

## WEITERBILDUNG

## Kultur des lebenslangen Lernens etablieren

### Experten diskutieren Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterbildung



Um die „Bildungsbaustelle“ fertig zu stellen, räumen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gemeinsam Steine aus dem Weg.

Foto: Geralt Altmann/PIXELIO

**WIESLOCH.** Lernen hört nach Schule, Ausbildung oder Studium nicht auf. Die Nachfrage von Fach- und Führungskräften in Unternehmen nach wissenschaftlicher Weiterbildung steigt. Für Hochschulen eröffnen sich dadurch neue Geschäftsfelder und Profilierungschancen. Auf der ersten bundesweiten Konferenz zum Thema „Quartäre Bildung“ im November in der MLP Corporate University in Wiesloch bei Heidelberg diskutierten auf Einladung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft Experten aus Hochschulen, Wirtschaft und Politik über die Nachfrage der Wirtschaft nach Weiterbildung an den Hochschulen und die bislang vorliegenden Angebote.

Grundlage des Symposiums war die im September 2008 vom Stifterverband vorgelegte Studie „Quartäre Bildung“, in der die Erfolgsfaktoren für eine verbesserte Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen in der wissenschaftlichen Weiterbildung beschrieben und Empfehlungen für die strategische Positionierung der Hochschulen im Weiterbildungsmarkt ausgesprochen wurden.

Quartäre Bildung bezeichnet die Wiederaufnahme oder Fortsetzung des organisierten Lernens nach Abschluss einer akademischen oder anderweitigen beruflichen Ausbildung. Sie ist ein wichtiger Baustein des lebenslangen Lernens, findet gegenwärtig in Deutschland aber weitgehend abseits der Hochschulen statt. Wird der Bachelor in Zukunft zum Regelabschluss, werden viele Absolventen nach einer Phase der Berufstätigkeit ihren Master anstreben. Bislang fließt von den fast 30 Milliarden Euro, die Unternehmen jährlich für Weiterbildung ausgeben, nur ein kleiner Anteil

an die staatlichen Hochschulen in Deutschland. Dabei ist doch wissenschaftliche Weiterbildung als Kernaufgabe der Hochschulen neben Forschung und grundständiger Lehre gesetzlich verankert. Dieser Auftrag müsse in Zukunft stärker mit Leben gefüllt werden, darüber sind sich alle Teilnehmer der Konferenz einig. „Investitionen in neue Strukturen dürfen nicht länger gescheut werden“, appelliert Joachim Metzner von der Hochschulrektorenkonferenz und empfiehlt den Hochschulen, die wissenschaftliche Weiterbildung in die Gesamtstrategie der einzelnen Hochschule einzubetten und interne Anreize für das wissenschaftliche Personal zu schaffen.

„Hochschulprofessoren haben oft lukrative Nebentätigkeiten in privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen“, erläutert Volker Meyer-Guckel, stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes, und spricht sich für Anreize aus, um „diese Kapazitäten hochschulintern nutzen zu können“. Einige Hochschulen sind inzwischen dazu übergegangen, ihre Kompetenzen selbst zu vermarkten: Die Jacobs University Bremen beispielsweise schloss Verträge mit ihren Professoren. Die Freie Universität Berlin gründet mit der Klett-Gruppe eine „Deutsche Universität für Weiterbildung“. Die Leuphana Universität Lüneburg bildete eine „Professional School“ und führt eigens Weiterbildungsprofessuren und Freisemester ein.

Weitgehend Konsens besteht darin, dass die neue Modularisierung der Studiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses die Chance beinhaltet, besser auf die unterschiedlichen Interessen und Erwartungen der Unternehmen und des Einzelnen eingehen zu können. Weiterbildende Master- sowie berufs begleitende

Bachelorstudiengänge sind die Schlagwörter. Ebenso wird es möglich, einzelne Module an Unternehmen zu verkaufen oder speziell für ihre Bedürfnisse zu entwickeln. In jedem Fall sollten bei der Entwicklung neuer Angebote für Studenten mit Berufserfahrung Alumni zu Rate gezogen werden, denn „alte Kunden sind neue Kunden“, empfiehlt Meyer-Guckel.

Darüber hinaus sollten vermehrt Angebote für nicht-traditionelle Zielgruppen ausgearbeitet werden. Die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen zur Studienbefähigung bietet allerdings noch viel Diskussionsstoff. Ein Vorreiter, was die Anerkennung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten betrifft, ist die Universität Oldenburg. Das dortige Center für Lebenslanges Lernen richtet sich an Studierende, die in einem „lifelong learning-Prozess“ Berufstätigkeit und wissenschaftliche Qualifizierung verzahnen wollen. „Dazu haben wir ein Verfahren zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen entwickelt, mit dem wir als erste Hochschule Deutschlands den entsprechenden Bologna-Anforderungen nachkommen“, betont Center-Direktorin Anke Hanft.

### Vorteile nutzen

Grundsätzlich haben Hochschulen gute Voraussetzungen, auf dem Weiterbildungsmarkt gegen privatwirtschaftliche Fortbildungsanbieter zu bestehen. Alleinstellungsmerkmale wie wissenschaftliches Arbeiten, die Berücksichtigung des aktuellsten Forschungsstands, Interdisziplinarität und vor allem die Vergabe von akademischen Graden bilden Wettbewerbsvorteile. „Diese Stärken in Forschung und Lehre müssen Hochschulen ausspielen“, unterstreicht Jörg Schiele von Deloitte Deutschland, einem Programmpartner des Stifterverbandes.

Hochwertige und nachfrageorientierte Weiterbildung erfordert eine kontinuierliche und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen. Dabei sind eindeutige Ansprechpartner in den Hoch-

schulen für eine langfristige Partnerschaft besonders wichtig. Jörg Schiele wünscht sich von den Hochschulen maßgeschneiderte Weiterbildungsprodukte inklusive eines Komplettservices von der Konzeption bis zur Abwicklung. Veranstaltungen müssen auch in den Abendstunden sowie am Wochenende angeboten werden können. Für die Hochschulen bedeutet dies große Dienstleistungsorientierung und Flexibilität, nicht nur in Form von modularisierten Studiengängen, sondern auch im Zeitmanagement.

### Strategische Allianzen

Sabine Remdisch, Vizepräsidentin für Lebenslanges Lernen an der Leuphana Universität Lüneburg, fasst den Bedarf der Wirtschaft zusammen: „Unternehmen brauchen transformierte Forschung.“ Ihre Hochschule begegnet den neuen Herausforderungen mit einer vollständigen Neuausrichtung. Im Rahmen der Professional School werden alle Aktivitäten der Universität im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Wissenstransfers gebündelt. In einer strategischen Allianz mit der Hamburger Otto-Group ist es der Hochschule gelungen, eine der innovativsten Kooperationen in Deutschland zu etablieren. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit ist jetzt an der Leuphana ein MBA-Studiengang für die betriebsinterne Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften gestartet sowie ein Lehrstuhl für Strategisches Management eingerichtet worden.

Die Wieslocher Konferenz hat gezeigt: Immer mehr Hochschulen haben den Trend zum lebenslangen Lernen erkannt. Staatssekretär Josef Lange vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur formuliert für alle Beteiligten den Arbeitsauftrag: „Wir müssen die Weiterbildung als ‚Zweibahnstraße‘ sehen, in der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft nicht aufeinander warten, sondern aufeinander zugehen und gemeinsam wirken.“

Kludia Gerhardt

**Grundsätzlich haben Hochschulen gute Voraussetzungen, auf dem Weiterbildungsmarkt gegen privatwirtschaftliche Fortbildungsanbieter zu bestehen. Alleinstellungsmerkmale wie wissenschaftliches Arbeiten, die Berücksichtigung des aktuellsten Forschungsstands, Interdisziplinarität und vor allem die Vergabe von akademischen Graden bilden Wettbewerbsvorteile.**