

Franziska Bischoff und Anita Mörth

# Wissenschaftliche Weiterbildung

Bedarf, Nutzen und Potenziale



Es gilt, in Bewegung zu bleiben. Lebenslanges Lernen spielt eine immer wichtigere Rolle. Die Hochschulen müssen sich mit Ihren Bildungsangeboten darauf einstellen.

Foto: Sassi/pixelio

**In einer immer komplexer werdenden Wissens- und Informationsgesellschaft und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung hin zu einer älter werdenden Bevölkerung in zunehmend längerer Erwerbstätigkeit spielt Lebenslanges Lernen eine immer wichtigere Rolle. Hochschulen stehen qua ihres gesellschaftlichen Auftrags in der Pflicht, bei der Bewältigung der in diesem Zusammenhang entstehenden Herausforderungen mitzuwirken. Eine ihrer Kernaufgaben ist die wissenschaftliche Weiterbildung.**

Wissenschaftliche Weiterbildung gehört laut Hochschulrahmengesetz zu den zentralen Aufgaben der Hochschulen. Der sich abzeichnende demografische Wandel verlangt nach neuen Bildungsmöglichkeiten für Fachkräfte jenseits eines grundständigen Studiums. Die Hochschulen sind daher dazu angehalten, sich den Veränderungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt zu stellen und ihre Bildungsangebote entsprechend anzupassen und zu erweitern.

Neben diesem gesellschaftspolitischen Anspruch stehen Hochschulen unter wirtschaftlichen Druck. Die Weiterbildung eröffnet dabei Spielräume auf mehreren Ebenen: Zum einen durch neue Zielgruppen, die nicht nur aufgrund ihrer klaren Zielsetzung hoch motiviert sind, sondern die auch bereit sind, Studienbeiträge zu zahlen. Zum anderen entsteht durch die Etablierung von Kooperationen mit wirtschaftlich starken Partnern die Chance für eine strategische Ausrichtung, in der sich Hochschulen stärker in die Bewegungen des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes einbringen und Teil davon werden. Mit diesen Aktivitäten eröffnen sich weitere Möglichkeiten der Hochschulentwicklung, mit denen die Hochschulen ihre Position innerhalb der (inter-)nationalen Hochschullandschaft stärken können (Wagner 2009).

Die Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung, die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase“ wie es die Kultusministerkonferenz definiert (KMK 2014), werden dabei am hochschulischen Niveau der Angebote mit Anspruch auf Wissenschaftlichkeit, Analyse- und Reflexionsfähigkeit und Eigenständigkeit sichtbar – dies betrifft alle Aspekte wie Inhalte, Art der Vermittlung oder Auswahl geeigneter Lehrender – sowie in den berufs begleitenden Formaten der Angebote.

## Herausforderungen für die Hochschulen

**1. Umdenken in der Wissensvermittlung:** Weiterbildungsteilnehmende stellen andere Anforderungen an didaktische Konzepte als grundständig Studierende. Die starke Heterogenität erfordert eine stärkere Lernendenzentrierung, ein Eingehen auf die Bedarfe der unterschiedlichen Studierenden. Lehr-Lernprozesse müssen zeitlich und örtlich flexibel gestaltet sein, damit ein Studium „neben“ dem Berufs- und Familienleben machbar ist, und sie müssen didaktisch entsprechend konzipiert sein.

Auf inhaltlicher Ebene ergibt sich die Anforderung aus dem Wissen und den Erfahrungen, die die Studierenden mitbringen. Sie verfügen in der Regel nicht nur bereits über einen ersten

### Literatur:

Cendon, E., Flacke, L. B., Praktikerinnen und Praktiker als hochschulexterne Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung: Eine notwendige Erweiterung des Lehrkörpers, in: Hochschule und Weiterbildung 1, 13/2013, S. 36-40.

Cendon, E., Pellert, A., Tandem-Lernen in Masterstudiengängen – Konzept, Erfahrungen, Schlussfolgerungen, in: Cendon, E., Grassl, R., Pellert, A. (Hrsg.), Vom Lehren zum Lebenslangen Lernen: Formate akademischer Weiterbildung, Münster 2013, S. 191-197.

Hanft, A., Knust, M. (Hrsg.), Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Hochschulen. Eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisation und Angebotsformen, Münster u.a., 2007.

Kultusministerkonferenz (KMK), Wissenschaftliche Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, o.J., Online im Internet: URL: <<http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/studium-und-pruefung/wissenschaftliche-weiterbildung/lebenslanges-lernen.html>> (Abruf: 31.10.2014).

Schön, D. A., The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action, New York, 1983.

Wagner, B., Chancen und Probleme der Umsetzung von Weiterbildung und Lifelong Learning an Hochschulen, in: Knust, M., Hanft, A. (Hrsg.), Weiterbildung im Elfenbeinturm?!, Münster 2009, S. 67-72.

Hochschulabschluss, sie haben darüber hinaus in ihrer beruflichen Tätigkeit Wissen und Kompetenzen erworben, die sie im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung weiterentwickeln möchten. Die vorhandenen Kompetenzen sollten daher Ausgangspunkt des Lernens sein und die Erfahrungen der Studierenden zum Gegenstand des Lernens gemacht werden (Cendon/Pellert 2013). Dazu gehört es auch, Kompetenzen und Qualifikationen anzurechnen und somit Studienverkürzungen und finanzielle Nachlässe zu ermöglichen.

**2. Verzahnung von Wissenschaft und Praxis:** Eine zentrale Anforderung an Weiterbildung ist die Verschränkung von Theorie und Praxis. Weiterbildungsstudierende wollen ihr Wissen aus der Praxis theoretisch fundieren und weiterentwickeln. Ein Konzept, das Antwort auf diese Anforderung geben kann, ist das des Reflective Practitioners von Donald A. Schön (1983): Praktiker müssen ihr Handeln und ihre praktischen Theorien, auf denen das Handeln basiert, ständig reflektieren und weiterentwickeln. In den Lehr-Lernsettings gilt es dementsprechend, Anlässe für systematische Reflexion zu schaffen und somit Praxis mit Theorie zu verschränken. Das Gelernte beziehungsweise das weiterentwickelte Wissen kann dann wiederum in der Praxis erprobt werden.

Die Einbeziehung von Praktikern in die Entwicklung von Programmen und als Lehrende trägt ebenfalls zur Theorie-Praxis-Verzahnung bei, und das nicht nur inhaltlich. Sie können aufgrund ihrer eigenen Nähe zur Praxis beruflich erfahrene Studierende besser adressieren. Darüber hinaus erfüllen sie die für die Zielgruppe zentrale Vernetzungsfunktion über die Schaffung einer Praxisgemeinschaft (Cendon/Flacke 2013).

Zuletzt ermöglichen Kooperationen mit Partnern von außerhalb des hochschulischen Kontexts, wie Unternehmen oder Kammern im Rahmen der Entwicklung von Programmen, nicht nur einen „Reality Check“ von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung („Was braucht der Markt?“), sondern diese können auch in Bezug auf die Abnahmesituation zu einer Win-win-Situation führen (Corporate Programs und ähnliche).

**3. Organisationale Verankerung:** Weiterbildung als Kernaufgabe ist zwar die Vorgabe, de facto ist Weiterbildung aber noch nicht in der Mitte der Hochschulen angekommen. Die Herausforderung besteht in der hochschulweiten Verankerung einer Strategie des lebenslangen Lernens. Auf der curricularen Ebene kann dies durch ein komplett in Stufen organisiertes Studienangebot erfolgen, das die Differenzierung der grundständigen und weiterbildenden Angebote zugunsten einer stärkeren Verzahnung miteinander auflöst. Auf der strukturellen Ebene kann Weiterbildung und die dazugehörigen Besonderheiten in alle verwaltungstechnischen Regelprozesse und Vorgaben eingebettet werden. Auf der hochschulinternen Haushaltsebene können übergreifende Finanzierungsmodelle entwickelt werden, um somit die Entwicklung neuer Programme aktiv anzustoßen und auch nicht kostendeckende Programme im Sinne einer Angebotsvielfalt zu ermöglichen (Hanft 2007). Eine offensive und nach außen deutlich sichtbare Vermarktung von Weiterbildungsangeboten unterstützt eine nachhaltige Verankerung im Hochschulprofil.

### Fazit

Wenn sich das Konzept des lebenslangen Lernens nicht nur im Weiterbildungsbereich, sondern hochschulweit durchgängig bei allen Gremien und Entscheidungsträgern durchsetzt, können die hier genannten Herausforderungen als reguläre Aufgaben der Hochschule bewältigt werden. Nachbesserungen im bildungspolitischen und hochschulrechtlichen Rahmen könnten bessere Grundlagen für eine klare Programmentwicklung und Organisation im Weiterbildungsbereich schaffen. So kann der Prozess des Umdenkens zu einem Lifelong-Learning-Konzept in den Hochschulen in einem Wechselspiel äußerer Vorgaben und interner Bemühungen gefördert und den Anforderungen, die Weiterbildungsstudierende mitbringen, noch besser entsprochen werden.



Franziska Bischoff ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement (we.b) an der Universität Oldenburg.



Anita Mörth ist an der Deutschen Universität für Weiterbildung für Qualitätsmanagement zuständig und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsstelle für Weiterbildungs-forschung und Bildungsmanagement.

Franziska Bischoff und Anita Mörth sind im Team der Wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ tätig.

Fotos: privat

### Kontakt:

Dipl.-Kommunikationswirtin Franziska Bischoff  
Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement (we.b)  
Universität Oldenburg  
E-Mail: [Franziska.bischoff@uni-oldenburg.de](mailto:Franziska.bischoff@uni-oldenburg.de)  
[www.uni-oldenburg.de/paedagogik/web/](http://www.uni-oldenburg.de/paedagogik/web/)  
[www.uni-oldenburg.de/](http://www.uni-oldenburg.de/)

Mag. Anita Mörth  
Forschungsstelle für Weiterbildungs-forschung und Bildungsmanagement  
Deutsche Universität für Weiterbildung  
E-Mail: [anita.moerth@duw-berlin.de](mailto:anita.moerth@duw-berlin.de)  
[fwb.duw-berlin.de](http://fwb.duw-berlin.de)  
[www.duw-berlin.de](http://www.duw-berlin.de)