projekt ein Mehraufwand. Es wird MEUM-WB daher empfohlen, diese Überlegung in die zu entwickelnden

Lernkonzepte einzubeziehen und beispielsweise handlungsorientierte E-learning-Komponenten als kooperative Online-Übungen zu entwickeln.

4.3 Infrastruktur

4.3.1 Lernplattform

Der Einsatz einer Lernplattform, die über gängige Browser mittels persönlicher Kennung zugänglich ist, wird MEUM-WB dringend empfohlen, auch weil es ausdrücklich von den WeiterbildungsexpertInnen gewünscht wird.

Um die o.g. Arbeitsformen realisieren zu können, müssen Kooperationswerkzeuge wie Kalender, Aufgabenlisten und Teamordner vorhanden sein, in denen die TeilnehmerInnen ihre Daten verwalten und austauschen können. Eine wichtige Rolle spielen ebenso die Kommunikationswerkzeuge, die in Form eines E-Mail- und eines Chat-Tools sowie in Form von Diskussionsforen auf Kurs- und Teamebene in die Plattform eingebunden sein müssen. Diese Werkzeuge werden nicht nur für die Kommunikation der TeilnehmerInnen untereinander benötigt, sondern auch für die Kommunikation zwischen TeilnehmerInnen und Lehrenden (Beispiel: „Virtuelle Sprechstunde“). Weiterhin muss die Plattform die Möglichkeit bieten, Informationen über die TeilnehmerInnen und über die Lehrveranstaltung bereitzustellen. Darüber hinaus sollen die im Rahmen von MEUM bereits entwickelten bzw. noch zu entwickelnden Lernmodule in die Plattform integriert werden können, um von den TeilnehmerInnen zeit- und ortsunabhängig abgerufen und selbstorganisiert bearbeitet werden zu können. Sowohl KursteilnehmerInnen als auch Lehrenden muss die Möglichkeit gegeben werden, Materialien in der Lernplattform abzulegen bzw. abzurufen. Da das MEUM Weiterbildungskonzept eine Bandbreite an Themen und Arbeitsformen abdeckt, soll die Lernplattform darüber hinaus sowohl als Lernumgebung als auch als Arbeitsumgebung für die Bearbeitung von Projekten genutzt werden können und zwar ebenso individuell wie auch kooperativ.

Im Modellversuch MEUM wurden in zeitlicher Abfolge eine kommerzielle sowie zwei Open Source Lernplattformen eingesetzt. Die Auswahl der ersten in MEUM verwendeten Lernplattform stützte sich auf eine ausführliche Evaluation verschiedener Lernplattformen unter Einbeziehung aktueller Evaluationsstudien (z.B. Baumgartner, Häfele, Maier-Häfele 2002 sowie Schulmeister 2000). Die Evaluation der Lernplattformen wurde zu Beginn des Modellversuchs in Zusammenarbeit mit der Firma H.U.T. GmbH vorgenommen und in einem Evaluationsbericht dokumentiert. Positiv entschieden wurde nach dem Kenntnisstand von 2002 für die Lernplattform eLearning Suite Hyperwave IS/6.

Während der Laufzeit des Modellversuchs hat es große Fortschritte in der Entwicklung und Bereitstellung von Open Source Plattformen gegeben. Mit ihrem offen gelegten Quellcode laufen diese Produkte verlässlich und stabil und können durch entsprechende Aufträge flexibel dem Bedarf unterschiedlicher Zielgruppen angepasst werden. Es muss nun überprüft werden, ob diese Lernplattformen für die besonderen Anforderungen an Maßnahmen der Weiterbildung von FachübersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen geeignet sind.

Da die eingesetzten Lernplattformen auf den Bedarf von Studierenden in einem speziell entwickelten Lernkonzept zugeschnitten wurden, wurde in einer weiteren Evaluation für die für MEUM-WB entwickelten Lernszenarien überprüft, welche Lernplattformen auch für die besonderen Anforderungen an Maßnahmen der Weiterbildung von FachübersetzerInnen und

Technischen RedakteurInnen geeignet sind. Diese Evaluation fand im Rahmen des Hauptseminars „Evaluation von Lernmanagement-Systemen“ im WS 2004/2005 an der Universität Hildesheim statt. Dabei evaluierten Studierende anhand eines von ihnen entwickelten und gewichteten Kriterienkatalogs qualitativ eine begrenzte Zahl von Lernplattformen. Entscheidend für die Vorauswahl der Lernplattformen war, dass es sich um ein Open Source Produkt handelt und dass es für die unterschiedlichen Lernszenarien adaptierbar sein sollte. Anhand des o.g. Kriterienkatalogs können folgende Lernplattformen für den Einsatz im geplanten Modellversuch MEUM-WB empfohlen werden: (nähere Informationen, Demoräume bzw. Gastzugänge oder Guided Tours sind unter den genannten URLs zu finden)

- **Moodle** (www.moodle.de)
- **Metacoön** (<http://www.metacoön.net>)
- **StudIP** (<http://www.studip.uni-goettingen.de/>)

Zusätzlich, weil zum Zeitpunkt der o.g. Evaluation noch nicht zur Verfügung stehend, wird die Lernplattform ApoTrain vorgeschlagen. Diese Plattform kann ebenfalls alle Kriterien des Kriterienkatalogs positiv erfüllen und überzeugt darüber hinaus durch eine gelungene Benutzerführung:

- **ApoTrain** (<http://www.apo.pm-c.biz/>)

Für die Auswahl einer der Zielgruppe und dem Lernkonzept angemessenen Lernplattform wird für den geplanten Modellversuch MEUM-WB darüber hinaus empfohlen die Gebrauchstauglichkeit anhand eines Usability-Tests mit TeilnehmerInnen der Zielgruppe zu evaluieren.

4.3.2 Video-Konferenz System

Eine Video-Konferenz ist eine audiovisuelle Telekommunikationstechnologie, die Bilder und Ton zwischen verschiedenen Standorten überträgt. Mit zunehmender Verfügbarkeit von Breitbandübertragung und der Standardisierung von Übertragungsprotokollen wird diese Technologie immer attraktiver für den Einsatz in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Video-Konferenzen geben den Lehrenden die Möglichkeit des Fernunterrichts, verschaffen Studenten Zugang zu ortsunabhängigem Fachwissen und ermöglichen Aus- und WeiterbildungsteilnehmerInnen in verschiedenen Orten und Ländern, kooperativ Projekte zu bearbeiten. Video-Konferenzen werden zudem eingesetzt um einer Anonymisierung in virtuellen Seminaren entgegenzuwirken und kooperatives Online-Lernen zu ermöglichen. Mit dem Einsatz dieser Technologie lassen sich zudem Fahrtzeiten und Reisekosten für die TeilnehmerInnen verringern. Der Einsatz dieser Technologie im geplanten MEUM-WB Konzept bietet neben diesen vielen Vorteilen aber auch Nachteile wie z.B. einen hohen Kostenfaktor und aufwändige Schulungen des Personals. MEUM-WB wird empfohlen, das an der Universität Hildesheim vorhandene Wissen und die gesammelten Erfahrungen im Zusammenhang mit Videokonferenzen in Lehr- /Lernsituationen z.B. aus dem Projekt „Virtueller Campus“ und aus dem Projekt „VitaminL“ in die Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen einfließen zu lassen. Da an der Universität Hildesheim bereits ein System vorhanden ist (Polyspan) wird MEUM-WB aus Kostengründen dringend geraten die vorhandenen Ressourcen auszunutzen und entsprechend zu erweitern bzw. entsprechende Kooperationen einzugehen (siehe universitätsinterne Faktoren: Kooperationen)

5. Qualitätssicherung

Das Evaluationskonzept des geplanten Modellversuchs MEUM-WB sieht vor, dass die ausgearbeiteten Lernszenarien während der Laufzeit im Rahmen der Weiterbildungsveranstaltungen der Berufsverbände erprobt werden. Für die adressatInnen gerechte Entwicklung der Lernszenarien ist es wünschenswert, in einer frühen Phase des Modellversuchs, eine erste Rückmeldung von den AdressatInnen zu bekommen. Deshalb ist vorgesehen, ein Lernszenario, das sich in der Bedarfsanalyse als besonders vielversprechend erwiesen hat, in einer Pilotphase zu erproben und zu evaluieren (bei Beginn des Projekts zum 1.4.2006 im Sommer, bei Beginn des Projekts zum 1.7.2006 im Herbst).

Auf der Grundlage der Erfahrungen der Pilotphase werden weitere Szenarien in zwei Durchgängen erprobt. Dieses Weiterbildungsangebot muss in den Rahmen des Gesamtangebots der Berufsverbände eingepasst werden. Die terminlichen Wünsche der Mitglieder der Berufsverbände sind dabei zu berücksichtigen. Als Zeiträume für die Erprobung bieten sich die Monate zwischen den Semestern an.

Jeder Durchgang wird mit den in der ersten Phase des Modellversuchs (MEUM) entwickelten Instrumenten und Methoden evaluiert. An beide Durchgänge schließt sich eine Optimierungsphase an, in der sowohl das didaktische Konzept wie auch die Lernmodule auf der Grundlage der Evaluation überarbeitet und optimiert werden.

Weiterhin werden softwareergonomische Gestaltungsprinzipien wie beispielsweise die in der DIN EN ISO 9241 definierten Anforderungen zur softwareergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzt und damit die Usability der Lernmodule optimiert. Die Usability eines Produkts ist laut ISO-Standard "das Ausmaß, in dem es von einem bestimmten Benutzer verwendet werden kann, um bestimmte Ziele in einem bestimmten Kontext effektiv, effizient und zu seiner Zufriedenheit lösen zu können" (vgl. DIN EN ISO 9241, Teil 11). Durch den Einsatz softwareergonomischer Gestaltungsprinzipien werden die Benutzerschnittstellen der Lernmodule auf den Gesetzmäßigkeiten des menschlichen Lernens und der menschlichen Informationsverarbeitung basierend entwickelt. Die Entwicklung gebrauchstauglicher Benutzeroberflächen erfordert darüber hinaus die direkte Einbeziehung der potenziellen BenutzerInnen in jeder Entwicklungsphase des Prototypen. Methoden aus dem Bereich der Usability-Evaluation dienen daher dazu, Mängel im Design der netzgestützten Lernmaterialien aufzudecken und zu beheben.

Ein solches nachhaltiges Weiterbildungsangebot setzt eine entsprechende Schulung von Multiplikatoren voraus, die in der Lage sind, die Lernszenarien und die Module in adäquater Weise zu nutzen. Deshalb sind im Arbeitsplan Arbeitspakete für die Schulung von Multiplikatoren vorgesehen. Die Schulung soll einerseits durch eine fachlich begleitete Hospitation von FachkollegInnen während der Erprobungsphasen erfolgen, andererseits durch spezielle Workshops innerhalb der geplanten Fachtagung des Modellversuchs MEUM-WB.

6. FAZIT

Ziel der vorliegenden Studie ist es den Bedarf von FachübersetzerInnen und technischen RedakteurInnen an Weiterbildung detailliert zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurde zunächst ermittelt, welche Angebote es in diesem spezifischen Berufsfeld gibt, wie sie durchgeführt werden, und welchen E-learning-Anteil sie haben. Dafür wurden exemplarisch die von den einschlägigen Berufsverbänden BDÜ und ADÜ-Nord im ersten Halbjahr 2005 durchgeführten Seminare und Workshops als Datengrundlage benutzt. Die Analyse zeigte, dass die o.g. Institutionen vor allem Themenkomplexe im Bereich der Softwareschulung und hier

insbesondere die Anwendung rechnergestützter Übersetzungssysteme sowie fachsprachliche Seminare anbieten. Darüber hinaus gibt es einen Trend zu Themen aus dem Bereich des persönlichen Managements wie zu Buchführung und Steuern, Existenzgründung, Marketing und Kundenakquise. Des Weiteren lässt die Analyse den Schluss zu, dass Seminarmethoden aus dem Bereich des E-learning in der Weiterbildung von FachübersetzerInnen derzeit eine untergeordnete Rolle spielen.

Der zweite Teil der vorliegenden Studie ist bedarfs- und nachfrageorientiert ausgerichtet. Als Datengrundlage dienen eine quantitative Online-Befragung, sowie mehrere Qualitative Befragungen mit unterschiedlicher Methodik. Die Ergebnisse zeigen, dass der hier gewählte Methodemix zu neuen Erkenntnissen in Bezug auf den tatsächlichen Bedarf bzw. Interessen der Zielgruppe geführt hat. So gehen die Tätigkeitsbereiche der FachübersetzerInnen erwartungsgemäß weit über die Kernkompetenz des Übersetzens hinaus. Eine so detaillierte Beschreibung der Arbeits- und Tätigkeitsbeschreibung wie in Abschnitt 3.6 dürfte allerdings neu sein. Die Analyse zeigt auch, dass die Befragten einen hohen Bedarf an Weiterbildung für die Zukunft sehen. Wenn sich die Hochschule als Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen in einem stark kompetitiven Markt behaupten will, muss sie Angebote entwickeln, die inhaltlich den Wünschen und Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst sind und über das Niveau der üblichen Softwareschulungen hinausgehen. Die Studie weist nach, dass ein steigender Bedarf vor Allem im Bereich der Schlüsselqualifikationen z.B. Medienkompetenz, Übersetzen in virtuellen standortübergreifenden Teams und Kommunikationsstrategien mit neuen Medien, vorhanden ist. Darüber hinaus ist praxisnahes Anwendungswissen wie beispielsweise Software- und Hypertextlokalisierung, Dokumenten- Workflow und Wissensmanagement gefragt.

Insgesamt bestätigt sich sehr nachdrücklich, dass die Methoden des E-learning in den Kanon eines Qualifizierungsangebotes für FachübersetzerInnen aufgenommen werden müssen, da der Computer als digitale Integrationsplattform zu einer Vielzahl von Arbeits- und Lernmedien nicht mehr wegzudenken ist. Da die Zielgruppe mit einem Altersdurchschnitt von 40,6 Jahren nicht mit dieser neuen Arbeits- und Lernform aufgewachsen ist, muss die Heranführung systematisch erfolgen.

Notwendige Anpassungen der Lernplattform und der technischen Infrastruktur können ebenfalls aus der Studie abgeleitet werden. So wird der Einsatz einer Lernplattform von den WeiterbildungsreferentInnen der Berufsverbände ausdrücklich begrüßt.

Darüber hinaus liefert diese Studie nicht nur Erkenntnisse über den Bedarf und die Perspektive der Zielgruppe selbst, sondern auch wichtige Erkenntnisse darüber, welche hochschulinternen Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit ein wettbewerbsfähiges Weiterbildungsangebot etabliert werden kann. Dazu gehören neben Fragen der Infrastruktur vor allem personelle und materielle Ressourcen. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang in besonderem Maße die Unterstützung des Ausbaus des Weiterbildungssektors innerhalb der Hochschule seitens der Hochschulleitung, des Ministeriums, der Wirtschaft und selbstverständlich der Berufsverbände.

7. Ausblick

Aus der Analyse und Interpretation der gewonnenen Erkenntnisse der vorliegenden Studie kann nun ein adressatInnengerechtes detailliertes, didaktisches und methodisches Konzept für den geplanten Modellversuch MEUM-WB ausgearbeitet werden.

Es wird empfohlen, auch weiterhin benutzer- und aufgabengerechte Methoden zur Entwicklung des Weiterbildungsangebotes einzusetzen und dieses formativ zu evaluieren. So können nun mittels der Personaemethode aus der Zielgruppenanalyse fiktive Personen, die reale Benutzer oder Benutzergruppen repräsentieren, abgeleitet werden. Personae beschreiben die wichtigsten soziodemografischen, psychografischen, technografischen, geografischen, verhaltensorientierten und physisch orientierten Eigenschaften der Zielgruppe bzw. der Zielgruppen. Für jede Persona soll ein Szenario entwickelt werden, das möglichst ausführlich beschreibt, in welcher Arbeits- und Lebenssituation diese Gruppe das Weiterbildungsangebot wahrnehmen und nutzen wird, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Die Analyseergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass es sich bei den TeilnehmerInnen um mindestens zwei unterschiedliche Zielgruppen handelt: Die freiberuflich Tätigen und die angestellten FachübersetzerInnen. Aus der Bedarfsanalyse müssen nun die typischen Bedürfnisse und Ziele der beiden Gruppen identifiziert werden und daraus stellvertretend für jede Gruppe 1-3 Personas abgeleitet werden. Dieser benutzerzentrierte Entwicklungsprozess stellt sicher, dass ein gemeinsames Verständnis aller am Projekt beteiligten Personen erreicht wird und eine hohe Qualität sichergestellt wird. Aus den Personas werden anschließend Anforderungen an ein Weiterbildungsangebot bezüglich der Seminarabläufe, Lerninhalte, Lernstrategien und –methoden abgeleitet. Auf diese Weise können die Lerninhalte, die Lernszenarien und die Schnittstelle der Lernmodule benutzergerecht gestaltet und so eine Qualität der Lehre erreicht werden, die auf hohem wissenschaftlichen Niveau stattfindet.

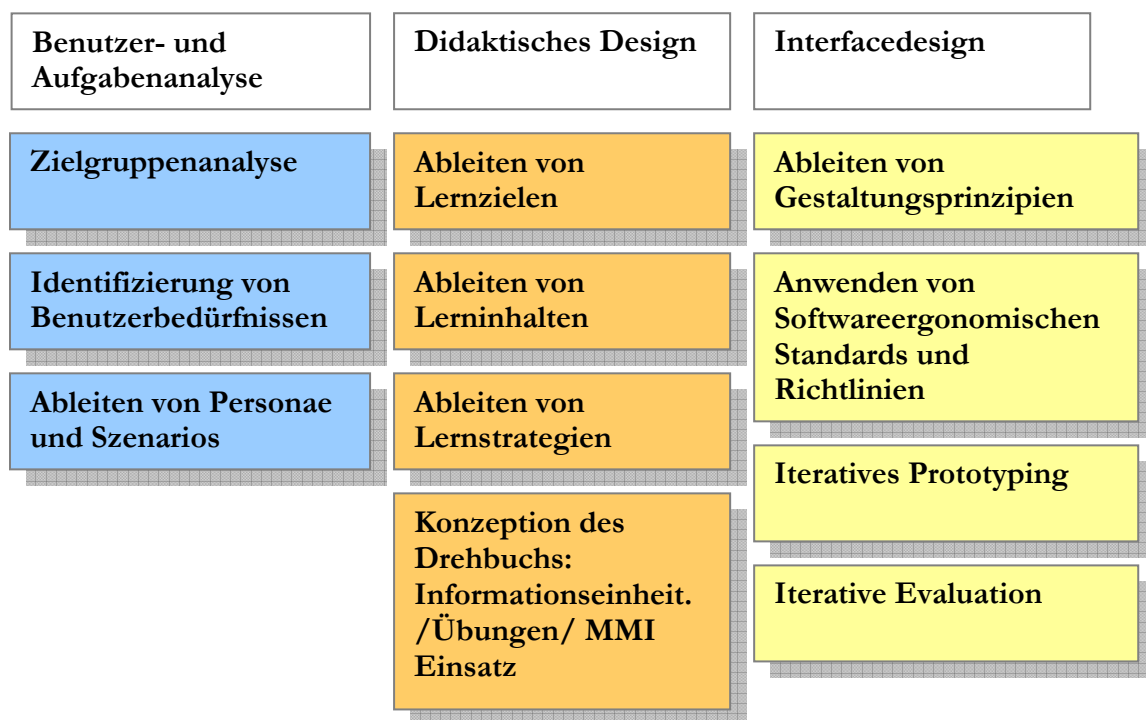


Abbildung 6: geplantes Vorgehensmodell MEUM-WB

8. Quellen

Projekt VitaminL: <http://www.uni-hildesheim.de/vitaminl/>

Projekt MEUM: <http://www.uni-hildesheim.de/~meum/>

Willich, Julia; Minks, Karl-Heinz (2004): His Studie A7/2004 „Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen“
http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_11_04.pdf

Haftungsausschluss

Die Inhalte der vorliegenden Studie wurden nach bestem Gewissen zusammengetragen. Für inhaltliche Mängel oder Druckfehler kann keine Gewähr übernommen werden. Jegliche Haftung für die Richtigkeit der Daten wird vom Autor ausgeschlossen.

9. Anhang

- Bestehende Weiterbildungsangebote BDÜ / ADÜ-Nord (01-06.05)
- Fragebogen für die Erhebung der Wünsche und des Hintergrunds der AdressatInnen
- Fragebogen für die Einschätzung der WeiterbildungsreferentInnen in Bezug auf E-learning
- Protokoll - Strategieworkshop

Kategorie	Thema	Dauer	e-Komponente	Arbeitsform
Dolmetschen	Auffrischseminar: Konsekutivdolmetschen/Notation	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Dolmetschen	Einführung für neu beeidigte Gerichtsdolmetscher	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Dolmetschen	Notizentechnik Gerichtsdolmetschen,	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Fachsprache/ Dolmetschen	Urkundenübersetzen und das JVEG Übersetzen von	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Fachsprache	Ausschreibungsunterlagen	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Fachsprache	Der internationale Kindschaftsprozess Urkundenübersetzen und	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Fachsprache / Dolmetschen	Notariatsdolmetschen	zweitägig, Sa+So	keine	Seminar
Fremdsprache	Curso de corrección de estilo Technische Übersetzungen,	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Gesetze, Richtlinien	Besonderheiten und DIN EN 15038	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Gesetze, Richtlinien	neue deutsche Rechtschreibung	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Lokalisierung	Softwarelokalisierung	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Medienkompetenz	Internetrecherche Rechtliche Aspekte	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	freiberuflicher/selbständiger Übersetzer und Dolmetscher	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	Buchführung und Steuern	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	Buchführung und Jahresabschluss für selbst. Übersetzer und Dolmetscher	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	Büro- und Selbstorganisation für Freiberufler	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	Stressmanagement	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Persönliches Management	Existenzgründung	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Selbstmarketing	Kundenakquise	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Selbstmarketing	Marketing Marktauftritt	zweitägig, WE	keine	Seminar
Selbstmarketing	Marketing, Direktmailing	zweitägig, Sa+So	keine	Workshop
Selbstmarketing, Persönliches Management, Fachsprache, Medienkompetenz	Menschen, Märkte, Möglichkeiten	dreitägig, WE	keine	Workshop
Software	Trados	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Einführung Wordfast	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Microsoft Word	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	TMS und TDB im Vergleich	eintägig, Sonntag	keine	Seminar
Software	Trados	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Trados Fortgeschrittene	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Trados MultiTerm	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Trados	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	elektronische Wörterbücher	eintägig, Samstag	keine	Seminar

Software	Word Makros	eintägig, Samstag	keine	Seminar
Software	Trados Einsteiger	zweitägig, Fr+Sa	keine	Seminar
Software	Trados Anwender	zweitägig, Fr+Sa	keine	Seminar
Software	Tools für Übersetzer	eintägig, Samstag	keine	Seminar

PROJEKT MEUM
der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Flensburg

**Bedarfsanalyse für die Weiterbildung von ÜbersetzerInnen und
Technischen RedakteurInnen**

Mit diesem Fragebogen wollen wir den Bedarf an Weiterbildung von ÜbersetzerInnen und Technischen RedakteurInnen ermitteln. Wir möchten Sie daher bitten, die folgenden Fragen zu beantworten. Alle Angaben werden nur in anonymisierter Form weitergeleitet.

Wir schlagen vor, dass Sie sich den Fragebogen zuerst ausdrucken, damit Sie einen Überblick gewinnen. Sodann sind wir für elektronisches Ausfüllen dankbar, da es die Auswertung entscheidend erleichtert.

Der Fragebogen muss bis 28.02.2005 eingegangen sein.

1.) An welchen der folgenden Weiterbildungsthemen haben Sie Interesse?

- Übersetzen in Team-Kooperation, aber an verschiedenen Standorten
 - Strategien für die Kommunikation mit elektronischen Medien
 - Arbeitsprozesse planen und optimieren: Workflowmanagement beim Übersetzen
 - Professionelles Dokumentmanagement
 - Softwarelokalisierung
 - Lokalisierung von hypertextbasierten Informationsangeboten
 - Evaluation von Übersetzungssoftware
 - Grundlagen und Praxis der rechnergestützten Übersetzung
 - Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten der maschinellen Übersetzung
 - andere, und zwar:
-
-
-

2.) Welche Arbeitsformen würden Sie für die Weiterbildung bevorzugen?

- Selbstorganisiertes Lernen mit netzgestützten Lernmaterialien**
Die TeilnehmerInnen erhalten einen Zugang zu einer internetbasierten Lernplattform, in der Lernmaterialien eingebunden sind, und erarbeiten selbständig die Weiterbildungsinhalte. Persönliche Treffen und eine regelmäßige Betreuung finden nicht statt.
- Virtuelles Seminar:**
Bei dieser Arbeitsform lernen sich die TeilnehmerInnen ausnahmslos über die in der Lernplattform zur Verfügung stehenden Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail, Chat, Mailinglisten, Infoboard und Diskussionsforen kennen. Die Weiterbildungsinhalte werden in

einer virtuellen Arbeitsphase erarbeitet und diskutiert. Eine regelmäßige Betreuung wird angeboten. Persönliche Treffen finden bei diesem Szenario nicht statt.

O Netzgestützte Projektarbeit:

Das Seminar beginnt mit einem kurzen Präsenz-Workshop zum Kennenlernen der TeilnehmerInnen und zur Einführung in die Teamaufgaben und die Lernplattform. Es schließt sich eine virtuelle Arbeitsphase an, in der die Teams standortübergreifend an der gemeinsamen Aufgabe arbeiten, z.B. einer Softwarelokalisierung. Das Seminar schließt mit einem Präsenz-Workshop, bei dem die Erfahrungen in der virtuellen Teamarbeit reflektiert werden.

O Präsenzseminar mit netzgestützten Lernmodulen:

Die TeilnehmerInnen treffen sich an regelmäßig wiederkehrenden Terminen, an denen die Weiterbildungsinhalte vermittelt und diskutiert werden. Das Begleitmaterial wird in Form von netzgestützten Lernmodulen in einer internetbasierten Lernplattform zur Verfügung gestellt. Für einen inhaltlichen und sozialen Austausch werden Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail, Chat und Diskussionsforen genutzt.

O Wochenendworkshop:

Die Weiterbildung findet in Form einer Blockveranstaltung am Wochenende statt. Der Lern- und Arbeitsprozess findet ohne den Einsatz einer Lernplattform statt.

O Eigene Vorschläge:

3.) Innerhalb welcher Zeitspanne würden Sie das Online-Lernen absolvieren wollen?

- Vollzeit, in kurzer Zeit, z.B. im Urlaub
- In Teilzeit täglich (berufsbegleitend)
- Nur wenige Stunden in der Woche (berufsbegleitend)
- andere Formen, und zwar:

Im Folgenden bitten wir Sie um Angaben zu Ihrer Person sowie zu Ihrer Tätigkeit im Bereich Übersetzung und Technische Dokumentation.

4.) Alter:

5.) Geschlecht:

- männlich
- weiblich

6.) In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?

- Freiberufler
 - angestellt in einem Übersetzungsbüro
 - angestellt in einem anderen Unternehmen
 - andere, und zwar:
-

7.) Welche Tätigkeiten gehören zu Ihrem Aufgabengebiet?

- Übersetzen
 - Terminologieverwaltung
 - Technische Dokumentation
 - Softwarelokalisierung
 - Koordination von Übersetzungsprojekten
 - andere, und zwar:
-

8.) Glauben Sie, dass Weiterbildungsangebote interessant sein könnten, die speziell auf den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase abgestimmt sind?

- ja
 - nein
 - Begründung (z.B. eigene Erfahrung):
-

9.) Welchem Berufs-/Interessenverband gehören Sie an?

- ADÜ-Nord
 - BDÜ
 - Klartext e.V.
 - andere, und zwar:
-
-

keinem

Wir danken Ihnen herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens

MEUM-WB Bedarfsanalyse (Modulentwicklung Übersetzungsmanagement für die
Weiterbildung)

Margret Plank
Institut für Angewandte Sprachwissenschaft
Universität Hildesheim
Marienburger Platz 22
31141 Hildesheim

Fragebogen: Weiterbildungsrelevante Daten
Zielgruppe: WeiterbildungsexpertInnen Fachübersetzen / Technische Redaktion

Liebe WeiterbildungsexpertInnen,

damit das Projektvorhaben MEUM-WB (Modulentwicklung Übersetzungsmanagement für die Weiterbildung) der Hochschulen Hildesheim und Flensburg bedarfsorientiert geplant werden kann, führen wir derzeit eine Bedarfsanalyse durch. Das Projekt „MEUM-WB Bedarfsanalyse“ soll einerseits ermitteln, welche konkreten Erwartungen von den BerufspraktikerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen gestellt werden. Darüber hinaus sollen bestehende Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe ermittelt werden, um in Verbindung mit der Erhebung des tatsächlichen Qualifizierungsbedarfs Aufschluss über die Marktsituation zu geben sowie Handlungsbedarf aufzuzeigen. Die konkreten Fragestellungen der vorliegenden Studie beziehen sich auf die von der Zielgruppe präferierten Arbeitsformen und zeitlichen Taktungen des Weiterbildungsangebotes sowie auf die gewünschten Weiterbildungsinhalte.

Für diese Bedarfsanalyse brauchen wir über die bereits von der Zielgruppe erhobenen Daten hinaus noch mehr weiterbildungsrelevante Daten. Für die Erhebung dieser Daten bitten wir Sie als ExpertInnen für Weiterbildung Ihrer Verbände / Vereine, den folgenden Fragebogen auszufüllen. Als Zeitrahmen für die Auskünfte und Einschätzungen legen Sie bitte, soweit nicht anders ausgewiesen, das Kalenderjahr 2005 zu Grunde. Die Angaben unterliegen dem Datenschutz. Sie werden selbstverständlich vertraulich behandelt und Dritten nur in anonymisierter Form zugänglich gemacht.

1) Wie viele Mitglieder hat derzeit Ihr Verband / Verein (Stand 2005)?

Gesamtzahl _____

2) Wie viele FortbildungsteilnehmerInnen hatte Ihr Verband / Verein in den folgenden Zeiträumen? (soweit von Ihnen erfasst)

Gesamtjahr 2004: _____

Erstes Halbjahr 2005: _____

3) Sind die Kursangebote Ihres Verbandes / Vereines zertifiziert?

nein

ja

Wenn ja, wie?

4) Welche Arbeitsformen bietet Ihr Verband / Verein seinen Mitgliedern für die Weiterbildung in 2005 an und wie oft?

	Nie	Manchmal	Oft	Sehr oft
Präsenzseminar				
Präsenzworkshop				
Formen des Virtuellen Lernens (E-Learning)				

Wenn E-Learning, was genau?:

5.) Welche der folgenden Komponenten wird zur Unterstützung Ihrer Fortbildungsseminare eingesetzt und wie oft?

	Nie	Manchmal	Oft	Sehr oft
Internetbasierte Materialien zum Vorbereiten des Präsenzseminars				
Internetbasierte Materialien zum Nachbereiten des Präsenzseminars				
	Nie	Manchmal	Oft	Sehr oft
Internetbasierte Tests zur Lernerfolgskontrolle				
Internetgestütztes Lernmaterial (z.B. in Form von Lernmodulen) zum selbständigen Erarbeiten				

Kommunikationswerkzeuge (zum Austausch der TeilnehmerInnen untereinander oder/und mit der DozentIn):				
Seminarchat				
Seminarforen				
Virtuelle Sprechstunden mit der DozentIn				
Kooperationswerkzeuge (z.B. für das Arbeiten in Projektteams):				
Gemeinsamer Kalender				
Gemeinsame Dateiodner				
Wiki				
Gemeinsame Aufgabenlisten				

Ergänzungen:

7) Bietet Ihr Verband / Verein Fortbildungen speziell für den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase an?

- nein
- ja

Wenn ja, welche?

Nun ist Ihre persönliche Einschätzung gefragt!

6) Was ist Ihrer Meinung nach der Auslöser für die Mitglieder Ihres Verbandes / Vereines, sich fortzubilden?

	Nie	Manchmal	Oft	Sehr oft
Produktinnovation (z.B. neue Software)				
Wirtschaftliche Veränderungen (z.B. Konjunktur, Globalisierung)				
Neue rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. Normen wie die DIN EN 15038)				
Änderung in der Arbeitsorganisation (z.B. Dokumenten-, Workflow-, Wissensmanagement, Teamarbeit)				

Ergänzungen:

7) Wäre eine internetbasierte Plattform, die dem Austausch bzw. der Kommunikation und Kooperation Ihrer Mitglieder untereinander dient (Chat und Diskussionsforen zu praxisrelevanten Themen, eigenes Profil, Kooperationswerkzeuge etc.), eine sinnvolle Ergänzung Ihres Weiterbildungsangebotes?

- ja
- nein
- weiß nicht
- darunter kann ich mir nichts vorstellen

Ergänzungen:

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit. Sie werden auf jeden Fall die Ergebnisse der Bedarfsanalyse erhalten.

Protokoll des Strategie-Workshops von MEUM-WB mit Teilnehmern aus der Berufspraxis

Ort, Zeit: Universität Hildesheim, Konferenzraum, 25.04.2005 14-18:00h

TeilnehmerInnen: Folker Caroli, Christa Hauenschild, Margret Plank, Daniela Wagner, Christiane Schmücker (Uni Hildesheim), Christiane Schmidt (Weiterbildung Uni Hildesheim), Tanja Gülicher (ADÜ Nord), Burkhard Schäfer (Freier Übersetzer, Klartext e.V.), Petra Ludewig (wissenschaftlicher Beirat MEUM), Klaus Schubert (FH Flensburg), Christine Piotrowski (Prot.)

Einleitung:

Im Rahmen des geplanten Modellversuchs MEUM-WB soll ein Fortbildungsangebot für ÜbersetzerInnen und Technische RedakteurInnen entwickelt werden. Um ein Weiterbildungsangebot zu erstellen, das die Bedürfnisse der Zielgruppe deckt, war es Ziel dieses Workshops, die unterschiedlichen Perspektiven und Wünsche aus der Berufspraxis anzuhören und zu berücksichtigen.

1. Teil TOPs:

1. **Präsentation von K. Schubert:** Vorstellen des Projektes MEUM und MEUM-WB
2. **Präsentation von Ch. Schmücker:** Vorstellen der Methode „Szenario-Technik“
3. **Präsentation von M. Plank:** Vorstellen der Ergebnisse aus der Online-Befragung
4. **Präsentation von Ch. Hauenschild:** Vorstellen der Ergebnisse aus den vorangegangenen Workshops

Alle Präsentationen können im Internet unter <http://www.uni-hildesheim.de/~meum> eingesehen werden.

2. Teil TOPs:

1. Darstellen der 13 Bereiche, die wesentlichen Einfluss auf strategische Entscheidungen haben, die im Rahmen der Erstellung des Weiterbildungsangebots zu fällen sind. Anschließend: Reflexion über Relevanz der Bereiche und Vollständigkeit der Faktoren.
2. Gewichten der einzelnen Bereiche

Zu TOP 2.1:

Die 13 Bereiche sind:

1 Ressourcen der Hochschulen

- Entwicklung der Medieninfrastruktur an den Hochschulen
- Verfügbarkeit von Räumen für Präsenzveranstaltungen
- Nutzung und Begrenzung hausinterner Infrastruktur (z.B. Mensa, RZ)
- Bereitschaft zur Beteiligung v. KollegInnen an Maßnahmen zur WB
- Kooperation mit Lehrenden zur Integration vorhandener Lehre
- Menge der Arbeitsstunden die für Weiterbildung benutzt werden können
- Einsetzbarkeit studentischer TutorInnen
- Berücksichtigung von Termin-Überschneidungen zu den Hochschul-Stoßzeiten
- Kompetenz für die Fern-Lehre
- Inhaltliches Know-how

2 Kooperationen

- CeBU
- ZfW
- Bibliothek
- Rechenzentrum
- Berufsverbände
- Klartext e.V.
- Daimler/Chrysler

3 Rechtsfragen und wirtschaftliche Fragen

- Urheberrechtsveränderungen/Konsequenzen für die Lehre in der WB
- Softwarenutzung (Lizenzen)
- Zugang zu Datenbanken, Bibliothek etc. für KundInnen
- Entwicklung von Geschäftsmodellen

4 Politische Faktoren

- Unterstützung durch die Ministerien
- Unterstützung durch den Stiftungsrat
- Engagement der Hochschulleitungen für die Weiterbildung
- Rolle der Weiterbildung in den Hochschulen

5 Qualitätsmanagement

- Supervision nach Art/Inhalt/Zielgruppengerichtetheit/wiss. Anspruch
- Leistungsnachweise für die Teilnehmer anbieten
- Zertifizierung des WB-Angebots
- Verfahren der Evaluation entwickeln
- Schulung von Personal

6 PR und Marketing

- Darstellung innerhalb der Hochschulen
- Konkurrenz externer WB Anbieter
- Entwicklung von Geschäftsmodellen

7 Marktsituation der KundInnen

- Preisdruck
- Konkurrenz
- Arbeitsvolumen
- Marktkonzentration
- Globalisierung
- Qualitätsansprüche

8 Tätigkeitsbereiche der KundInnen

- Terminologieverwaltung
- Übersetzen
- Technische Dokumentation
- Dolmetschen
- Übersetzen modularisierter Texte
- Übersetzen von Texten zu Software-Updates
- Neue Themenbereiche der Übersetzungen (neue Terminologie)
- Softwarelokalisierung
- Online-Trainings
- Single source publishing
- Erstellen von Websites
- Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Hard- und Software
- Evaluation von Softwaresystemen
- Fachliche Spezialisierung vs. Diversifizierung
- Koordination von Übersetzungsprojekten
- ÜbersetzerInnen als Consultants und QualitätsberaterInnen
- Kundenpflege
- Berücksichtigung von Richtlinien
- Aktualisierung der selbst genutzten Hard- und Software
- Beachtung der Kompatibilität der Werkzeuge in wechselnden virtuellen Teams

9 Arbeitsorganisation der KundInnen

- Bewertung der Qualität von Internetquellen
- Qualitätsmanagement in virtuellen, schnell rekrutierten Teams
- Arbeiten im Homeoffice
- Arbeit in Netzwerken
- Ständige Erreichbarkeit der ÜbersetzerInnen

10 Werkzeuge/Betriebsmittel der KundInnen

- Hardware-Ausstattung (z.B. für den raschen Datentransfer in der verteilten Kooperation)
- Textverarbeitungssysteme
- Lokalisierungstools
- Terminologiedatenbanken
- Dokumenten-Management-Systeme
- TM-Einsatz
- CMS-Nutzung

11 Fürsorglichkeit für die eigene Person

- Gesundheitsvorsorge

- Berufliche Qualifizierung
- Pflege sozialer Kontakte, die zu KollegInnen bestehen
- Umgang der FreiberuflerInnen mit Abwesenheitszeiten (z.B. Urlaub oder Krankheit)

12 Eigenschaften der KundInnen

- Alter
- Geschlecht
- Arbeitsverhältnis
- Zugehörigkeit zu Berufsverbänden
- Aufwand für Familienarbeit

13 Wünsche der KundInnen

- Lerninhalte
- Standortübergreifender Team-Kooperation
- Strategien für Kommunikation mit elektronischen Medien
- Workflowmanagement beim Übersetzen
- Professionelles Dokumentenmanagement der Einzelpersonen
- Softwarelokalisierung
- Lokalisierung von hypertextbasierten Informationsangeboten
- Evaluation v. Übers. Software
- Grundlagen und Praxis der RÜ
- Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten der MÜ.
- Projektinhalte
- Arbeitsform (Lernszenarien)
- Taktung

Während der Diskussion werden noch weitere Punkte hinzugefügt. In dem Bereich **Arbeitsorganisation der KundInnen** wird der Punkt **"Selbstlernerfahrung"** genannt.

Außerdem wird angesprochen, welcher "Grad der Simulation" in der Fortbildung akzeptiert wird. Im Gegensatz zu den Studierenden ist für die Berufstätigen weniger die Berufspraxis, als vielmehr praxisorientierte Theorie interessant. Es geht also um Motivation bzw. Akzeptanz der Lerninhalte. Da die Berufspraktiker in ihrer Arbeitswelt einen Anwendungsbereich für das theoretisch Gelernte haben, wäre ein simuliertes Projekt ein Mehraufwand. Zu dem Bereich **Wünsche der KundInnen** wird deshalb der Punkt **"Projektinhalte"** hinzugefügt.

Für die Arbeitsform der Fortbildung muss auch die zur Verfügung stehende Zeit der KundInnen berücksichtigt werden. In diese Überlegung müssen auch Faktoren wie "Vor- und Nachbereitung" miteinbezogen werden. Diese Faktoren fallen unter den **Bereich, Wünsche der KundInnen**.

Das Interesse an dem Weiterbildungsthema "Wissensmanagement" wurde von den Beteiligten hoch eingeschätzt. Hierbei steht die effiziente Nutzung des vorhandenen Wissens aller TeilnehmerInnen im Vordergrund. Die freiberuflichen ÜbersetzerInnen müssen die Vor- und Nachteile von Kooperationen, nicht nur in Bezug auf Wissen abwägen können. Das Erkennen potentieller Vorteile von Kooperationen kann so Anreize schaffen Wissen zu teilen. Weiterhin wurde die Frage nach der Konkurrenz

unter den freiberuflichen MitarbeiterInnen heftig diskutiert. Wissen kann nur geteilt werden, wenn die Beteiligten dazu bereit sind und fähig sind zu kooperieren. Umso wichtiger erscheinen in diesem Zusammenhang die sogenannten "Softskills", die dazu dienen die Zusammenarbeit zu erleichtern. Ein neuer Bereich **"Kooperation/Konkurrenz"** wird unter **Punkt 9, Arbeitsorganisation der KundInnen** hinzugefügt.

Zu TOP 2.2:

Die Faktoren der 13 Bereiche werden von den Teilnehmern gewichtet. Jedem Teilnehmer stehen 6 Punkte zur Verfügung, wobei ein Faktor mit bis zu zwei Punkten gewichtet werden konnte.

Folgende Gewichtung wurden dabei ermittelt:

11 Punkte:	"Tätigkeitsbereiche der KundInnen"
11 Punkte:	"Wünsche der KundInnen"
8 Punkte:	"Arbeitsorganisation der KundInnen"
8 Punkte:	"Qualitätsmanagement"
7 Punkte:	"Ressourcen der Hochschulen"
3 Punkte:	"Politische Faktoren"
3 Punkte:	"Werkzeuge/Betriebsmittel der KundInnen"

Die einzelnen Bereiche der höchstgewerteten Cluster werden näher besprochen. Erste Einschätzungen der zukünftigen Entwicklung für einen Zeithorizont von 10 Jahren werden ermittelt.

1. "Tätigkeitsbereiche der KundInnen" (11 P.)

Koordination von Übersetzungsprojekten (3 P.)

- Komplexität der Projekte (wie viele Sprachen, Schwierigkeit des Textes)
- Relativer Anteil der Koordinationsarbeit an der Gesamtarbeit (Unterschied FreiberuflerInnen/Angestellte)
- Grad der Formalisierung
- Alle Deskriptoren haben eine steigende Tendenz

Übersetzer als Consultants und QualitätsberaterInnen (3 P.)

- Beratungsbedarf der AuftraggeberInnen (gefühlte und tatsächlich)
- Deskriptor wird konstant bleiben sowohl gefühlt als auch tatsächlich

Übersetzen modularisierter Texte (1 P.)

- Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen relativ gering, Tendenz stark steigend

Softwarelokalisierung (1 P.)

- Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen mittel, Tendenz stagnierend

Single source publishing (1 P.)

- Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen gering, Tendenz stark steigend

Fachliche Spezialisierung vs. Diversifizierung (1 P.)

Beachtung der Kompatibilität der Werkzeuge in wechselnden virtuellen Teams (1 P.)

- Kompatibilität nimmt zu und Anzahl der Werkzeuge nimmt zu
- Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz abnehmend

2. "Wünsche der KundInnen" (11 P.)

Lerninhalte (6 P.)

- *Standortübergreifende Team-Kooperation*
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz steigend
- *Professionelles Dokumentenmanagement*
 - der Einzelpersonen (gemeint sind nicht DMS)
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz leicht steigend
- *Workflowmanagement beim Übersetzen*
 - mehr Mitarbeiter erfordern besseres Workflowmanagement
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz steigend
- *Grundlagen und Praxis der RÜ*
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz stagnierend
 - es gibt viele Angebote von anderen Anbietern
- *Softwarelokalisierung*
 - Bedarf vorhanden, Tendenz gleich bleibend
- *Evaluation von Übersetzungssoftware*
 - Evaluation v. Übers. Software (Erstellung v. Kriterienkatalogen)
 - Zielgruppenabhängig von Bedeutung
 - kaum vorhanden, Tendenz sehr leicht steigend
- *Strategien für Kommunikation mit elektronischen Medien*
 - zielgruppenorientiert texten
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz steigend
- *Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten der MÜ*

- Zielgruppenabhängig
- Für ÜbersetzerInnen weniger relevant, aber für Tech. Redakteure
- Tendenz stagnierend
- *Lokalisierung von hypertextbasierten Informationsangeboten*
 - Gewicht des Faktors im Verhältnis zu den anderen hoch, Tendenz steigend

Arbeitsform (3 P.)

Projekthinhalte (2 P.)

Taktung (0 P.)