

Michaela Knust
Anke Hanft
(Hrsg.)

Weiterbildung im Elfenbeinturm!?

WAXMANN

Weiterbildung
im Elfenbeinturm!?

Michaela Knust & Anke Hanft (Hrsg.)

Weiterbildung im Elfenbeinturm!?



Waxmann 2009
Münster / New York
München / Berlin

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8309-2059-5

© Waxmann Verlag GmbH, 2009
Postfach 8603, D-48046 Münster

www.waxmann.com
info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Christian Aeverbeck, Münster
Umschlagfoto: © Pressmaster/www.fotolia.de
Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster
Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,
säurefrei gemäß ISO 9706

Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	9
---------------	---

Keynotes

<i>Grußwort von Herrn Staatssekretär Thielen</i> Zur Zukunft des lebenslangen Lernens in Hochschulen und in Wissenschaftseinrichtungen	13
<i>Anke Hanft</i> Hochschulweiterbildung im internationalen Wettbewerb – Wie positionieren sich deutsche Hochschulen?	17
<i>Andrä Wolter</i> Die Öffnung der Hochschule für Berufstätige – Nationale und internationale Perspektiven	27
<i>Michael Osborne</i> Widening Participation to Higher Education in the UK.....	41
<i>Ronald M. Cervero</i> Access and Relevance in American Higher Education	45

Workshop I

<i>Michaela Knust</i> Ausrichtung der Hochschule auf Strukturen lebenslangen Lernens – Zusammenfassung der Ergebnisse	49
<i>Kauko Hämäläinen</i> Lifelong Learning at the Universities in Finland	53
<i>Bernd Wagner</i> Chancen und Probleme der Umsetzung von Weiterbildung und Lifelong Learning an Hochschulen	67

Workshop II

<i>Michaela Knust</i> Zielgruppenorientierung in der Programmentwicklung und im didaktischen Design – Zusammenfassung der Ergebnisse.....	73
---	----

Volker Hasewinkel

„Fachkräfte“ als Zielgruppe in der Personalentwicklung:
Wie müssen Lernen und Wissenstransfer aus
der Sicht der Unternehmen gestaltet sein?75

Workshop III

Michaela Knust

Neue Angebotsformen des Wissenschafts- und Forschungstransfers –
Zusammenfassung der Ergebnisse79

Roman Götter

Erfolgreiche Formen des Wissenstransfers81

Jörn Erselius

Neue Angebotsformen des Wissenschafts- und Forschungstransfers:
„Grundlagenforschung – Motor der Volkswirtschaft“91

Workshop IV

Falko Daim

Linking the Public with Science and Research –
Zusammenfassung der Ergebnisse103

Tobias Wolff

Wissenschaftsvermittlung im Science Center am Beispiel
des Universum[®] Bremen.....107

Reinhold Leinfelder

Wie kann Wissenschaft für die Öffentlichkeit attraktiv gestaltet werden?
Ein Vorgehen mit allen Sinnen am Beispiel des Museums
für Naturkunde Berlin115

Workshop V

Andrea Schenker-Wicki

Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft:
Barrieren überwinden?! – Zusammenfassung der Ergebnisse.....123

Roland Deiser

A Marriage Made in Hell: Universitäres Bildungsverständnis
und die Lernherausforderungen komplexer Unternehmen131

Oliver Maassen

Hochschulen und Unternehmen – von Freiheit der Lehre zu
Kooperation und Miteinander137

Workshop VI

Ekkehard Nuisl

Zukunft der Einrichtungen für Hochschulweiterbildung im
Bologna-Kontext – Zusammenfassung der Ergebnisse 141

Peter Faulstich & Gernot Graeßner

Aus dem Elfenbeinturm in die Exzellenz-Leuchttürme?..... 145

Hans G. Schuetze

Aufgaben der Hochschulweiterbildung aus internationaler
(nordamerikanischer) Perspektive 155

Workshop VII

Michaela Knust

Qualitätssicherung in der Hochschulweiterbildung als Wettbewerbsfaktor –
Zusammenfassung der Ergebnisse 165

Ton Vroeijenstijn

A Roadmap to Quality Assurance in Continuing Education..... 169

Andrée Sursock

The Relevance of Institutional Evaluation for Quality Assurance
in Continuing Higher Education 177

Workshop VIII

Michaela Knust

Anrechnung von Kompetenzen als Anforderung im Bologna-Prozess –
Zusammenfassung der Ergebnisse 185

Michel Feutrie

Validation of Non-Formal and Informal Learning in Universities in France 187

Ernst A. Hartmann

Verzahnung zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung durch
Kompetenzanrechnung..... 199

Podiumsdiskussion: Statements der Diskutanten..... 209

Kurzbiographien der Referentinnen und Referenten 219

Vorwort

Das Bild vom Wissenschaftler, der in völliger Abgeschlossenheit und unberührt von gesellschaftlichen Interessen seinen Forschungen nachgeht, gilt für deutsche Hochschulen als kennzeichnend und wird mit der Metapher „Wissenschaft im Elfenbeinturm“ treffend umschrieben. Wissenschaftler und Forscher sehen sich selbst als Produzenten von Wissen, weniger als Lehrende und Wissensvermittler. Lehrtätigkeit und Wissenstransfer gelten als nachrangig, da sie von den „eigentlichen“ Aufgaben abhalten. Dem Transfer von wissenschaftlichen Leistungen wird im deutschen Hochschulsystem bislang eine zu geringe Beachtung geschenkt.

Aktuell sind allerdings einige Anzeichen erkennbar, die auf einen Einstellungswandel hindeuten. Vor dem Hintergrund eines immer größer werdenden Wettbewerbsdrucks wird es für Hochschulen zunehmend wichtig, der Darstellung der eigenen Leistungskraft in der Öffentlichkeit größere Aufmerksamkeit zu schenken. Hochschulleitungen sind zunehmend bemüht, ihre Institutionen stärker in ihr gesellschaftliches Umfeld zu integrieren. Und Wissenschaftler erkennen, dass nicht nur Forschungsberichte, sondern auch gut aufbereitete Lehrbücher einen Beitrag zur Reputationssteigerung leisten. Von diesem sich abzeichnenden Bewusstseinswandel profitiert auch die Weiterbildung, die bislang in Hochschulen ein Schatten-dasein fristet. Trotz ihrer Verankerung im Hochschulrahmengesetz zählt sie aus Sicht vieler Hochschulleitungen bislang nicht zu den Kernaufgaben und bleibt daher, wenn überhaupt, auf einen engen Kreis der Hochschulabsolventen beschränkt.

Dass Wissenschaftstransfer und Weiterbildung aus mehr besteht als seminaristisch angebotenen Lehrveranstaltungen machen uns ausländische Hochschulen vor. So haben nordamerikanische Universitäten neben Forschung und Lehre eine „third mission“, dem Dienst an der Gesellschaft, dem sie auf vielfältige Weise nachkommen. Die Förderung der Region durch Forschung, Aus- und Weiterbildung sowie einer Vielfalt weiterer Dienstleistungen ist oftmals in ihren Gründungsurkunden festgeschrieben (vgl. Beitrag von Schütze in diesem Band). Der Vernetzung mit ihrem gesellschaftlichen Umfeld („outreach“) schreiben US-amerikanische Universitäten eine hohe strategische Bedeutung zu, der sie entsprechend große Aufmerksamkeit widmen (vgl. Beitrag von Cervero).

Weiterbildung, das wird beim genaueren Blick auf die Aktivitäten ausländischer Hochschulen deutlich, stellt nur ein Teil der Outreach-Maßnahmen dar und ist keinesfalls auf die Zielgruppe der Hochschulabsolventen beschränkt. Im Gegenteil: Mit der verstärkten Ansprache und Förderung von Zielgruppen, die nicht zur traditionellen Klientel von Hochschulen zählen, versucht z.B. Großbritannien die Zahl der Studierenden und damit auch der Hochschulabsolventen zu erhöhen (vgl. Beitrag von Osborne). In Finnland haben sich Hochschulen zu Lifelong-Learning-Einrichtungen weiterentwickelt, die Zahl ihrer Weiterbildungsteilnehmer übersteigt dort inzwischen die ihrer grundständigen Studierenden.

Wollen deutsche Hochschulen im internationalen Wettbewerb auf dem hart umkämpften Weiterbildungsmarkt konkurrieren, haben sie eine Reihe von Hausaufgaben zu erledigen. Mit der in 2008 durchgeführten Tagung „Weiter-

bildung im Elfenbeinturm!?“ sollte der Blick auf Hochschulweiterbildung erweitert und eine Idee davon vermittelt werden, wie Lifelong Learning an Hochschulen aussehen kann. Wie vielfältig die Aufgaben für Hochschulen sind, wenn sie über ihre bisherigen Weiterbildungsaktivitäten hinaus einen Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung leisten wollen, ist in den Beiträgen der internationalen Referenten deutlich geworden.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Tagung haben wir an den zentralen Ergebnissen einer internationalen Vergleichsstudie zur Organisation von Weiterbildung und lebenslangem Lernen an Hochschulen orientiert, die von uns im Auftrag des BMBF in den Jahren 2006 und 2007 durchgeführt wurde.¹ Viele der an der Studie beteiligten Experten haben aktiv an der Tagung mitgewirkt, dafür bedanken wir uns sehr herzlich.

Acht Handlungsfelder, die uns zur Neubestimmung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland besonders wichtig erscheinen, haben wir neben den einleitenden Überblicksvorträgen in den Mittelpunkt der Tagung gestellt und in diesem Band dokumentiert.

Der Unterschied zwischen einem engen Weiterbildungsverständnis als wissenschaftliche Weiterbildung von Hochschulabsolventen, wie sie im deutschen Hochschulsystem noch vorherrschend ist und einer Idee von Hochschulen als Lifelong-Learning-Einrichtungen steht im Mittelpunkt des **ersten** hier dokumentierten **Workshop**. Wie wichtig eine zielgruppenorientierte Planung und ein an den Bedarfen erwachsener Lerner ausgerichtetes Instruktionsdesign ist, um als Kooperationspartner für betriebliche Personalentwicklungsabteilungen interessant zu werden, wird im **zweiten Workshop** hervorgehoben. Die Defizite deutscher Hochschulen auf diesem Gebiet werden vor allem von Personalverantwortlichen großer Unternehmen beklagt. Der **dritte Workshop** befasst sich mit neuen Angebotsformen des Wissenschaftstransfers durch Forschungseinrichtungen, die das Thema Weiterbildung in jüngster Zeit verstärkt erschließen. Dass die Vermittlung von Wissenschaft und Forschung auch in ganz anderen Formen erfolgen kann als in seminarförmigen Bildungsveranstaltungen, steht im Mittelpunkt des **vierten Workshops**. Nach dem großen Erfolg von Science Centern im angloamerikanischen Raum entstehen auch in Deutschland erste Einrichtungen, die insbesondere naturwissenschaftliches Wissen attraktiv vermitteln. Der **fünfte Workshop** geht der besonderen Problematik der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft nach und fragt, wie bestehende Barrieren überwunden werden können. Die Zukunft der bestehenden Hochschulweiterbildungseinrichtungen vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses steht im Mittelpunkt des **sechsten Workshops**. Stellt Bologna eine Chance oder eine Gefahr für die Weiterbildungseinrichtungen dar und zu welchen Verantwortungsverlagerungen wird es kommen? Mit einem Desiderat in der deutschen Hochschulweiterbildung befasst sich der **siebte Workshop** zum Thema „Qualitätssicherung“. Im Unterschied zur außeruniversitären Weiterbildung und zur akademischen Grundbildung unterliegt wissenschaftliche

1 Hanft, A., Knust, M. (Hrsg.): Weiterbildung und lebenslanges lernen in Hochschulen. Eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisation und Angebotsformen. Münster 2007: Waxmann.

Weiterbildung bislang nur geringen Qualitätssicherungsanforderungen. Im internationalen Wettbewerb gilt die nachgewiesene Qualität allerdings als wichtiger Erfolgsfaktor. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf. Und der **achte Workshop** greift ein Thema auf, das in deutschen Hochschulen bislang eine äußerst geringe Bedeutung einnimmt, international aber zu den am meisten expandierenden Bereichen des Hochschulsektors zählt: Die Anrechnung beruflicher Kompetenzen. Diese gewinnt für Hochschulen dann an Bedeutung, wenn sie ihre Angebote stärker an berufserfahrenen Zielgruppen ausrichten.

Der Blick über Deutschland hinaus zeigt, dass die Implementierung von Lifelong-Learning-Strukturen an deutschen Hochschulen noch weitgehend aussteht. Wie dringend der Handlungsbedarf ist, haben wissenschaftliche Studien und verschiedene Tagungen inzwischen deutlich gezeigt. Es ist wenig wahrscheinlich, dass es den Hochschulen aus eigener Kraft gelingt, die internationale Anschlussfähigkeit zu erreichen. Die Bereitschaft der Politik zur Unterstützung der Umgestaltung der Hochschulen in Richtung Lifelong Learning hat Staatssekretär Thielen auf der Tagung zum Ausdruck gebracht (vgl. Beitrag Thielen). Einige Hochschulen sind dabei, sich auf dieses Aufgabenfeld vorzubereiten. Bleibt zu hoffen, dass ihre Erwartungen, in ihren Aktivitäten durch ein Förderprogramm unterstützt zu werden, nicht enttäuscht werden.

Michaela Knust und Anke Hanft

Keynotes

Grußwort von Herrn Staatssekretär Thielen

Zur Zukunft des lebenslangen Lernens in Hochschulen und in Wissenschaftseinrichtungen

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

im Namen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung möchte auch ich Sie herzlich willkommen heißen zu dieser Fachkonferenz. Die Universität Oldenburg als Veranstalter, der Stifterverband und das BMBF als Unterstützer wollen mit dieser Tagung zur konzeptionellen Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland beitragen. Wir bieten eine Plattform an für den Austausch von Erfahrungen, Ideen und Strategien. Deshalb sind wir den Experten aus dem In- und Ausland dankbar für ihre Bereitschaft, diesen Austausch zu ermöglichen.

I.

Als Bundesministerium geht es uns aber auch darum, den politischen Stellenwert dieses Themas deutlich zu machen. Die wissenschaftliche Weiterbildung gehört ins Zentrum der Aufmerksamkeit – in der Bildungspolitik, an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in den Unternehmen. Im Zentrum aber finden wir das Thema leider noch viel zu selten, obgleich die Erkenntnis seiner Bedeutung wahrlich nicht neu ist.

Ich zitiere: „Fort- und Weiterbildung gewinnen vor dem Hintergrund der Beschleunigung in der wissenschaftlichen Entwicklung und der zunehmend erforderlichen Mobilität im Beruf steigende Bedeutung“, so hat es der Wissenschaftsrat formuliert – nicht gestern oder vorgestern, sondern vor über 30 Jahren.

Allerdings ist seither neben weiteren einschlägigen Empfehlungen des Wissenschaftsrates auch Konkretes geschehen: Es hat *viele Initiativen an den Hochschulen* gegeben, unterstützt mit *beträchtlichen Fördermitteln* von Bund und Ländern. Sie haben vorbildhafte Ergebnisse erzielt, so zum Beispiel

- das „Kontaktstudium Wirtschaft“ an der Universität Augsburg
- sowie die Weiterbildungsstudiengänge „Arbeitswissenschaft“ und „Kautschuktechnologie“ an der Universität Hannover.

Gleichwohl müssen wir heute feststellen: Die guten Beispiele haben zu selten Schule gemacht. Die Studien, deren Ergebnisse Sie heute diskutieren, haben ergeben:

- Die Hochschulen in Deutschland setzen ihren Wissensvorrat und ihre aktuellen Forschungsergebnisse noch nicht effektiv genug ein,
- das Angebot ist wenig transparent,
- Nachfrage und Bedarf stehen nicht im Vordergrund,
- die Hochschulen sind für Akademiker keineswegs die erste Weiterbildungsadresse.

II.

Gleichzeitig hat das **Thema an Dringlichkeit gewonnen** – aus vier Gründen:

1. Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften

Der wirtschaftliche Aufschwung hat eines überdeutlich gemacht: Deutschland braucht mehr hoch qualifizierte Fachkräfte. Dieser Befund wird angesichts der strukturellen Veränderungen unserer Volkswirtschaft und angesichts der Demographie auch unabhängig von der konjunkturellen Lage Bestand haben.

Dies hat Konsequenzen nicht nur für die Ausbildung von Nachwuchskräften. Der aktuelle *Fachkräftebedarf* erfordert in großem Umfang die Erneuerung und Erweiterung der Qualifikationen von bereits ausgebildeten Hochschulabsolventen und anderen Fachkräften. Das gilt auch für die Integration zugewanderter Hochschulabsolventen. Denn allein in den nächsten fünf Jahren werden 330.000 Akademiker aus Altersgründen ausscheiden – darunter 85.000 Ingenieure und 70.000 Naturwissenschaftler. Deshalb hat die Bundesregierung mit Kabinettsbeschluss vom 9. Januar 2008 mit der *Qualifizierungsinitiative für Deutschland* ein Bündel von Maßnahmen verabschiedet, die das Potential an Fachkräften insgesamt aktivieren und erweitern sollen.

2. Aufstieg durch Bildung

Wir stellen fest, dass ein wichtiger Pfad des Bildungsaufstiegs weitgehend blasse Theorie geblieben ist, nämlich *das Studium ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung*. Obgleich der Weg prinzipiell offen steht, ist es nicht einmal ein Anteil von 1% der Studierenden in Deutschland, der seinen Hochschulzugang über die Berufsausbildung genommen hat. Das hat unterschiedliche Gründe. Die Zugangsregeln sind vielfach zu kompliziert und intransparent, viele Hochschulen sind nach meinem Eindruck wenig interessiert an diesen Studienbewerbern, und dieser Aufstiegsweg ist sicherlich auch schlicht zu wenig bekannt. Die Bundesregierung will mit *neuen Aufstiegsstipendien* die Aufmerksamkeit und die Unterstützung für diesen Weg verstärken. Wir erwarten von den Ländern eine Initiative zur Verbesserung der Zugangsregeln und von den Hochschulen mehr spezielle Angebote für diese Studieninteressenten.

Wir müssen uns angewöhnen, diese Art des Erwerbs eines ersten Hochschulabschlusses auch als Teil der wissenschaftlichen Weiterbildung zu sehen, da sie für die Teilnehmenden Weiterbildung darstellt und die Teilnahme weiterbildungsadäquat erfolgt.

3. Bessere Modelle und bessere Praxis der Anrechnung

Wir stehen mitten in der heißen Phase der Umstellung auf eine BA/MA-Studienstruktur. Die *neue Studienstruktur* führt zu einer schnell wachsenden Zahl von Absolventen, die schon nach einem drei- bis vierjährigen Studium in einen Beruf gehen. Damit erhöht sich der Bedarf an Weiterbildung nach der ersten Berufsphase.

Das Gelingen dieser grundlegenden Reform wird deshalb auch davon abhängen, ob Master-Studiengänge als Weiterbildungsangebote nach Bachelor und Berufstätigkeit zu einer erfahrbaren Realität werden, auch in berufsbegleitender Form. Generell, davon bin ich überzeugt, wird die berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung an Gewicht gewinnen. Die Angebote der Hochschulen für Teilzeit-Studiengänge, die Aufmerksamkeit für diese Gruppe potentieller Studenten hat damit bislang nicht Schritt gehalten.

4. Weiterbildung – Lernen im gesamten Lebenslauf

Schließlich ist die wissenschaftliche Weiterbildung ein *beachtlicher, und vor allem ein wachsender nationaler und internationaler Markt*. Aus unserer Sicht bedeutet dies zusammengefasst, dass ein Entwicklungsschub in der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland erforderlich ist,

- um *wirtschaftlich* die Grundlagen für dauerhafte Prosperität zu sichern,
- um *gesellschaftspolitisch* Integration und Bildungsaufstieg als wichtige Ressourcen gesellschaftlichen Zusammenhalts stärker zu aktivieren,
- und schließlich, um *hochschulpolitisch* die Rahmenbedingungen für eine gelingende Studienreform zu schaffen.

III.

Meine Damen und Herren,

aufgrund der immensen Bedeutung der wissenschaftlichen Weiterbildung hat Bundesministerin Schavan die Initiative für einen *Wettbewerb Wissenschaftliche Weiterbildung* ergriffen. Dieser soll darauf abzielen, bereits vorhandene vorbildliche Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung zu stärken und neue, nachfrageorientierte Angebote anzuregen. Dies schließt berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge – auch in dualer Form – ein und soll die Hochschulen anregen, inhaltlich und organisatorisch passgenaue Angebote für Berufstätige zu entwickeln.

Diese Initiative ist ein *Angebot an die Länder*. Nach der Grundsatzentscheidung des Bundeskabinetts in der vergangenen Woche sind nun das weitere Verfahren und die fachliche sowie finanzielle Ausgestaltung des Wettbewerbs mit den Ländern zu erörtern.

Diese Initiative ist aus unserer Sicht *Teil eines Gesamtkonzepts*, das mehr Durchlässigkeit, breitere Aufstiegschancen und eine stärkere Orientierung am Weiterbildungsbedarf von Arbeitnehmern und Unternehmen beinhalten muss.

Die Forderung nach einer Intensivierung des Lernens im Lebenslauf, nach mehr Weiterbildung und Qualifizierung gehört in Deutschland zu den unbedingt zustimmungsfähigen Sätzen in der Bildungsprogrammatis. Vor welchem Publikum

auch immer Sie das fordern, immer werden alle nicken, keiner wird widersprechen. Diese allgemeine Zustimmung ist aber noch kein Teil der Lösung, vielleicht sogar eher ein Teil des Problems. Denn oft hört die Debatte dort auf, statt dort zu beginnen.

Wir müssen das Rad nicht überall neu erfinden; aber wir müssen es ordentlich in Schwung bringen und dabei auch neue Wege gehen. Welche Speichen so ein Rad benötigt, um stabil zu sein, und welche Pedalen und Ketten, um es zum Laufen zu bringen, dafür gibt es Ideen und Anregungen, wie die vorliegenden Studien zeigen:

- das Weiterbildungsengagement der Hochschulen aus Finnland,
- das flexible Studienangebot aus Großbritannien,
- die Anrechnungspraxis aus Frankreich oder
- die österreichische Weiterbildungsuniversität.

Gute Beispiele und Ideen zeigen sich auch in der deutschen Hochschullandschaft. Und: Die perfekte Welt gibt es nirgends. Darauf kommt es auch nicht an, sondern auf konkrete Lösungen, die zum konkreten Bedarf passen. Ich bin gespannt, was *Sie* aus den Ansätzen machen. Ihnen und uns wünsche ich, dass diese Fachkonferenz einen guten Beitrag leistet, um das Rad ordentlich in Schwung zu bringen!

Getreu dem Motto: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.
Vielen Dank.

Hochschulweiterbildung im internationalen Wettbewerb – Wie positionieren sich deutsche Hochschulen?

Einführung

An der Universität Oldenburg wurden in den vergangenen Jahren fünf Studiengänge eingeführt, die sich an berufstätige Zielgruppen richten. Diese Studiengänge zeichnen sich durch ein an den Anforderungen erwachsener Lerner ausgerichtetes didaktisches Design und durch umfassende Supportstrukturen für Lehrende und Lernende aus. Für alle Studiengänge werden voll kostendeckende Gebühren erhoben. Mit der Einrichtung dieser Studiengänge hat die Universität Oldenburg einen neuen Weg beschritten, denn bislang waren Weiterbildungsangebote der Universität auf Kurzzeitprogramme beschränkt. Gegenwärtig wird der Weiterbildungsbereich der Universität reorganisiert und an den Geschäftsfeldern „degree“ und „non degree“ ausgerichtet.

Die Universität Oldenburg folgt damit einer Entwicklung, die international bereits seit den 1990er Jahren beobachtet werden kann. Die Bedeutung des Lifelong Learnings wächst und es gibt einen wachsenden Bedarf, berufsbegleitend einen ersten oder weiterführenden akademischen Abschluss zu erwerben. Bestanden die Zielgruppen der wissenschaftlichen Weiterbildung früher vorrangig in Hochschulabsolventen, kann jetzt beobachtet werden, dass Aus- und Weiterbildung zusammenwachsen.

Nachfolgend sollen ausgehend von internationalen Beispielen die Chancen einer Neupositionierung der Weiterbildung an deutschen Hochschulen ausgelotet werden. Ich beziehe mich dabei vor allem auf Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudie, die wir in den Jahren 2006/2007 im Auftrag des BMBF durchgeführt haben (Hanft & Knust 2007b).

Weiterbildung im internationalen Vergleich

In den USA wird die Entwicklung der Hochschulen zu Lifelong Learning-Einrichtungen besonders deutlich. Der traditionelle, auf dem Campus lebende 18- bis 22-jährige Vollzeitstudent zählt mittlerweile zu einer kleinen Minderheit. Im Jahre 2004 waren 40 Prozent der Studierenden in einen Teilzeitstudiengang eingeschrieben und ebenfalls 40 Prozent 25 Jahre alt oder älter. 84 Prozent aller Studierenden in den USA gelten inzwischen als nicht traditionell (Röbken 2007b, S. 315).

Alle größeren Universitäten (mehr als 20.000 Studierende) haben mittlerweile auf diese Entwicklung reagiert und bieten Programme für Berufstätige an (Röbken 2007b, S. 319). Während noch in den 1970er und 1980er Jahren ein Großteil der Weiterbildungsangebote an US-Hochschulen dem nicht-kreditierten Bereich zuzu-

ordnen war, nimmt seit den 1990er Jahren der Anteil der kreditierten Angebote erheblich zu (Röbken 2007b, S. 333).

Als besonders weiterbildungsaktiv erweisen sich die international renommiertesten Universitäten. An der Harvard University übersteigt die Zahl der jährlichen Weiterbildungsteilnehmer die der normalen Studierenden.¹ Die Harvard Business School hat ihren Campus inzwischen internationalisiert und unterhält Research Center auf allen Kontinenten. Auch andere Elite-Universitäten verstärken ihre internationale Präsenz und nutzen hierfür alle technischen Möglichkeiten. An der Stanford University besuchen allein im ingenieurwissenschaftlichen Bereich ca. 5.000 Teilnehmer jährlich verschiedene Formen des Distance Learnings. Eine Internet-Recherche an der Stanford University ergibt folgende Executive-, Professional-, Continuing- und K-12- („from kindergarden to 12th grade“)-Programme:

- Alumni Association
- Aurora Forum
- Continuing Medical Education
- Continuing Studies
- Distance learning
- Education program for Gifted Youth
- English for Foreign Students
- Executive Education Program (Law)
- Executive Education Graduate School of Business
- Health Promotion Research Center
- International and Cross Cultural Education
- Knight Fellowship Program
- Master of Liberal Arts program
- Publishing courses for Professionals
- Sloan Program
- Stanford Center for Professional Development
- Summer Session

<http://www.stanford.edu/home/academics/continuing.html>

Weiterhin kann beobachtet werden, dass sich auf dem wirtschaftlich attraktiven Lifelong Learning-Markt immer mehr For-Profit-Universitäten etablieren, die sich gezielt an Berufstätige und andere nicht-traditionelle Studierende richten und auf rapide wachsende Studierendenzahlen – auch international – verweisen können (Röbken 2007b, S. 318f.).

In Großbritannien ist die Open University mit etwa 180.000 Studierenden mittlerweile die größte Universität Europas und weltweit größter Anbieter von MBA-Programmen. Neben kurzzeitigen, maßgeschneiderten Angeboten steigt auch hier das Angebot abschlussbezogener Programme, interessanterweise vor allem im Undergraduate-Bereich (der deutschen Hochschulen aufgrund der KMK-Vereinbarungen von 2003 (in der Fassung von 2005 – KMK 2005) weitgehend verschlossen ist). 70 Prozent der Studierenden streben einen wissenschaftlichen Abschluss neben einer Vollzeit-Berufstätigkeit an. Konzentrierte sich die Open University anfänglich noch auf Zielgruppen, die bis dahin von höherer Bildung ausgeschlossen waren, so hat sie ihr Profil inzwischen in Richtung Lifelong Learning verändert.

¹ Harvard Extension School mit ca. 13.000 Studierenden (Harvard 2007a); Harvard Business School mit ca. 11.000 Studierenden bzw. Teilnehmenden (MBA-Degree; 1.800 Studierende, Doctorial Program 103 Studierende, Executive Program 9.280 Teilnehmer) (Harvard 2007b). Gesamtzahl der Studierenden ca. 20.000 (Harvard 2007c).

Der Anteil der jüngeren Studierenden, die früher ein Studium an einer „normalen“ Universität gewählt hätten, wächst ständig (Geldermann & Schade 2007, S. 250f.).

In Finnland übersteigt die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer die der traditionellen Studierenden. Die Hälfte der gesamten Weiterbildung in Finnland wird an Universitäten angeboten (Zawacki-Richter & Reith 2007, S. 176). Das Weiterbildungszentrum der Universität Helsinki Palmenia hat 17.000 Studierende, bietet 560 Kurse an mit 230 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von 26 Millionen Euro (Palmenia 2007). Weiterbildungszentren der Hochschulen gelten nicht nur in Finnland sondern auch in Frankreich als Zentren für Lerninnovationen mit positiven Effekten auch auf die Lehre im grundständigen Bereich.

Auffallend ist in den Vergleichsländern (mit Ausnahme Österreichs) die wachsende Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, sowie von beruflicher Bildung und Hochschulbildung. Intensiviert wurden auch die Bemühungen, bislang von einem Studium ausgeschlossenen Zielgruppen den Zugang zu ermöglichen. Sowohl in der hochschulinternen Organisation als auch in der Kooperation mit anderen Bildungsträgern stellen sich die Hochschulen in den Vergleichsländern auf einen wachsenden Bedarf an lebenslangem Lernen ein.

Damit reagieren sie auf gesellschaftliche und kulturelle Entwicklungen, die auch für Deutschland gelten. Dem Rückgang der Studierenden in einer alternden Gesellschaft wird z. B. in Großbritannien mit Strategien wie „widening participation“, das auf die besondere Förderung nicht-traditioneller Studierender und von Studierenden mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist, und der verstärkten Anwerbung nicht-europäischer Studierender begegnet. Über die Vernetzung mit anderen Bildungsträgern und der Anrechnung von Kompetenzen soll es gelingen, die Studierendenzahl in der Altersgruppe zwischen 18 und 30 auf 50 Prozent zu erhöhen (Geldermann & Schade 2007, S. 246). Über die Anrechnung beruflicher Qualifikation ist es in Großbritannien möglich, eine Zulassung zum Masterstudium auch ohne Bachelor-Abschluss zu erhalten. Auch in Frankreich kann eine entsprechende berufliche Qualifizierung zum Hochschulabschluss ohne Studium führen (Dunkel & Le Mouillour 2007, S. 208).

Lifelong Learning an deutschen Hochschulen

Deutsche Hochschulen gehen – von wenigen Ausnahmen abgesehen – weiterhin davon aus, dass ein Studium auf eine zeitlich abgegrenzte Phase nach dem Abitur beschränkt ist. Eine Abstimmung zwischen den Studienprogrammen der Erstausbildung und Weiterbildung findet nicht statt (Knust 2008). Auch die Erhebung von Langzeitstudiengebühren für Studierende, die ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit abschließen und das politische Bemühen, das Durchschnittsalter der Studierenden zu senken, zeugen von der Philosophie, ein Studium solle möglichst kurz, intensiv und in jungem Alter erfolgen. Mehr als zwei Drittel der gesamten Weiterbildungsangebote richten sich an Personen mit akademischer Vorbildung und die eigenen Alumni (Faulstich et al. 2007, S. 138f.). Dass studieren und lernen auf Hochschulniveau auch für andere Altersgruppen attraktiv ist

und hier eine große Nachfrage besteht, haben in Deutschland bislang vorrangig private Bildungsanbieter erkannt.

In der Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Bildung entstehen Bildungseinrichtungen, die sich gezielt an nicht traditionelle Studierende richten. Vor allem private Fachhochschulen positionieren sich hier mit Studienangeboten, die parallel zur Berufstätigkeit absolviert werden können. Öffentliche Hochschulen, und hier vor allem Universitäten, zeigen dagegen trotz Mahnungen des Wissenschaftsrats, in diesem Segment aktiv zu werden (2006, S. 65 ff., siehe Faulstich et al. 2007, S. 101f.), wenig Interesse. Welche Ursachen sind für das mangelnde Weiterbildungsengagement der öffentlichen Hochschulen verantwortlich?

Die Gründe, die Universitätsleitungen für ihr geringes Interesse anführen, sind nahezu immer gleichlautend:

1. Wir sind mit der Umstellung auf neue Studienstrukturen ausgelastet. Die Weiterbildung muss da erst einmal zurückstehen. Weiterbildung ist eine zusätzliche Aufgabe, die nicht zum Kerngeschäft zählt.
2. Wir verstehen uns als Forschungsuniversität, unsere Hochschullehrenden haben daher kein Interesse an Weiterbildung.
3. Wenn sichergestellt wäre, dass mit Weiterbildung Geld zu verdienen ist, dann würden wir uns engagieren, über die erforderliche Professionalität verfügen wir ja.

Auf diese Argumente soll nachfolgend ausführlicher eingegangen werden:

Zu 1: Weiterbildung zählt nicht zum Kerngeschäft. Sicherlich sind Hochschulen mit der Umstellung auf gestufte Studienstrukturen enorm belastet. Ein solch kompletter Systemwandel ist in der Geschichte der Hochschulen bislang einmalig und absorbiert einen Großteil der ohnehin knappen Ressourcen. In jedem Unternehmen würde die Umstellung des gesamten Leistungsangebots aber auf Grundlage einer gründlichen Analyse der Bedarfsstrukturen erfolgen. Dies scheint in Hochschulen nicht der Fall zu sein. Unterstellt wird, dass Abiturienten unmittelbar nach dem Abitur in ein Hochschulstudium einsteigen und die Hochschule erst nach dem Masterabschluss verlassen, was heute keineswegs selbstverständlich und politisch auch nicht intendiert ist. Empirische Untersuchungen belegen, dass eine wachsende Zahl von Abiturienten eine Berufsausbildung dem Studium vorzieht. Die Studierneigung zukünftiger Studienberechtigter bewegte sich im Jahre 2006 zwischen 63 % und 75 % (Heine et al. 2007). Gegenüber einem Studium an einer öffentlichen Hochschule bieten sich Abiturienten inzwischen attraktive Alternativen. So kann es für sie durchaus eine interessante Option sein, auf dem Wege der beruflichen Bildung zu einem Bachelor professional zu gelangen. Neu geschaffene Übergänge und Aufstiegsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung gewinnen auch für Abiturienten an Attraktivität. Nicht nur aus diesem Grund machen Hochschulen aktuell die Erfahrung, dass Studienplätze frei bleiben und die Anzahl ihrer Studierenden sinkt.

Über eine Verzahnung von beruflicher Bildung und Hochschulbildung, wie dies in den Vergleichsländern die Regel ist, könnten neue Zielgruppen angesprochen

werden. Dies sollte besonders für solche Fächer interessant sein, die über geringe Auslastungsquoten verfügen bei einer gleichzeitig wachsenden Nachfrage nach Absolventen, wie z. B. in bestimmten Bereichen der Ingenieurwissenschaften. Warum soll ein Techniker seine berufliche Ausbildung nicht auf ein ingenieurwissenschaftliches Studium angerechnet bekommen und warum kann ihm kein Studium neben seiner Berufstätigkeit ermöglicht werden? Arbeitgeber zeigen sich gegenüber solchen Modellen durchaus aufgeschlossen, erhöhen sie doch die Chancen, den besonders leistungsfähigen Nachwuchs an das Unternehmen zu binden.

Eine stärkere Beachtung gesellschaftlicher Entwicklungen bei der Umstellung auf gestufte Studienstrukturen sollte in die Frage einmünden, welche Studiengänge für traditionelle und welche für nicht-traditionelle Studierende geeignet erscheinen und wie nicht traditionelle Studierende für ein Hochschulstudium gewonnen werden können. Weiterbildung, so verstanden, ist dann keine zusätzliche Aufgabe, sondern Bestandteil des Kerngeschäfts. Grundständige Bildung und Weiterbildung sind miteinander verzahnt.

Zu 2: Forschungsuniversität. Dass forschungsstarke Hochschulen sich nicht durch Weiterbildung auszeichnen bzw. daran kein Interesse zeigen, gehört zu den Mythen, die mit der internationalen Vergleichsstudie widerlegt sein dürften. Grundsätzlich konnte für alle Vergleichsländer festgestellt werden, dass Weiterbildung speziell in solchen (Fach-)Bereichen betrieben wird, in denen die jeweiligen Hochschulen über besondere Kompetenzen oder Exzellenz verfügen. Es sind die forschungsstarken Bereiche, die in besonderer Weise nach außen sichtbar sind und bei denen eine große Weiterbildungsnachfrage verzeichnet wird. Weiterbildung kann sich dort gut entwickeln, wo die Hochschule über eine hohe Reputation verfügt.

Akademische Qualität steht in einem engen Bezug zum professionellen Selbstverständnis der Hochschulweiterbildung, was besonders in den Frankreich- und USA-Teilstudien betont wird (Dunkel & Le Mouillour 2007, Rübken 2007b). Dies korrespondiert durchaus mit Erwartungen der Nachfrager, für die Weiterbildungsangebote von oder in Kooperation mit reputationsstarken Hochschulen oder (Fach-)Bereichen von besonderem Interesse sind.

Allerdings ist der Anspruch von Forschungsnähe und Wissenschaftlichkeit, den sowohl individuelle Nachfrager als auch Unternehmen einfordern, differenziert zu betrachten. Zwar stufen, so die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung aus dem Jahre 2005 (Knust 2006, 127 ff.), 70 Prozent der befragten Personal- und Organisationsentwickler mittlerer und großer Unternehmen in Deutschland die Vermittlung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse als wichtig, bzw. sehr wichtig ein. Der Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung ist in Unternehmen aber eher negativ konnotiert und wird mit starren, unternehmensfernen Programmen gleichgesetzt. Moderne Formen der Wissensvermittlung, die sich in unternehmensbezogenen Lerninhalten, handlungsorientierten Lernformen und spezifischen, auf Wissenstransfer in Lernnetzwerken ausgerichteten Lerndesigns zeigen, haben für Unternehmen einen höheren Stellenwert als Vorlesungen durch zwar re-

renommierte, didaktisch und methodisch aber wenig überzeugende Fachvertreter (Knust & Hanft 2007, S. 358f.). Spitzenhochschulen und Spitzenwissenschaftler gelten als bevorzugte Kooperationspartner – ein Trend, von dem unsere Exzellenzhochschulen schon heute profitieren – aber nicht um jeden Preis. Weiterbildung an renommierten Universitäten oder Fachbereichen ist für Einzelnachfrager und Unternehmen dann interessant, wenn sich die Reputation auch in der Qualität der Angebote ausdrückt. Akademisches Renommee muss also mit professionellen Vermittlungsformen einhergehen.

Zu 3: Professionalität. Weil dies nicht gewährleistet ist, kooperieren Unternehmen im Zuge ihrer Personalentwicklung vorrangig mit Business Schools, privaten Hochschulen oder anderen Bildungseinrichtungen und nicht mit öffentlichen Hochschulen (Knust & Hanft 2007, S. 361 ff.). Über die Gründung eigener Akademien, Schools oder Corporate Universities wird, oft in Kooperation mit externen Partnern, der Bedarf an hochwertiger, professionell aufbereiteter Mitarbeiterqualifizierung gedeckt. Aus öffentlichen Hochschulen werden lediglich einzelne Dozenten oder Professoren rekrutiert, die in einem „cherry picking“ gezielt ausgewählt werden. Das Selbstverständnis der Hochschulen, man verfüge über die nötige Professionalität, um Weiterbildung anbieten zu können, ist vor diesem Hintergrund mit einiger Skepsis zu betrachten.

Befragt danach, woran Kooperationen mit öffentlichen Universitäten scheitern, werden von Personalentwicklern großer Unternehmen insbesondere folgende Argumente genannt (Knust & Hanft 2007, S. 366f.):

- Hochschulen unterschätzen die **Bedeutung von gegenseitigem Vertrauen**. Im Vergleich zu etablierten Business Schools seien sie keine verlässlichen Partner bei der Sicherung langfristig angelegter Programme. Wechselnde Zuständigkeiten, Finanzierungsengpässe und mangelnde personelle Kontinuität behinderten nachhaltige Kooperationen.
- Hochschulen unterschätzen die **Bedeutung der professionellen Aufbereitung von Lernarrangements**. Inhaltliche und unternehmenskulturelle Passung, Effizienz und Effektivität der Lerndesigns, zeit- und ortsunabhängige Organisationsformen (die Stanford University verspricht z. B. „state-of-the-art interactive delivery systems“) etc. sind Anforderungen, die eine professionelle Leistung bei der Planung, Entwicklung und Durchführung von Programmen verlangen.
- Hochschulen unterschätzen die besonderen **didaktischen und methodischen Anforderungen**, die Berufstätige an das Lernen stellen. In der Weiterbildung wird der geringe Stellenwert, den die Lehre bei deutschen Hochschullehrenden einnimmt, besonders sichtbar. Was Studierende in grundständigen Programmen vielleicht noch hinzunehmen bereit sind, wird von erwachsenen Lernern nicht akzeptiert. Bei Programmen für Führungskräfte verfügen Hochschulen kaum über die erforderlichen Kompetenzen.

Dennoch ist auch für Deutschland zu erwarten, dass Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen in Fragen der Mitarbeiterqualifizierung und be-