

Udo Thelen

Gemeinsame Herausforderungen – gemeinsame Lösungen (Teil 2)

Neue Perspektiven für die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen



Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel und der technologische Fortschritt veranlassen immer mehr Hochschulen und Unternehmen, mit intelligenten Kooperationsformaten ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Foto: pixabay

In der letzten Ausgabe wurde die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen betrachtet: strukturelle Veränderungen in der Hochschullandschaft und die neue Rolle privater Hochschulen, Digitalisierung und Big Data als Chance und Herausforderung, das Management von Expertenorganisationen als Veränderungsaufgabe und die angewandte Forschung als Innovationstreiber. Das kulturell sensible Zusammenwirken von Wissenschaftlern und Fachleuten auf betrieblicher wie akademischer Seite, die Einbeziehung von Personal- und Organisationsentwicklung und ein professionelles Projekt- und Qualitätsmanagement wurden als wesentliche Erfolgsfaktoren identifiziert.

Der zweite Teil des Beitrags geht auf die Bedeutung der berufsbegleitenden Promotion und des Entrepreneurship-Konzepts für Forschungsk Kooperationen von Hochschulen und Unternehmen ein. Außerdem werden die Perspektiven der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen in Studium und Weiterbildung, kooperativen Unternehmensakademien und transnationalen Bildungsprojekten diskutiert.

Berufsbegleitende Promotion mit Anwendungsbezug

Das Promotionsstudium schließt im Bologna-Raum den dritten Zyklus ab. Dabei dominiert an deutschen wie auch an den meisten weiteren europäischen Universitäten der traditionell der Grundlagenforschung verpflichtete Doktorgrad mit seinen fachbereichsspezifischen Ausprägungen. Seit Bologna gehört das Recht zur Vergabe des Doktorgrads in Deutschland zu den wenigen verbliebenen Unterscheidungsmerkmalen zwischen Universität und Fachhochschule. Allerdings ist heute mehr denn je auch Folgendes richtig: Fachhochschulen halten ihre Lehrenden verstärkt zur Forschung und Einwerbung von Forschungsdrittmitteln an; Universitäten schärfen mit berufsbezogener Weiterbildung ihr anwendungsbezogenes Profil. Die Beschränkung des Promotionsrechts auf einen einzelnen Institutionstyp verliert daher zunehmend ihre Legitimation. Zwar fordert auch der Wissenschaftsrat eine Ausdifferenzierung der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft, an die exklusive universitäre Verortung des Promotionsrechts hat er jedoch bisher nicht gerührt. Politisch korrekt wird auf die Gleichwertigkeit der Einrichtungen und die Möglichkeit kooperativer Promotionen von Fachhochschulen und Universitäten verwiesen (bei denen die Universitäten die Spielregeln diktieren).



Dr. Udo Thelen ist Unternehmensberater und Lehrbeauftragter an der Universität Ulm sowie Geschäftsführer des Instituts für Hochschulkooperation und internationale Promotionsprogramme (IHP).

Foto: Privat

„Fachhochschulen halten ihre Lehrenden verstärkt zur Forschung und Einwerbung von Forschungsdrittmitteln an; Universitäten schärfen mit berufsbezogener Weiterbildung ihr anwendungsbezogenes Profil. Die Beschränkung des Promotionsrechts auf einen einzelnen Institutionstyp verliert daher zunehmend ihre Legitimation.“

Promotionen spielen in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen eine wichtige Rolle, insbesondere in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen. Dabei dominieren zwei Typen der Programmdurchführung. Im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme, Graduiertenkollegs und Graduate Schools besteht die Möglichkeit, an der Schnittstelle von Grundlagen- und Anwendungsbezug wissenschaftliche Fragestellungen mit Industrierelevanz in größeren Forschergruppen aufzugreifen. Die Teilnahme an diesen Programmen erfolgt in der Regel auf Vollzeitbasis und schließt sich für die Doktoranden meist an das abgeschlossene Masterstudium an. Darüber hinaus gibt es das externe Promotionsprojekt als individuelles Einzelverfahren, welches insbesondere von Berufstätigen als Möglichkeit zur Entwicklung der fachwissenschaftlichen und forschungsmethodischen Fähigkeiten betrachtet wird und welches ebenfalls Fragestellungen der betrieblichen Praxis integrieren kann. Ein entscheidender Nachteil der berufsbegleitenden Einzelverfahren ist jedoch, dass die zeitlich-logistische Planbarkeit des Unterfangens sowie die Qualität der wissenschaftlichen Betreuung häufig nicht klar definierbar sind.

An Hochschulen des anglo-amerikanischen Raumes finden sich neben dem klassischen „Doctor of Philosophy“ (PhD), der die höchste akademische Qualifizierung für nahezu alle Disziplinen darstellt, auch explizit anwendungsorientierte Promotionsstudiengänge wie etwa der Doctor of Business Administration. Dieser ist ein strukturiertes Promotionsprogramm, das in der Regel im ersten Programmabschnitt Lehrveranstaltungen zu Forschungsmethodik und wissenschaftlichem Schreiben und im zweiten Abschnitt die Abfassung der Thesis vorsieht. Als Besonderheit ist zu erwähnen, dass von den meist berufstätigen Teilnehmenden an solchen Programmen erwartet wird, den in der Thesis entwickelten Forschungsansatz mittels eines Transferprojekts in die betriebliche Praxis zu übertragen. Da die Doktoranden in der Regel über langjährige Fach- und Führungserfahrung verfügen, ist das Potenzial der im Rahmen der Promotion entstehenden Dissertationen für die betriebliche Praxis nicht zu unterschätzen.



Deutschlands Gründerszene boomt. An fast allen Hochschulen und Universitäten gibt es inzwischen entsprechende Professuren, Inkubatoren und Gründerzentren. Seminare und Gründerwerkstätten rund um die Themen Businessplan, Finanzierung und Vertrieb sind für Exzellenzuniversitäten ebenso wie für regional aufgestellte Fachhochschulen inzwischen eine Selbstverständlichkeit.

Der Doctor of Business Administration als anwendungsorientiertes Promotionsstudium und höchste akademische Stufe der Managementausbildung gewinnt derzeit auch im deutschen Sprachraum Anhänger, insbesondere unter Berufstätigen. Akademische Abschlussgeber sind dabei vor allem Hochschulen aus dem anglo-amerikanischen Raum. Laut Kultusministerkonferenz-Beschluss ist dieser Abschlusstyp britischer Universitäten ebenso wie der klassische Doctor of Philosophy der deutschen Promotion formal gleichgestellt und berechtigt zur Führung des Dokortitels. Deutsche Universitäten haben vielfach noch Vorbehalte gegen die Vergabe eines Dokortitels, für dessen Erwerb die eigentliche Forschungsarbeit obligatorisch mit einem Transferprojekt verbunden wird. Deutsche Fachhochschulen hingegen schätzen den Ansatz und kooperieren gerne mit internationalen Partnern, können sie doch ihren Absolventen und sonstigen interessierten Berufstätigen auf diese Weise einen Fachhochschul-adäquaten Zugang zum strukturierten Promotionsstudium ermöglichen.

Was bedeutet diese Situation für die Wissenschaftslandschaft und die Kooperation von Hochschulen und Unternehmen? Bei der Durchführung von Promotionen werden die Fachhochschulen weiter auf die Zusammenarbeit mit Universitäten im In- und Ausland setzen. Kooperative Promotionskollegs, wie in Nordrhein-Westfalen in Planung, oder die Verbundpromotion nach bayerischem Modell werden von Fachhochschulen als administrative Krücke genutzt. Wissenschaftlich interessierte Berufstätige wenden sich trotz hoher Studiengebühren vielfach auch Hochschulen im Ausland zu, da deren strukturierte Programme Planungssicherheit und häufig eine bessere Betreuung bieten. Auch wer im Individualverfahren oder als Unternehmensprojekt im Bereich der Managementstudien in die Tiefe gehend forschen, das betriebliche Transferpotenzial ausschöpfen und dabei einen Dokortitel erwerben möchte, wird sich möglicherweise

„Unternehmertum im Hochschulsektor bedeutet daher vor allem, die bestehenden Strategien, Prozesse und Verfahren der eigenen Hochschuleinrichtung auf allen Ebenen zu hinterfragen, auf ihr Funktionieren zu überprüfen und kontinuierlich anzupassen.“

für das Doctor of Business Administration-Studium eines internationalen Anbieters entscheiden. Eine weitere Möglichkeit stellt das seit einigen Jahren existierende European Industrial Doctorate dar, welches Hochschulen und Unternehmen in mindestens zwei europäischen Ländern verbindet und eine industrieorientierte Forschungsleistung in Verbindung mit praktischen Trainingsanteilen darstellt. Ähnlich wie im Fall der Shared Professorships bewegen sich die Teilnehmer eines European Industrial Doctorate ebenfalls je zur Hälfte sowohl im Hochschul-, als auch im Unternehmensumfeld.

Unternehmerische Hochschule und Entrepreneurship

Der Begriff der „unternehmerischen Hochschule“ wird gelegentlich verwechselt mit dem der „gewinnorientierten Hochschule“. Staatliche Hochschulen und Universitäten sowie rund die Hälfte aller privaten Hochschulen sind jedoch Non-Profit-Institutionen. Unternehmertum im Hochschulsektor bedeutet daher vor allem, die bestehenden Strategien, Prozesse und Verfahren der eigenen Hochschuleinrichtung auf allen Ebenen zu hinterfragen, auf ihr Funktionieren zu überprüfen und kontinuierlich anzupassen. Die Kommunikation mit den komplexen Anspruchsgruppen in Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft hat bei unternehmerischen Hochschulen hohe Priorität. Unternehmerische Hochschulen verlassen sich nicht ausschließlich auf die staatliche Grundfinanzierung, sondern erschließen sich proaktiv neue Finanzierungsquellen.

Sie sind sich ihrer Rolle und Bedeutung im regionalen, nationalen und internationalen Kontext bewusst und nutzen alle Möglichkeiten, die ihnen auf der jeweiligen Ebene zur Verfügung stehen. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext Ansätze wie Entrepreneurship Education, Gründerzentren und Projekte an der Schnittstelle von Angewandter und Auftragsforschung.

Deutschlands Gründerszene boomt. An fast allen Hochschulen und Universitäten gibt es inzwischen entsprechende Professuren, Inkubatoren und Gründerzentren. Seminare und Gründerwerkstätten rund um die Themen Businessplan, Finanzierung und Vertrieb sind für Exzellenzuniversitäten ebenso wie für regional aufgestellte Fachhochschulen inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Betrachtet man die absoluten Zahlen in der Gründerszene-Datenbank, stehen die staatlichen Hochschulen in Berlin und München im Ranking weit oben, da die großen Universitäten mit ihrer Fächervielfalt und den international bekannten Metropolen Talente aus dem In- und Ausland anziehen. Nicht selten jedoch bieten kleinere Hochschulen in der Provinz aufgrund ihrer Vernetzung mit kleinen und mittleren Unternehmen ihrer Region ebenfalls exzellente Voraussetzungen für erfolgreiche Gründungen. Eine Herausforderung bleibt dabei die Finanzierung. Accelerator-Programme und Strukturen wie der Frankfurter Gründerfonds bieten Unterstützung, können aber letztlich nur als erster Schritt zum Aufbau einer adäquaten Unterstützerlandschaft gelten.

Eine besondere Herausforderung und Chance für die Forschung an kleineren Fachhochschulen und privaten Hochschulen ergibt sich aus der an diesen Einrichtungen häufig anzutreffenden Orientierung an Berufsfeldern, für die bisher kein akademisches Qualifizierungsangebot zur Verfügung stand. Die Akademisierung von Berufsfeldern im Bereich der Gesundheitsberufe etwa, wird an einigen Hochschulen mit innovativen Ansätzen der angewandten Forschung in diesem Sektor verbunden. Dem Hochschulmanagement obliegt dabei in Zusammenarbeit mit interessierten Unternehmen die Aufgabe, in Feldern Ressourcen zu akquirieren und Strukturen aufzubauen, für die es bislang keine oder nur in geringem Umfang akademische Forschung gab. Seitens des Hochschulmanagements erfordern derartige Projekte eine besondere Querschnittskompetenz an den Schnittstellen von Lehr-, Forschungs- und Transfermanagement. Die Gewinnung und Bindung geeigneten Personals, das sowohl über Kenntnisse und Erfahrungen im akademischen Wissenschaftsbetrieb, als auch über unternehmensnahe Qualifikationen im Technologietransfer verfügt, ist insbesondere für kleinere Hochschulen eine große Herausforderung. Häufig ist die Personalgewinnung nur über im eigenen Haus durchgeführte Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen möglich, mit denen die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Personen schrittweise und bedarfsorientiert an ihre Aufgaben herangeführt werden. Nichtsdestotrotz liegt in diesem Bereich ein erhebliches Potenzial für marktaugliche gemeinsame Ansätze auf der Grundlage erfolgreicher Kooperationen mit wissens- und technologieorientierten Unternehmen.

Perspektiven der Bildungsk Kooperation

Hochschulen bemühten sich in den vergangenen Jahren vermehrt um Studienangebote, die vor dem Hintergrund des betrieblichen Bildungsbedarfs und dem steigenden Bewusstsein von Berufstätigen um die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung von den etablierten Standardmustern universitärer Lehre abweichen. Bachelorstudiengänge und Masterstudiengänge werden sowohl als grundständiges Vollzeitstudium wie auch als berufsbegleitendes Teilzeitstudium angeboten. Bachelorstudiengänge erfreuen sich in der Kombination mit parallel verlaufenden oder integrierten Berufsausbildungen als „duale Studiengänge“ derzeit besonderer Beliebtheit. Masterstudiengänge deutscher Hochschulen können als Vollzeit- oder Teilzeitstudium auch in der Form des „Weiterbildungsmaster“ durchgeführt werden. Weiterbildende Masterstudiengänge setzen

» **Dem Hochschulmanagement obliegt dabei in Zusammenarbeit mit interessierten Unternehmen die Aufgabe, in Feldern Ressourcen zu akquirieren und Strukturen aufzubauen, für die es bislang keine oder nur in geringem Umfang akademische Forschung gab.**

Stichwörter
Lebenslanges Lernen
Hochschule 4.0
Kooperationen
Zusammenarbeit



Erfolgreiche Weiterbildungs-kooperationen von Hochschulen und Unternehmen zeichnen sich grundsätzlich dadurch aus, dass die Partner sich trotz unterschiedlicher Unternehmens- und Organisationskulturen auf gemeinsame Ziele einigen. Einigkeit sollte darüber bestehen, dass berufsbegleitende Weiterbildung eine kompetenzorientierte Grundhaltung voraussetzt, die berufliche Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmenden in das Lehr- und Lerngeschehen integriert.

eine mindestens einjährige sowie meist einschlägige Berufserfahrung voraus und unterscheiden sich darin von konsekutiven Masterstudiengängen, die sofort im Anschluss an den Bachelorabschluss studiert werden können.

Hinsichtlich des Managements insbesondere von Weiterbildungsangeboten haben sich viele Hochschulen und Universitäten in den vergangenen Jahren vollständig neu aufgestellt. Vielfach verfügen die Beschäftigten in diesen Arbeitsbereichen heute über Kompetenzen, die in der klassischen Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung erst seit wenigen Jahren eine hervorgehobene Rolle spielen. So sind für Weiterbildung und Business to Business-Programme etwa Erfahrungen und Kompetenzen in Marktforschung, Projektentwicklung und Marketing unabdingbar. Ein professionell betriebenes Fernstudium stellt hohe Anforderungen an Lehr- und Lernlogistik, Medienkompetenz und Informationstechnologie. Da über die technischen und managementbezogenen Fähigkeiten hinaus auch besondere pädagogisch-didaktische Qualifikationen der Lehrenden und Betreuer erwartet werden, ist nicht selten auch die hochschulische Personal- und Organisationsentwicklung in den beschriebenen Paradigmenwechsel einbezogen. Vor diesem Hintergrund finden Unternehmen, für die die Rekrutierung, Bindung und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften zunehmend zur Herausforderung wird, an den meisten Hochschulen inzwischen kompetente Ansprechpartner für ihr Kooperationsanliegen.

Erfolgreiche Weiterbildungs-kooperationen von Hochschulen und Unternehmen zeichnen sich grundsätzlich dadurch aus, dass die Partner sich trotz unterschiedlicher Unternehmens- und Organisationskulturen auf gemeinsame Ziele einigen. Auf der Hochschulseite erfordert dies eine dezidierte Auseinandersetzung mit dem Qualifizierungsbedarf und den dahinter liegenden Strukturen, Prozessen und Marktspezifika des Unternehmenspartners. Die Unternehmensseite lernt, dass Weiterbildung mit akademischem Bezug neben dem Erwerb schnell verwertbarer Qualifikationen auch die Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten und zur Reflexion der beruflichen Praxis umfasst. Einigkeit sollte darüber bestehen, dass berufsbegleitende Weiterbildung eine kompetenzorientierte Grundhaltung voraussetzt, die berufliche Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmenden in das Lehr- und Lerngeschehen integriert. Ebenfalls sollte beiden Kooperationspartnern vor Augen stehen, dass das persönliche Bildungsinteresse der Teilnehmenden ebenso wichtig für den Erfolg des Projekts ist wie der betriebliche Qualifizierungsbedarf.

Ob erfolgreiche Kooperationen von Hochschulen und Unternehmen im Weiterbildungssektor in Zukunft häufiger anzutreffen sind, hängt von wirtschaftlichen und politischen Faktoren ab. Die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung ist bedeutsam für die Bereitschaft von Individuen und Unternehmen, Weiterbildung zu finanzieren. Unternehmensintern ist von Bedeutung, welche Rolle den Verantwortlichen für Human-Resource und Personalentwicklung zukünftig bei der Personal- und Bildungsplanung zukommt. Für kleine und mittelständische Unternehmen ist dieser Punkt von besonderer Bedeutung. Bildungspolitische Faktoren beeinflussen diese Entwicklung in erheblichem Maße. Wenn weiterhin 60-80 Prozent der Studierenden unmittelbar nach ihrem Bachelorabschluss ein Masterstudium aufnehmen, konterkariert dies die Ziele des Bologna-Prozesses und die Idee des lebenslangen Lernens. Sollte jedoch – wie ursprünglich angestrebt – etwa die Hälfte der Bachelorabsolventen ins Berufsleben einsteigen und nach ersten beruflichen Erfahrungen dann auf berufsbegleitende Weiterbildung setzen, wird das Potenzial erfolgreicher Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen besser als bisher zur Entfaltung kommen.

Kooperative Unternehmensakademien

Unternehmensakademien sind Einheiten meist größerer Unternehmen, in denen in unterschiedlichsten Ausprägungen die zentralen Funktionen Wissens- und Talentmanagement, Weiterbildung und Personal- und Organisationsentwicklung gebündelt sind. Über Qualifizierungslevel und Unter-

nehmensbereiche hinweg dienen sie auch der internen und gelegentlich sogar externen Kommunikation von Planung, Zielen und Kultur eines Unternehmens. Organisation und Betrieb von Unternehmensakademien folgen sehr unterschiedlichen Modellen, insbesondere was das Verhältnis von internen und externen Experteninterventionen anbelangt. Als Kooperationspartner setzen die Unternehmen auf Trainer und Managementberater, besonders häufig jedoch auf Hochschulen und Universitäten. Geht diese Kooperation über die gelegentliche Einladung hochschulischer Experten hinaus und setzt auf langfristige Zusammenarbeit auf der Grundlage gemeinsamer Zielsetzungen, lässt sich von „kooperativen Unternehmensakademien“ sprechen (Thelen 2015).

Kooperative Unternehmensakademien verbinden betriebliche Bildung, die auf die Unternehmensziele ausgerichtet ist, mit den bildungs- und wissenstransferbezogenen Kompetenzen des kooperierenden Hochschulpartners. Das Unternehmen profitiert dabei von der theoretischen Fundierung und wissenschaftlich begleiteten Planung und Umsetzung der Aktivitäten in Wissens- und Talentmanagement, Weiterbildung und Personalentwicklung. Es profitiert außerdem von zusätzlichen Zertifizierungsmöglichkeiten für seine Bildungs- und Qualifizierungsangebote bis hin zur Vergabe akademischer Abschlüsse. Kooperative Unternehmensakademien sind vor diesem Hintergrund als Sonderform der wissenschaftlichen Weiterbildung im Unternehmen zu betrachten. Ist die wissenschaftliche Weiterbildung an sich schon durch die Wechselwirkung zwischen Theoriebildung und beruflicher Praxis gekennzeichnet (Dehnbostel 2012), so gilt dies für kooperative Unternehmensakademien in ganz besonderem Maße. Die Ausrichtung eines Bildungsangebots zwischen „akademischem Anspruch“ und „betrieblich-praktischer Qualifizierung“ ist daher eine anspruchsvolle Aufgabe.

Ein modularisiertes und in Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder Universität entwickeltes Programmportfolio, das praxisnahe Studien- und Weiterbildungsangebote im Zertifikatsbereich sowie auf Bachelor-, Master oder vielleicht auch Master of Business Administration-Ebene unter dem Dach einer kooperativen Unternehmensakademie bündelt, ist für Unternehmen ein fachlich, didaktisch und wirtschaftlich sinnvoller Zugang zur wissenschaftlichen Weiterbildung. Betrieblich-praktische Qualifizierungsbedarfe können dabei in erheblichem Umfang integriert werden, zum Beispiel im Rahmen von Fallstudien, Präsentationen und Abschlussarbeiten. Darüber hinaus ist die zusätzliche akademische Perspektive insbesondere für hochqualifizierte und leistungsfähige Mitarbeiter eine attraktive Ergänzung des betrieblichen Weiterbildungsangebots. Neben dem mit einer kooperativen Unternehmensakademie auch verbundenen Reputationsgewinn ergibt sich die Möglichkeit, neue Akzente für eine nachhaltige Personalentwicklung und langfristig orientierte Unternehmensstrategie zu setzen.

Transnationale Bildung

Mit dem Programm „Studienangebote deutscher Hochschulen im Ausland“ treiben das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Deutsche Akademische Austauschdienst seit Jahren die strategische Erweiterung der Internationalisierung deutscher Hochschulen und Universitäten voran. Das Ziel ist die bessere Positionierung deutscher Hochschulen auf dem internationalen Bildungsmarkt. Mit innovativen Studienmodellen, wissenschaftlicher Exzellenz und deutschen Qualitätsstandards sollen hochqualifizierte Studierende der Gastgeber- und Partnerländer ebenso angezogen werden, wie international ausgerichtete deutsche Studierende und kooperationswillige Unternehmen auf der Suche nach Fach- und Führungskräften mit interkultureller Kompetenz (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2013).

Eigenständige Hochschulgründungen wie die German-Jordanian University, die German University in Kairo, die German-Vietnamese University, die Deutsch-Kasachische und die Deutsch-Russische Universität gehören ebenso zu den geförderten Projekten wie Offshore-Campus deut-

» **Ein modularisiertes und in Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder Universität entwickeltes Programmportfolio, das praxisnahe Studien- und Weiterbildungsangebote im Zertifikatsbereich sowie auf Bachelor-, Master oder vielleicht auch Master of Business Administration-Ebene unter dem Dach einer kooperativen Unternehmensakademie bündelt, ist für Unternehmen ein fachlich, didaktisch und wirtschaftlich sinnvoller Zugang zur wissenschaftlichen Weiterbildung.**

Literatur:

DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hrsg.) (2013): Transnationale Bildung. Deutsche und internationale Modelle, Erfahrungen, Ziele, in: Beilage zur duz – Unabhängige Deutsche Universitätszeitung, Berlin.

Dehnbostel, P. (2012): Reflexive Handlungsfähigkeit im Kontext moderner Beruflichkeit, in: Cendon, E./Grassl, R./Pellert, A. (Hrsg.): Vom Lehren zum lebenslangen Lernen. Formate akademischer Weiterbildung, Münster/New York/München/Berlin.

Thelen, U. (2015): Kooperative Unternehmensakademien: akademischer Anspruch und betriebliche Qualifizierung an der Schnittstelle von Hochschule und Unternehmen, in: Schönebeck, M./Pellert, A. (Hrsg.), Cloud Academy: Bildung für morgen, Heidelberg.

scher Universitäten in Südostasien und auf der arabischen Halbinsel. Exportierte Bachelor- oder Masterstudiengänge deutscher Fachhochschulen und das Chinesisch-Deutsche Hochschulkolleg in Shanghai gehören ebenfalls seit langem zu den Modellprojekten transnationaler Bildung. Die meist unternehmerisch geplanten Einrichtungen und Projekte mit den unterschiedlichsten Rechtsformen kooperieren in der Entwicklungs- und Betriebsphase in aller Regel mit ausländischen Partnerhochschulen und Unternehmen. Das bis heute aus Bundesmitteln geförderte ehrgeizige Programm lässt noch nicht erkennen, wie tragfähig die Einzelprojekte nach Auslaufen der Anschubförderung in wirtschaftlicher Hinsicht sind. Die per definitionem auf Innovation, Unternehmertum und Flexibilität ausgerichteten Einrichtungen in einer wachsenden Zahl von Ländern in Asien, dem Mittleren Osten und Lateinamerika bieten jedoch für international ausgerichtete Unternehmen einen direkten Draht zu Studierenden, Absolventen und Professoren als wissenschaftlichen Kooperationspartnern in wichtigen internationalen Zielmärkten.

Fazit

Vor dem Hintergrund globaler wirtschaftlicher Herausforderungen und der wichtigen Rolle von Forschung und lebenslangem Lernen für die Sicherung der Innovationsfähigkeit kommt der Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen große Bedeutung zu. Dies verlangt beiden Seiten Verständnis für die Arbeitsweise und Kultur des jeweiligen Partners ab. Auf Hochschulseite setzt dies die Bereitschaft voraus, neben der akademischen Perspektive den branchen- und

„Bei Programmentwicklung und -betrieb im Bildungsbereich ist zudem eine kompetenzorientierte Grundhaltung erforderlich, die berufliches Erfahrungswissen und in der Praxis erworbene Fähigkeiten gleichermaßen berücksichtigt wie formale Bildungsqualifikationen.“

betriebsbezogenen Forschungs- und Qualifizierungsbedarf zu berücksichtigen. Bei Programmentwicklung und -betrieb im Bildungsbereich ist zudem eine kompetenzorientierte Grundhaltung erforderlich, die berufliches Erfahrungswissen und in der Praxis erworbene Fähigkeiten gleichermaßen berücksichtigt wie formale Bildungsqualifikationen. Auf Unternehmensseite wiederum muss das Verständnis dafür wachsen, dass über unmittelbar anwendungs- und transferorientierte Ziele hinaus bei einer integrativen Programmgestaltung in Forschung und Lehre die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens und Reflexionsfähigkeit auf hohem Niveau entscheidend für den nachhaltigen Erfolg sind.

Studieninteressenten und Studierende, Unternehmen und weitere Arbeitgebereinrichtungen mit ihren Beschäftigten finden sich heute mit ihrem Bildungs- und Qualifizierungsbedarf sowie ihren Forschungsinteressen in Deutschland einem differenzierten Hochschul- und Wissenschaftssystem gegenüber. Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel und der technologische Fortschritt veranlassen immer mehr Hochschulen und Unternehmen, mit intelligenten Kooperationsformaten ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern. Kooperationen auf Augenhöhe zwischen Hochschulen und Unternehmen sind somit gleichermaßen ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Unternehmensstrategie und ein wesentliches Instrument für die wissenschaftliche Gestaltung und Begleitung gesellschaftlichen Wandels.

Kontakt:

Dr. Udo Thelen
Institut für Hochschulkooperation und
internationale Promotionsprogramme (IHP)
Konrad-Zuse-Platz 8
81829 München
Tel.: +49 89 207042301
E-Mail: thelen@ihp-online.de

UTC Consulting
Peter-Marquard-Str. 21
22303 Hamburg
Tel.: +49 40 7880 7127
E-Mail: ut@udo-thelen.de