

Kathrin Wetzel/Bernd Dobmann

Erwartungen an Qualität in der Weiterbildung aus Hochschul- und Unternehmensperspektive – eine vergleichende Untersuchung

1. Relevanz der Weiterbildung und des berufsbegleitenden Studiums

Studienprogramme, die vom Modell des Vollzeitstudiums abweichen und mit der Berufspraxis eng verzahnt sind, gibt es in Deutschland bislang zwar selten, die allgemeinen Voraussetzungen für die Etablierung solcher Programme auf dem Weiterbildungsmarkt sind hingegen gut. Der Wunsch nach Weiterbildung und berufsbegleitenden Studiengängen, z.B. in Form eines durch Arbeitnehmer/innen eigeninitiierten Fernlehrrangebots, wird von Personalverantwortlichen aus der Unternehmenspraxis allgemein hin unterstützt, indem sie auf individuelle Weiterbildungsbedarfe eingehen und die passgenaue Entwicklung ihrer Arbeitnehmer/innen fördern. Erfahrene, flexible und auf individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen eingehende Anbieter sind ihnen dabei besonders wichtig (vgl. Forsa-Studie 2012).

Auch auf der Angebotsseite der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickelt sich der Markt positiv. Private Hochschulen mit etablierten berufsbegleitenden Studienangeboten haben in den letzten Jahren einen starken Zulauf zu verzeichnen (vgl. Meyer-Guckel u.a. 2010). Bei internationaler Betrachtung ist jedoch festzustellen, dass die Hochschulsysteme anderer Länder die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung mit flexiblen Studienangeboten und deren Ausrichtung an sehr unterschiedlichen Zielgruppen fördern, während deutsche Hochschulen eher im traditionellen Modell verharren (vgl. Knust/Hanft 2007). Die berufsbegleitenden Studienmodelle müssen daher stärker die von Studierenden und Arbeitgebern geforderte Flexibilität berücksichtigen. Empirische Studien belegen, dass insbesondere innovative Unternehmen überdurchschnittlich viel in Weiterbildung investieren und dabei auch mit Hochschulen zusammenarbeiten (vgl. Hanft u.a. 2010). Nach welchen Kriterien die berufsbegleitenden Studiengänge durch Unternehmen und Mitarbeitende ausgewählt werden, ist allerdings wenig beforscht. Die Adressaten der Unternehmen mit ihren Qualifizierungsbedarfen sind bislang bevorzugt Business Schools sowie private Weiterbildungsanbieter jedoch weniger die Hochschulen. Der Grund hierfür ist fehlendes Vertrauen in Qualität und Bedarfsorientierung der Hochschulweiterbildung (vgl. Knust/Hanft 2007). Öffentliche Hochschulen gehören somit nicht zu den ersten Ansprechpartnern von Unternehmen, wenn es um Kooperationen mit Hochschulen geht (vgl. Maschwitz 2013).

2. Erfolgreicher Wettbewerb und Problemfelder im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung

Eine wesentliche Grundlage für den Erfolg einer Hochschule auf dem Weiterbildungsmarkt ist die Hochwertigkeit der Programme, deren Qualität nach außen hin sichtbar und überprüfbar ist. Besonders hochschulübergreifende Kooperationen z.B. mit Unternehmen gewinnen aktuell in den Bereichen der Personalqualifizierung und der betrieblichen Personalentwicklung an Bedeutung. Zusätzlich steigt das Interesse von Unternehmen am Outsourcing ganzer Programme, nachdem die an Corporate Universities geknüpften Erwartungen sich vielfach nicht erfüllt haben (vgl. Knust/Hanft 2007). Mit Blick auf internationale Erfahrungen dürfte es insbesondere der forschungsstarke MINT-Bereich¹ sein, der für Unternehmen und ihre betriebliche Nachwuchsförderung interessant ist. Einer Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) zufolge entsprach die jahresdurchschnittliche Ingenieurücke im Krisenjahr 2009 etwa 34.200 Personen (vgl. Koppel/Schumann 2010). Und diese Situation wird sich aufgrund verschiedener Faktoren wie etwa des Strukturwandels sowie der demografiebedingten Ersatzbedarfe sehr wahrscheinlich in den nächsten Jahren noch verschärfen (vgl. Arnold u.a. 2013).

Berufsbegleitende Studienangebote und Lernformate der wissenschaftlichen Weiterbildung müssen neben ihrer inhaltlichen Passung auf den Bedarf auch spezifische Qualitätskriterien rund um das Studium (z.B. hinsichtlich Beratung, Betreuung, Format) berücksichtigen, um zum einen den Bedürfnissen der heterogenen Zielgruppen gerecht zu werden und zum anderen die Erwartungen der Unternehmen zu erfüllen. Die Besonderheit der potentiellen Flexibilität bei der Gestaltung des Studiums (z.B. durch Auslandsaufenthalte, Projekt- und Praxisarbeiten) sind dabei von Vorteil. Neben der inhaltlich-fachlichen Passung spielen Ressourcen wie Zeit und Geld eine wesentliche Rolle. Es werden daher effiziente Strukturen erforderlich, wie sie in Form von innovativen Lernformaten (etwa online-basiert oder im Blended-Learning-Design) verfügbar sind. Diese Flexibilisierung wirkt sich unmittelbar auf die Rolle sowie die Aufgaben der Dozierenden im Angebot und der Programmorganisation in der wissenschaftlichen Weiterbildung aus.

Beim Qualitätsverständnis als Grundlage für erfolgreiche und nachhaltige Kooperationen herrscht demnach Handlungsbedarf, da Hochschulen aus ihrem bisherigen Verständnis die Qualität wissenschaftlicher Weiterbildung vor allem über den Status ihres Personals und der inhaltlichen und didaktischen Ausgestaltung des Angebots definieren (vgl. Faulstich/Oswald 2010). Hinsichtlich des Qualitätsmanagements stellt sich daher die Frage, inwieweit herkömmliche Verfahren und Standards der Qualitätssicherung im Hochschulkontext geeignet sind, den heterogenen Zielgruppen und Erwartungen der Unternehmen gerecht zu werden.

1 Der MINT-Bereich schließt die Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ein.

3. Methodik

Zunächst wurden aus der Literatur und bestehenden Qualitätsmanagementsystemen an Hochschulen gängige Qualitätsstandards recherchiert und in einem Expertenworkshop² weiter ausgearbeitet und geordnet. Durch diese Schritte entstand ein Grundmodell eines zielgruppenspezifischen Qualitätsmanagementsystems, welches die zuvor identifizierten Qualitätsstandards umfasst. In einem nächsten Schritt wurde dieses Grundmodell in Teilfragen systematisiert und Interviewleitfäden für Hochschulen und Unternehmen entwickelt. Die Wahl für dieses Erhebungsinstrument wurde auf Grundlage der Überlegung getroffen, dass bei beiden Anspruchsgruppen bereits Erkenntnisse, Erfahrungen und Haltungen in Bezug auf die Qualität von wissenschaftlicher Weiterbildung im MINT-Bereich vorliegen. Leitfadeninterviews bieten die Möglichkeit, die Erhebung flexibel auf die als relevant identifizierten Aspekte der Qualität im Hochschulweiterbildungsbereich zu fokussieren, gegebenenfalls zu erweitern und anschließend zu vergleichen.

Auf dieser Grundlage sind im Rahmen der Erhebung die Interviewpartner/innen zur Bedeutung von Qualität im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung befragt und anschließend um eine Einschätzung zu den identifizierten Standards, der Qualitätssicherung, des Qualitätsmanagements, der hochschuleigenen Evaluationskultur sowie der externen Qualitätssicherung gebeten worden. Bei den Hochschulen wurde zusätzlich der aktuelle und künftig zu erwartende bzw. zu entwickelnde Stellenwert der thematisierten Qualitätsstandards erfragt. Der Interviewleitfaden für die Unternehmensbefragung gliederte sich in die beiden Bereiche der Förderung von individuellen berufsbegleitenden wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten sowie der Benennung konkreter Merkmale, nach denen diese Angebote ausgewählt werden. Weiter wurde erhoben, welche konkreten Anforderungen an Weiterbildungsstudiengänge bzw. an die verantwortlichen Hochschulen gestellt werden. Die Interviewpartner/innen wurden darüber hinaus um eine Bewertung und Einschätzung der ermittelten Qualitätsstandards gebeten. Bei den Unternehmen stand weiterhin die Frage im Vordergrund, wie Weiterbildungsangebote im Bereich berufsbegleitender Studiengänge beschaffen sein müssen, um das Interesse der Unternehmen an Kooperationen mit Hochschulen zu wecken und dass diese dann später auch tatsächlich angefragt und eingegangen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden anschließend ausgewertet und verglichen und können so als Grundlage für eine quantitative Erhebung dienen.

Im Folgenden werden erste Befragungsergebnisse der Leitfadeninterviews vorgestellt und im Anschluss diskutiert.

2 Der Expertenworkshop fand im Rahmen eines Arbeitstreffens des BMBF-geförderten Verbundprojekts MINT-Online statt, das den Aufbau berufsbegleitender Studiengänge zur Aufgabe hat. Weitere Informationen stehen unter www.mintonline.de zur Verfügung.

4. Relevante Qualitätsstandards

Die identifizierten und für die wissenschaftliche Weiterbildung relevanten Qualitätsstandards lassen sich den Bereichen Kurs- und Programmebene (siehe Tab. 1) sowie Organisationsebene (siehe Tab. 2) zuordnen. Beide Bereiche umfassen jeweils fünf Standards. Die Dimension „Diversity“ bzw. „Gender Mainstreaming“ wirkt auf alle Standards querschnittlich und wurde daher nicht als abgrenzbarer Standard aufgenommen, sondern als grundsätzliche Bedingung zur Erfüllung der Standards gesetzt.

4.1 Qualitätsstandards auf Kurs- und Programmebene

Lernergebnisse: Die gewünschten Lernergebnisse, die durch einen berufsbegleitenden Studiengang erzielt werden, müssen für die Teilnehmenden klar definiert sein und kommuniziert werden. Zusätzlich müssen diese sich im gewählten Studienformat, in der Lehr-/Lerninteraktion sowie in den Prüfungsformaten widerspiegeln.

Prüfungen und Beurteilungen: Die Beurteilung von Studienleistungen erfüllt vielfältige Funktionen. Aus formalen Beurteilungen der Teilnehmendenleistungen (z.B. durch Tests und Klausuren) erhalten Dozierende Informationen zum Leistungsniveau der Teilnehmenden. Informelle Prüfungen geben zudem ein wichtiges Feedback zum Lernstand und Leistungsfortschritt.

Lehrmaterialien: Die Lehrmaterialien müssen sich für selbstgesteuerte Lernprozesse eignen sowie eine didaktische Konzeption zur Lernzielerreichung aufweisen. Darüber hinaus müssen sie einen Bezug zur Berufspraxis aufweisen und aktuell sein.

Lehr-/Lerninteraktion: Erwachsene Lernende bevorzugen einen aktivierenden Lernstil, der etwa durch Rollenspiele oder Gruppendiskussionen unterstützt werden kann. Außerdem soll akademisches Wissen mit Praxiserfahrungen verzahnt und der Austausch mit Dozierenden gewährleistet sein.

Bildungstechnologie: Online-gestützte Studienformate versprechen eine hohe Flexibilität des Studiums und ermöglichen ein orts- und zeitunabhängiges Lernen. Mittels neuer Bildungstechnologien z.B. durch geeignete Lernmanagementsysteme lassen sich innovative Lernformate entwickeln (etwa Fallbeispiele, Simulationen, spielerische Testfragen oder virtuelle Laboreinheiten).

Qualitätsstandard	Beschreibung
Lernergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Formulierung klarer Zielsetzungen ◦ Festlegung der Fähigkeiten und Kompetenzen, die Teilnehmende im Rahmen der Weiterbildung erlangen
Prüfungen und Beurteilungen	<ul style="list-style-type: none"> ◦ regelmäßiges Feedback zum Lernfortschritt ◦ Erarbeitung und Kommunikation eines Bewertungssystems
Lehrmaterialien	<ul style="list-style-type: none"> ◦ didaktisch hochwertig aufbereitete und regelmäßig aktualisierte Lehrmaterialien
Lehr-/Lerninteraktion	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Eröffnung vielfältiger Möglichkeiten zur Interaktion zwischen Teilnehmenden und Lehrenden ◦ Unterstützung von aktivem Lernen
Bildungstechnologie	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Nutzerfreundlichkeit ◦ Angebot vielfältiger Kommunikationswerkzeuge für einen aktiven Lernprozess

Tabelle 1: Beschreibungen zu den recherchierten Qualitätsstandards auf Kurs- und Programmebene in der wissenschaftlichen Weiterbildung

4.2 Qualitätsstandards der Organisationsebene

Evaluation und Informationsmanagement: Die Beschreibung, Analyse und Bewertung von Projekten, Prozessen und Organisationseinheiten erfolgt durch Evaluation und kann durch externes oder internes Personal und formativ oder summativ zur Verbesserung des Lehrangebots durchgeführt werden.

Anforderungen an die Lehrenden: Die Qualifikation in Form von fachlicher und sozialer Kompetenz, methodischem Wissen und Kompetenzen beim Einsatz der Bildungstechnologie beeinflusst maßgeblich die Qualität des Angebots.

Beratung und Service: Da heterogene Zielgruppen die klassischen Serviceeinrichtungen und Angebote einer Hochschule maximal eingeschränkt in Anspruch nehmen können, ist eine gute Beratung und Betreuung unabdingbar.

Gestaltung von Zu- und Übergängen: Heterogene Zielgruppen verfügen oftmals über vielfältige, teilweise auch international und/oder außerhochschulisch erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten. Deshalb muss die Anrechnung solcher Leistungen rechtsicher, transparent und in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen erfolgen.

Leistungs- und Verantwortungsstrukturen: Aufgrund der Hochschulorganisation ist es wichtig, klare Verantwortlichkeiten in Bezug auf die relevanten organisatorischen Fragen (z.B. Zulassungs- oder Prüfungsorganisation) in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu definieren und festzulegen.

Qualitätsstandard	Beschreibung
Evaluation und Informationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ◦ regelmäßige Evaluation des Angebots ◦ Zurückmeldung der Ergebnisse an alle Beteiligten ◦ ggf. Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen
Anforderungen an die Lehrenden	<ul style="list-style-type: none"> ◦ fachliche und methodische Qualifizierung der Lehrenden ◦ Kompetenz der Lehrenden im Umgang mit nicht traditionellen Studierenden ◦ ggf. Weiterqualifizierung
Beratung und Service	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Anpassung der Beratung und Infrastruktur an die Bedarfe der heterogenen Zielgruppe
Gestaltung von Zu- und Übergängen	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Überprüfung des weiterbildenden Angebots hinsichtlich der Anrechenbarkeit von Vorleistungen
Leistungs- und Verantwortungsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Einbettung der Weiterbildung in sinnvolle Verantwortungs- und Leistungsstrukturen

Tabelle 2: Beschreibungen zu den recherchierten Qualitätsstandards auf Organisationsebene in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Über diese Qualitätsstandards hinaus wurde der Bereich Akkreditierung, Zertifizierung und Gütesiegel als Form der externen Qualitätssicherung ermittelt, der weder der Kurs- und Programm- sowie Organisationsebene zugeordnet wurde, da es sich dabei um eine externe Qualitätssicherung handelt.

5. Ergebnisdarstellung der Interviews

Die Ergebnisse der im Zeitraum von September 2012 bis April 2013 leitfadengestützt durchgeführten Interviews deutschsprachiger Hochschulen mit eigenen Weiterbildungsangeboten und Unternehmen mit wissenschaftlichem Qualifizierungsbedarf vorwiegend im MINT-Bereich liefern erste Ansatzpunkte für eine bessere Abstimmung der Angebote der Hochschulen auf die bestehende Nachfrage von Unternehmen und mögliche Kooperationen.

5.1 Ergebnisse der Hochschulbefragung

Insgesamt wurden die Hochschulleitungen bzw. das hochschulinterne Qualitätsmanagement von sechs staatlichen und zwei privaten Hochschulen befragt. Hinsichtlich des Qualitätsstandards der zielgruppengerechten und modernen Infrastruktur, der auf der Kurs- und Programmebene verortet ist, fällt auf, dass die interviewten Akteure diesem Bereich zukünftig eine höhere Gewichtung beimessen. Die weiterbildenden Angebote sollen insgesamt effizienter und passgenauer auf heterogene Zielgruppen und an deren Bedarfe angepasst werden. Ähnlich verhält es sich bei der Gender- und

Diversitygestaltung, die in den Hochschulen relevant ist, aber künftig durchaus als ausbaufähig bezeichnet wird. Erste Bestrebungen in diesem dynamischen Bereich konzentrierten sich zunächst darauf, Studienprogramme und Kurse für diejenigen Zielgruppen attraktiver zu gestalten, die bislang unterrepräsentiert waren. Aber auch die Anrechenbarkeit von Vorleistungen (Gestaltung von Zu- und Übergängen) wird von den Hochschulen als wichtig mit zukünftig wachsender Bedeutung bewertet. In diesem Zusammenhang werden konkrete Bestrebungen angeführt, die bspw. eine transparentere Darstellung von Anrechnungsoptionen an der Hochschule beinhalten. Vornehmlich geht es den Hochschulen darum, der berufserfahrenen Zielgruppe mit heterogenen Berufs- und Lebensverläufen einen adäquaten Zugang zu weiterbildenden Angeboten zu gewährleisten und klare Anrechnungsoptionen nach außen zu kommunizieren. Der externen Qualitätssicherung in Form von Akkreditierung messen die Befragten aktuell und auch künftig die größte Relevanz bei. Die Akkreditierung ist und bleibt die wichtigste externe Qualitätsinstanz vor dem Bereich der Evaluation. Die Evaluation selbst wird insbesondere durch das Feedback der Teilnehmenden als unabdingbar zur effizienten Durchführung, Entwicklung und Modifikation passgenauer Angebote bewertet. Akkreditierung und Evaluation (Evaluation und Informationsmanagement) bilden die zwei wesentlichen Säulen für die Qualitätssicherung, durch die es möglich ist, die Qualität eines Studiengangs, die genutzten Qualitätssicherungssysteme sowie die Zufriedenheit der Teilnehmenden transparent nachzuweisen. Im Rahmen dessen erwähnen die interviewten Akteure/Akteurinnen die Bedeutung einer konkreten Analyse des Teilnehmendenfeedbacks, um daraus notwendige Handlungsbedarfe abzuleiten und umsetzen zu können. Der Qualitätsstandard „Einbindung der Weiterbildung in die Leitungs- und Verantwortungsstrukturen der Hochschule“ wird vornehmlich als wichtig bewertet, allerdings divergiert die Bewertung zwischen derzeitiger und zukünftiger Gewichtung nicht. Während bei diesem Qualitätsstandard an den befragten Hochschulen zwischen derzeitiger und zukünftiger Gewichtung kein Unterschied erkennbar ist, wünschen sich die Akteure/Akteurinnen im Bereich der Einbindung der Weiterbildung in das Hochschulleitbild eine Veränderung. Ursächlich hierfür ist ein mangelndes Zusammenspiel der relevanten Hochschulmitarbeitenden, was die Implementierung der Weiterbildung in die Gesamtkonzeption der Hochschule erschwert. Dem Qualitätsstandard „Anforderungen an die Lehrenden“ wird insgesamt eine weniger hohe Gewichtung zugesprochen. Überwiegend als sehr wichtig bewertet wird die Qualität der Lehrmaterialien, allerdings sehen die Hochschulen für diesen Bereich zukünftig einen eher geringen Handlungsbedarf.

5.2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Die Unternehmensbefragung sollte neben der Ermittlung der Relevanz der zehn Qualitätsstandards auch das Verständnis für Weiterbildungsentscheidungen im Unternehmen und Anforderungen an die anbietenden Hochschulen eröffnen. In zehn Interviews mit Vertreter/inne/n der Geschäftsführung bzw. des Personalmanagements

aus technisch ausgerichteten Unternehmen, wie etwa der Branchen Automotive, Geräte- und Anlagenbau, konnten erste Ergebnisse gewonnen werden. Diese zeigen, dass der Weiterbildungsteilnahme ein dezidierter Entscheidungsprozess (Führungskraft, Personalabteilung und Mitarbeitende) vorgeschaltet ist, bei dem sich bereits Qualitätsmerkmale von Weiterbildungsprogrammen auswirken. Die Kerninformationen zur Entscheidung sind Angebotsvermarktung (Transparenz), Erfahrung des Unternehmens mit der Hochschule (z.B. durch Forschungsprojekte) sowie im Unternehmen tätige Absolvent/inn/en. Auch hoben die Unternehmen die Praxisnähe der Lehrinhalte, die Kompetenz der Lehrenden, die Anrechenbarkeit von Vorleistungen (auch nichtakademischer), Workload im Weiterbildungsprogramm wie auch den Einsatz der Ressourcen Zeit und Geld hervor. Vor allem jedoch ist die inhaltliche Passung auf die Aufgaben der Teilnehmenden im Unternehmen für Personalentscheider zentral. Für die Hochschulen bedeutet dies folglich, dass sie bei der Programmentwicklung und -verbesserung unbedingt den Austausch mit Unternehmen suchen sollten, um wirtschaftliche und bedarfsgerechte Angebote erstellen zu können.

Besonders relevant für die Unternehmen ist der Qualitätsstandard „Anforderungen an die Lehrenden“ hinsichtlich der Fach- und Praxiskompetenz. Aber auch die Flexibilität des Angebots (z.B. aufgrund von Berufstätigkeit, Studien- und Familienpflichten) wird wiederholt herausgestellt. Die Unternehmen selbst sind durchweg bereit, Teilnehmenden bei Arbeits-, Finanzierungs- und Urlaubszeitgestaltung sowie Kinderbetreuung entgegenzukommen. Gütesiegel oder auch die Internationalität der Dozierenden spielen bei der Bewertung hingegen kaum eine Rolle, was unter anderem durch die Spezifika des MINT-Bereichs begründet wird. Wichtiger ist hier die Praxisnähe, wofür sie den Studienprogrammen teils sogar eigene Dozierende beistellen würden.

Die Ursachen für Rückständigkeit der wissenschaftlichen Weiterbildung im internationalen Vergleich verorten die Befragten sowohl auf Unternehmens- als auch auf Hochschuleseite, was auf mangelnde Kooperationsstrukturen hinweist. So sind sich viele Unternehmen der Bedeutung von Weiterbildung für die eigenen Humanressourcen im künftigen Wettbewerb (demografischer Wandel, Fachkräftemangel) noch nicht bewusst und Personalentwicklungsmaßnahmen werden oft zu kurz ausgelegt, sodass Studienformate aufgrund ihrer Kosten und Dauer nicht angenommen werden. Letztendlich landen Fachthemen schlichtweg nicht bei den entscheidenden Fachleuten.

Bei Unternehmen entsteht von den Hochschulen mitunter der Eindruck, dass Weiterbildungsstudierende oftmals weniger erwünscht sind, als Studierende des grundständigen Bereichs. Die strukturelle Abbildung der Weiterbildung an Hochschulen unterstreicht dies demnach sehr deutlich. Darüber hinaus stehen die MINT-Fächer ohnehin nicht als attraktivste Qualifikationsentscheidung in der Gunst von Interessierten. Auch fehlt es an guten Vermarktungsinstrumenten und -strategien, die den vermeintlichen Anstrich der überbetonten wissenschaftlichen Exzellenz, der Verkopfung oder auch akademischen Überzogenheit abzulegen helfen könnten.

Für die Unternehmen scheint trotz großer Akzeptanz und Anerkennung ein Informations- und Kommunikationsdefizit zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu existieren. Hochschulen und Unternehmen müssen demnach in einen stärkeren Austausch treten, um den Bedarf und das Angebot besser aufeinander abzustimmen. Kooperationen haben sich auch in den Aussagen der Interviewpartner/innen bereits in (Forschungs-) Projekten bewährt. Für die Hochschulen können genau diese Verbindungen zu Unternehmen bei der Angebotsentwicklung und -verbesserung entscheidende Hilfen sein. Sie müssen sich in eine proaktive Rolle begeben und ähnlich einem Drittmittelprojekt nach Wirtschaftspartnern suchen. Die Vermarktungsstrategie muss dabei auf potentielle Teilnehmende, Personalabteilungen und Fachabteilungen in den Unternehmen ausgerichtet sein, um das wahrgenommene Informationsdefizit bei Unternehmen auf Dauer ausräumen zu können.

6. Vergleich und Ausblick

Die ersten Ergebnisse der vorliegenden Befragung von Hochschulen und Unternehmen zu den Qualitätsstandards in der wissenschaftlichen Weiterbildung zeigen, dass diese zur Angebotsverbesserung beitragen können. Die im Rahmen des Forschungsprojekts identifizierten zehn Standards der Kurs-, Programm- sowie Organisationsebene erfahren durchweg auf beiden Seiten Relevanz, wenngleich unterschiedliche Gewichtungen vorgenommen werden.

Als besonders bemerkenswerte Qualitäts- und damit auch Kooperationshürde erscheint der Aspekt der Anforderung an die Lehrenden. Während die befragten Hochschulen die Anforderungen überwiegend als erfüllt bewerten, zeigt sich auf der Unternehmensseite gerade dieser Aspekt als die wichtigste, noch zu verbessernde Aufgabe. Es scheint, als würden die Hochschulen die Anforderungen an ihr Personal sehr formalistisch an institutionellen Vorgaben ausrichten. Dabei werden auf der Nachfrageseite neben der zweifelsohne bedeutsamen wissenschaftlichen Reputation und Exzellenz auch Kompetenzen hinsichtlich moderner Lernsettings und Bildungstechnologien und besonders auch des Praxisbezugs gefordert. Die Nachfrageseite muss daher mehr Beachtung finden, damit wissenschaftliche Weiterbildung kostendeckend an den Hochschulen entwickelt werden kann. Denn die Finanzierung erfolgt meist ausschließlich über Teilnahmegebühren, welche wiederum meist in großen Teilen von den Unternehmen der Studierenden geleistet werden, die es folglich in den Programmentwicklungsprozess mit einzubeziehen gilt.

Qualität in der Weiterbildung ist, wie es sich in der Untersuchung darstellt, ein multidimensionales Konstrukt, bei dem die Beteiligten teils verschiedene Priorisierungen vornehmen. In der Folge entsteht für die Hochschulen ein Spannungsfeld zwischen der Realisierung von Praxisnähe, Forschungsbezug und zielgruppengerechtem Lehr-/Lerndesign.

Die zehn Qualitätsstandards bieten einen Ansatz dafür, das Weiterbildungsangebot kontinuierlich über die festgelegten Anforderungen wie die einer Akkreditierung hinaus zu reflektieren und zu verbessern. Ferner kann die Einhaltung von Qualitätsstandards, wie etwa diesen, die Transparenz gegenüber der Zielgruppe und Unternehmen erhöhen. Im Ergebnis kann das wiederum zur besseren Akzeptanz des Angebots führen und einen Grundstein für Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen legen.

Literatur

- Arnold, M./Wetzel, K./Dobmann, B. u.a. (2013): Gemeinsame Entwicklung von Studiengängen in nachhaltigen Kooperationsstrukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Hochschule & Weiterbildung, H. 2
- Faulstich, P./Oswald, L. (2010): Wissenschaftliche Weiterbildung. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 200, S. 11
- Forsa-Studie (2012): Weiterbildung und Fernstudium. Fernlernen als Methode zur berufsbegleitenden Weiterbildung. Personalerstudie 2012. ILS Institut für Lernsysteme und Euro-FH (Europäische Fernhochschule Hamburg) URL: www.euro-fh.de/index.php/download_file/view/1165/251
- Hanft, A./Müskens, W./Kröcher, U. (2010): Weiterbildungspanel Niedersachsen. Erhebung 2009. Gesamtbericht der Ergebnisse. URL: www.wepan.de/export/sites/default/Dokumente/Bericht-Wepan-2009.pdf
- Knust, M./Hanft, A. (2007): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen – eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisationen und Angebotsformen. Münster
- Koppel, O./Schumann, T. (2010): Ingenieurarbeitsmarkt 2009/2010. Berufs- und Branchenflexibilität, demografischer Ersatzbedarf und Fachkräftelücke. Verein Deutscher Ingenieure e.V./Institut der deutschen Wirtschaft Köln, URL: www.vdi.de/uploads/media/Ingenieurstudie_VDI-IW.pdf
- Maschwitz, A. (2013): Kooperationen zwischen öffentlichen Hochschulen und Unternehmen in der Weiterbildung. In: Hanft, A./Brinkmann, K. (Hg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen. Berlin
- Meyer-Guckel, V./Schönfeld, D./Schröder, A.-K./Ziegele, F. (2010): Quartäre Bildung. Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Essen