

**DGWF**

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG UND FERNSTUDIUM E.V.  
GERMAN ASSOCIATION FOR UNIVERSITY CONTINUING AND DISTANCE EDUCATION

# HOCHSCHULE UND WEITERBILDUNG

**SCHWERPUNKTTHEMA:**

**AUF DEM WEG ZUR HOCHSCHULE  
DES LEBENSLANGEN LERNENS -  
MEHRWERT, AUFWAND  
UND ERTRÄGE**

# Inhaltsverzeichnis

## 7 Editorial

---

7 WOLFGANG JÜTTE

**Stichwort: Konferenzen**

## 10 Thema

**Auf dem Weg zur Hochschule des Lebenslangen Lernens - Mehrwert, Aufwand und Erträge**

---

10 ROMINA MÜLLER, KATHARINA KÖHLER

**Zur Internalisierung von Lebenslangem Lernen an europäischen Hochschulen**  
Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Veränderungsprozesse

15 JOACHIM STÖTER, STEFANIE KRETSCHMER

**Weiterbildung und Lebenslanges Lernen in Anreiz- und Steuerungssystemen**  
Ergebnisse einer länderübergreifenden Analyse

20 JAN TAUER, STEFAN GÖBEL

**Die Hochschulweiterbildung zwischen Gemeinwohl und Rechtsicherheit**  
Der Umgang mit beihilferechtlichen Unsicherheiten

26 KATHRIN WETZEL, BERND DOBMANN

**Mehrwert durch Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung**

32 WOLFGANG SEITTER, SIMONE KRÄHLING, HEIKE RUNDNAGEL, FRANZISKA ZINK

**Angebotsentwicklung und Marketing in Kooperation der wissenschaftlichen Weiterbildung**

37 MONIKA BACHOFNER, ANNETTE BARTSCH

**Angebotsplanung von wissenschaftlicher Weiterbildung im Clusterverbund**  
Chancen der Kooperation

41 FELICITAS SAGEBIEL

**Best-Practice-Ansätze in der allgemeinen wissenschaftlichen Weiterbildung für Ältere**

46 BEATRICE C. BÜTTNER, STEPHAN MAAß, TINA BREYER, FRIEDEMANN W. NERDINGER

---

**Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock**  
Eine Fallstudie

52 JUDITH KOROKNAY, ULRICH IBERER

---

**Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium?**  
Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Erfolg von Masterabsolventen

59 MARIA KONDRATJUK, MANDY SCHULZE

---

**Forschungsperspektiven auf die Praxis von Hochschulweiterbildung**  
Ein Blick auf Akteure und die Programmorganisation

## 65 Projektwelten

---

65 CHRISTIANE BROKMANN-NOOREN, JENS PRAGER

---

**Von der Selbst-Organisation zur Kooperation**  
Einblicke in das Oldenburger Modell

## 70 Tagungsberichte

---

70 **50 Jahre Erziehungswissenschaft "Traditionen und Zukünfte" - Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)**  
09. - 12. März 2014 an der Humboldt Universität Berlin

71 **„Leitkonzepte der Hochschuldidaktik: Theorie - Praxis - Empirie“**  
**43. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik**  
17.-19. März 2014 an der TU Braunschweig

73 **„Workplace Learning and Development in Times of Globalization“ -**  
**2. Internationale Konferenz des ESREA Forschungsnetzwerkes Working Life and Learning**  
31. März - 02. April 2014 in Osnabrück

## 74 Publikationen

---

## 77 Buchbesprechungen

---

## 81 Aus der Fachgesellschaft

---

81 **Die DGWF erprobt dialogorientiertes Tagungsformat - Jahrestagung der DGWF**  
25. - 27. September 2013 an der Universität Rostock

88 **Jahrestagung: Aus der Sicht einer Teilnehmerin**  
**"Auf dem Weg zur Hochschule des Lebenslangen Lernens"?!  
Hochschulen und ihr Selbstverständnis**  
25. - 27. September 2013 an der Universität Rostock

89 **„Vielfalt begegnen - Hochschuldidaktische Herausforderungen für das generationsübergreifende Lernen“ -  
Jahrestagung der BAG WiWA**  
26.-28. Februar 2014 in Leipzig

91 **Gründung der Landesgruppe Mitteldeutschland in der DGWF**  
Die Regionen Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vernetzen sich  
04. April 2014 in Leipzig

93 **Netzwerken - Kooperieren - Konkurrieren - von der Idee zum Markt**  
Frühjahrstagung der AG-E  
22. bis 23. Mai 2014 an der Universität Konstanz

96 **Forschungsforum der DGWF AG Forschung:  
Erste Schritte zur Kartografierung der wissenschaftlichen Weiterbildung**  
23. bis 24. Mai 2014 an der Universität Bielefeld

## 98 Service

---

98 **TERMINE**

99 **NEUE MITGLIEDER**

## 100 Autorenverzeichnis

---

# Mehrwert durch Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung

KATHRIN WETZEL

BERND DOBMANN

## Kurz zusammengefasst ...

*Der vorliegende Beitrag zeigt auf, welche Qualitätsdimensionen aus Hochschul- und Unternehmenssicht bei der Entwicklung und Etablierung berufs begleitender Studienprogramme relevant sind. Ziel ist es, die Erwartungen von Hochschulen und Unternehmen bezüglich der Qualität von berufsbegleitenden Studiengängen zu systematisieren und den gegenseitigen Mehrwert aufzuzeigen, der bei der Berücksichtigung beider Anspruchshaltungen entsteht. Die Ebene der Studierenden wird nicht berücksichtigt, um die institutionelle Sicht auf Kooperationen zu ermöglichen. Methodisch basiert die vorliegende Untersuchung auf der Analyse verschiedener Qualitätskonzepte sowie qualitativen Befragungen, die an ausgewählten Hochschulen und Unternehmen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse werden vorgestellt und auf Basis bestehender Qualitätskriterien in der wissenschaftlichen Weiterbildung diskutiert.*

## 1 Die Bedeutung von Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die viel bemühte Umkehrung des Zitats des Philosophen Seneca zeigt: „Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir“<sup>1</sup>. Dass diese Umkehrung seine Passung auf die aktuell vorherrschende Bildungsrealität in Deutschland erfährt, wird nicht zuletzt an den Bemühungen der Ausrichtung von Bildung an das Leben deutlich. Bereits im Jahr 1972 wurde dafür plädiert, dem fortgesetzten Wandel in Wissenschaft und Technik einen lebenslangen Lernprozess entgegenzustellen (Härtling 1972). Diese Forderung verstärkt sich in den letzten Jahrzehnten umso mehr, da sich die Bedarfsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt grundlegend dynamisieren und sich im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung Veränderungen abzeichnen. Der Hochschulbildungsreport 2020 identifiziert in diesem Zusammenhang drei wesentliche Entwicklungslinien: Zum einen wird die zunehmende Annäherung der beruflichen und akademischen Bildung in Form von dualen Studiengängen in der jüngsten Vergangenheit festgehalten, die dem konkret bestehenden Bedarf in Unternehmen begegnen sollen. Zudem führt die Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Länderebene dazu, dass

vermehrt Studierende ohne formale Hochschulzugangsberechtigung an die Hochschulen herantreten, um ein Studium aufzunehmen. Darüber hinaus formuliert die Bologna-Reform eine Praxisorientierung der Absolventinnen und Absolventen als Ziel, wodurch entsprechende Maßnahmen in Gang gesetzt werden (Stifterverband 2012). Besonders die technischen und naturwissenschaftlichen Fachdisziplinen, die sog. MINT-Fächer<sup>2</sup>, rücken bei dieser Entwicklung verstärkt in den Fokus des Interesses, was auf drei grundlegende Änderungen zurückzuführen ist. Der demografische Wandel führt durch den Bevölkerungsrückgang zukünftig zu weniger Nachwuchs, wobei parallel das Interesse junger Menschen an diesen speziellen Fachdisziplinen sinkt. Weiterhin werden in den kommenden Jahren viele Fachkräfte in den Ruhestand verabschiedet (Stock 2012). Die Nachfrage wächst daher kontinuierlich und die Angebotsseite differenziert sich zusehends aus. Damit Hochschulen auf dem Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgreich bestehen können, ist ein qualitativ hochwertiges Angebot unerlässlich. Dieses muss sich an den Bedarfsforderungen Interessierter und an Unternehmen orientieren, um einen tatsächlichen Mehrwert erzeugen und einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft liefern zu können.

## 2 Die Berücksichtigung verschiedener Anspruchsgruppen

Studienprogramme, die vom Modell des regulären Studiums abweichen und eine enge Verzahnung mit der Berufspraxis von Teilnehmenden beinhalten, sind in Deutschland bislang noch eher selten verbreitet. Die allgemeinen Voraussetzungen auf dem Weiterbildungsmarkt für diese Angebote sind hingegen gut. Der Wunsch nach Weiterbildung und berufsbegleitenden Studiengängen, z. B. als Fernlehreangebot, das durch Arbeitnehmer/-innen eigeninitiiert wird, wird von Personalverantwortlichen aus der Unternehmenspraxis allgemein hin unterstützt (Forsa-Studie 2012). Auch auf der Angebotsseite der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickelt sich der Markt positiv. So haben private Hochschulen mit etablierten berufsbegleitenden Studienangeboten in den letzten Jahren einen starken Zulauf zu verzeichnen (Meyer-Guckel et al. 2010). Während international betrachtet die Hochschulsysteme anderer Länder die Durchlässigkeit

<sup>1</sup> Ursprünglich: Nicht für das Leben, sondern für die Schule lernen wir. Vgl. hierzu [www.thelatinlibrary.com](http://www.thelatinlibrary.com).

<sup>2</sup> Bei den MINT-Fächern handelt es sich um die Fachdisziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung mit flexiblen Studienangeboten und deren Ausrichtung auf sehr unterschiedlichen Zielgruppen fördern, verharren deutsche Hochschulen hingegen eher im traditionellen Modell (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 (Hanft et al. 2010). Die Adressaten der Unternehmen mit ihren Qualifizierungsbedarfen sind bislang bevorzugt aber Business Schools sowie private Weiterbildungsanbieter und weniger die Hochschulen. Der Grund dafür ist fehlendes Vertrauen in Qualität und Bedarfsorientierung der Hochschulweiterbildung (Knust/Hanft 2007). Öffentliche Hochschulen gehören damit nicht zu den ersten Ansprechpartnern von Unternehmen in Bezug auf Kooperationen mit Hochschulen (Maschwitz 2013).

Die Weiterbildungsaktivitäten von Hochschulen unterliegen stets den Qualitätskriterien und -dimensionen von Hochschule und Wissenschaft als auch denen des Weiterbildungsmarktes (Wolter 2011). Ein angemessenes Qualitätsverständnis für eine nachfrageorientierte Angebotserstellung (Hanft/Knust 2008) erfordert daher die Berücksichtigung der Erwartungen unterschiedlicher Anspruchsgruppen, wie etwa die der Studierenden und von Unternehmen. In diesem Beitrag werden die relevanten Anspruchsgruppen Hochschulen und Unternehmen unter Berücksichtigung der folgenden Forschungsfragen untersucht:

- Wie definieren Hochschulen Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung?
- Welche Erwartungen haben Unternehmen an qualitativ hochwertige wissenschaftliche Weiterbildung?
- Welche Implikationen lassen sich daraus für das Qualitätsmanagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung ableiten?
- Wie können hilfreiche und handhabbare Instrumente für die Umsetzung von Qualitätsdimensionen oder möglicherweise Standards gestaltet sein?
- Wie können hochwertige Weiterbildungsformate und (Qualitäts-) Strategien organisatorisch von Hochschulen im (internationalen) Wettbewerb etabliert werden?

### 3 Forschungsmethodik

Zur Beantwortung der ersten beiden Forschungsfragen wurden empirische Erhebungen durchgeführt. Zunächst wurden ausgewählte Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen über qualitative leitfadengestützte Interviews befragt. Die Forschungsfragen 3 bis 5 werden auf Basis theoretischer Analysen und Überlegungen sowie aufgrund von

Erkenntnissen aus der praktischen Beratungstätigkeit beantwortet. Die Ergebnisse wurden im Praxisforum „Bildung & Gesellschaftlicher Auftrag“ dargestellt und diskutiert. In einem ersten Schritt wurden zunächst aus der Literatur für die wissenschaftliche Weiterbildung gängige Qualitätsdimensionen recherchiert und in einem Expertenworkshop<sup>3</sup> dezidiert ausgearbeitet. Aufbauend darauf wurden Indikatoren recherchiert und zwei Interviewleitfäden für die Hochschul- und Unternehmensbefragung entwickelt. Zum einen wurden deutschsprachige Hochschulen mit unterschiedlich ausgebauten Weiterbildungsbereichen und Lehrkonzepten befragt. Zum anderen standen mittlere und große Unternehmen mit MINT-Bezug im Fokus. Zunächst wurde in leitfadengestützten Interviews die Bedeutung von Qualität im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung erfasst und dann um eine Einschätzung zu den identifizierten Qualitätsdimensionen, der Qualitätssicherung, des Qualitätsmanagements, der hochschuleigenen Evaluationskultur sowie der externen Qualitätssicherung gebeten. Bei den Hochschulen wurde zusätzlich der aktuelle und künftig erwartete bzw. zu entwickelnde Stellenwert der Dimensionen 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 z.B. im Rahmen der Personalentwicklung für Mitarbeitende ausgewählt werden. Weiter wurde erhoben, welche konkreten Anforderungen an Weiterbildungsstudiengänge bzw. die verantwortlichen Hochschulen stellen. Die Interviewpartner/innen wurden darüber hinaus um eine Bewertung und Einschätzung der ermittelten Qualitätsdimensionen gebeten. Bei den Unternehmen stand weiterhin die Frage im Vordergrund, wie Weiterbildungsangebote beschaffen sein müssen, um das Interesse der Unternehmen an Kooperationen mit Hochschulen insofern zu wecken, dass diese später auch tatsächlich angefragt und eingegangen werden. Im Folgenden werden erste Ergebnisse vorgestellt und im Anschluss diskutiert.

### 4 Darstellung der für die wissenschaftliche Weiterbildung relevanten Qualitätsdimensionen

Die identifizierten Dimensionen lassen sich den Bereichen Kurs- und Programmebene (siehe Tab. 1) sowie Organisationsebene (siehe Tab. 2) zuordnen. Beide Bereiche umfassen jeweils fünf Qualitätsdimensionen. Der Aspekt Diversity bzw. Gender Mainstreaming wirkt auf alle Dimensionen querschnittlich aus und wurde daher nicht als eigenständige Qualitätsdimension aufgenommen, sondern als grundsätzliche Bedingung zur Erfüllung der Qualitätskriterien gesetzt und in diese integriert.

<sup>3</sup> Der Expertenworkshop fand im Rahmen eines Arbeitstreffens des BMBF-geförderten Verbundprojektes MINT-Online statt, das den Aufbau berufsbegleitender mathematisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge zur Aufgabe hat. Weitere Informationen stehen unter [www.mintonline.de](http://www.mintonline.de) zur Verfügung.

#### 4.1 Qualitätsdimensionen auf Kurs- und Programmebene

**Lernergebnisse:** Die gewünschten Lernergebnisse, die durch ein weiterbildendes Studienprogramm erzielt werden, müssen für die Teilnehmenden klar definiert und kommuniziert sein und sich im gewählten Studienformat in der Lehr-Lern-Interaktion 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 -fortschritt.

**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-Lern-Interaktion:** Erwachsene Lernende bevorzugen einen aktivierenden Lernstil, der z. B. 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. geeignete Lernmanagementsysteme) lassen sich innovative Lernformate entwickeln (z. B. Fallbeispiele, Simulationen, spielerische Testfragen oder virtuelle Laboreinheiten).

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

**Tab. 1:** Indikatoren zu den recherchierten Qualitätsdimensionen auf Kurs- und Programmebene in der wissenschaftlichen Weiterbildung (Quelle: eigene Darstellung)

#### 4.2 Qualitätsdimensionen 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. Aufgrund dessen muss die Anrechnung solcher Leistungen rechtssicher, transparent und in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen erfolgen.

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

Über diese Qualitätsbereiche 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 explorativen Befragungen

Die Ergebnisse der im Zeitraum von September 2012 bis April 2013 qualitativ und 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 daran anknüpfende möglichen Kooperationen.

### 5.1 Ergebnisse der Hochschulbefragung

Insgesamt wurden die Hochschulleitungen bzw. das hochschulinterne Qualitätsmanagement von sechs staatlichen und zwei privaten Hochschulen interviewt. Hinsichtlich der Qualitätsdimension der zielgruppengerechten und modernen Infrastruktur, die auf der Kurs- und Programmebene verortet ist, fällt auf, dass die interviewten Akteure diesem Bereich zukünftig eine höhere Gewichtung beimessen. Die



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

**Tab. 2:** Indikatoren zu den recherchierten Qualitätsdimensionen auf Organisationsebene in der wissenschaftlichen Weiterbildung (Quelle: eigene Darstellung)

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 konzentrieren 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 beispielsweise 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. Dem Qualitätskriterium der Akkreditierung als externe Qualitätssicherung messen die Befragten aktuell und auch künftig die größte Relevanz zu. 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 Studiengangqualität, 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 umzusetzen zu können. Die Qualitätsdimension der

Einbindung der Weiterbildung in die Leitungs- und Verantwortungsstrukturen der Hochschule wird vornehmlich als wichtig bewertet, allerdings divergiert der Unterschied zwischen derzeitiger und zukünftiger Gewichtung nicht. Während bei dieser Dimension 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 ist hier ein mangelndes Zusammenspiel der relevanten Hochschulmitarbeitenden, was die Implementierung der Weiterbildung in die Gesamtkonzeption der Hochschule erschwert. Der Qualitätsdimension der Anforderungen an die Lehrenden wird insgesamt eine weniger hohe Gewichtung zugesprochen. Die Qualität der Lehrmaterialien wird zwar überwiegend als sehr wichtig bewertet, 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 Qualitätsdimensionen auch das Verständnis für Weiterbildungsentscheidungen im Unternehmen und die gestellten Anforderungen an die anbietenden Hochschulen eröffnen. In acht Interviews mit Vertreter/-innen der Geschäftsführung, bzw. des Personalmanagements aus technisch ausgerichteten Unternehmen der Branchen Automotive, Geräte- und Anlagenbau konnten erste Ergebnisse gewonnen werden.

Diese zeigen, dass der Weiterbildungsteilnahme ein dezidiertes 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, als auch den Einsatz der Ressourcen Zeit und Geld hervor. Vor allem jedoch die inhaltliche Passung auf die Aufgaben der Teilnehmenden im Unternehmen ist 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 platzieren zu können.

Für die Unternehmen ist besonders die Qualitätsdimension der Anforderungen an die Lehrenden hinsichtlich der Fach- und Praxiskompetenz zentral. Aber auch die Flexibilität des Angebots (z. B. aufgrund von Berufstätigkeit, Studien- und Familienpflichten) wird wiederholt herausgestellt. Die Unternehmen selbst sind durchwegs 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 hingegen die Praxisnähe, wofür sie teilweise den Studienprogrammen sogar eigene Dozierende beistellen würden.

Die Ursachen für Rückständigkeit der wissenschaftlichen Weiterbildung im internationalen Vergleich verorten die Befragten sowohl auf Unternehmens- als auch Hochschuleseite, was Hinweise auf mangelnde Kooperationsstrukturen liefert. 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 im Zentrum des Interesses liegen. Zu guter Letzt landen Fachthemen bisweilen schlichtweg nicht bei den entscheidenden Fachleuten.

Von den Hochschulen entsteht bei Unternehmen 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 gelangen, 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 Diskussion & Fazit

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung von Hochschulen und Unternehmen zeigen, dass diese zur Angebotsverbesserung beitragen können. Die identifizierten zehn Qualitätsdimensionen 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 Unternehmensseite gerade dieser Aspekt als noch wichtigste 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 betreffend 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, da die Finanzierung meist ausschließlich über Teilnahmegebühren erfolgt. Diese wiederum werden meist in großen Teilen von den Unternehmen der Studierenden geleistet, 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 Anspruchsgruppen teils verschiedene Priorisierungen vornehmen. In der Folge entsteht für die Hochschulen das Spannungsfeld zwischen der Realisierung von Praxisnähe, Forschungsbezug und zielgruppengerechtem Lehr-Lerndesign. Die zehn Qualitätsdimensionen können hier helfen, das Angebot kontinuierlich über die festgelegten Anforderungen, wie die einer Akkreditierung, hinaus zu verbessern.

Hochschulen, die ihrem Weiterbildungsauftrag erfolgreich nachkommen, verstehen sich als gute Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung mit einer adäquaten Ausrichtung des Angebots auf die jeweiligen Zielgruppen. Sie möchten Angebote effizienter und passgenauer auf ihre fokussierte Zielgruppe zuschneiden und dabei zumindest kostendeckend arbeiten. Hochschulen empfinden Akkreditierung als wichtigstes Qualitätsmerkmal.

Die Erträge und konstruktiven Effekte wissenschaftlicher Weiterbildung bilden sich in Hochschulen in erster Linie über die Nachfrage des Angebotes durch Studieninteressierte und Unternehmen ab. Eine geringe Drop-out-Quote ist dabei maßgeblich. Außerdem bilden sich die Erträge in der kontinuierlichen und positiven Evaluation ab sowie im Wunsch nach permanenter Verbesserung des Angebotes.

## Literatur

Forsa-Studie (2012): Weiterbildung & Fernstudium. Fernlernen als Methode zur berufsbegleitenden Weiterbildung: Bedeutung und Akzeptanz bei Personalentscheidern in mittleren und größeren Unternehmen sowie in der deutschsprachigen Bevölkerung zwischen 20 und 40 Jahren. Personalerstudie 2012. ILS Institut für Lernsysteme und Euro-FH (Europäische Fernhochschule Hamburg). [http://www.euro-fh.de/index.php/download\\_file/view/1165/251/](http://www.euro-fh.de/index.php/download_file/view/1165/251/) [Zugriff: 08.02.2013]

Hanft, A./Knust M. (2008): Wissenschaftliche Weiterbildung: Organisation und Geschäftsfelder im internationalen Vergleich. In: Report 31(1), S. 39.

Hanft, A./Müskens, W./Kröcher, U. (2010): Weiterbildungspanel Niedersachsen: Erhebung 2009: Gesamtbericht der Ergebnisse. <http://www.wepan.de/export/sites/default/Documente/Bericht-Wepan-2009.pdf> [Zugriff: 17.09.2012]

Härtling, E. (1972): Weiterbildung: Eine Synopse aus 15 im Auftrag des Europarats erarbeiteten Studien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 5(4), S. 329.

Knust, M./Hanft, A. (2007): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen: eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisationen und Angebotsformen. Münster: Waxmann Verlag.

Maschwitz, A. (2013): Kooperationen zwischen öffentlichen Hochschulen und Unternehmen in der Weiterbildung. In: Hanft, A./K. Brinkmann (Hrsg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen. Münster: Waxmann Verlag.

Meyer-Guckel, V./Schönfeld, D./Schröder, A.-K./Ziegele, F. (2010): Quartäre Bildung. Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Seneca: L. ANNAEI. SENECAE: EPISTULARUM MORALIUM AD LUCILIUM LIBER SEPTIMVS DECIMVS ET OCTAVVS DECIMVS. <http://www.thelatinlibrary.com> [Zugriff: 12.03.2013]

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2012): Hochschulausbildung 2020: Herausforderungen, Entwicklungen, Zielmarken. In: Hochschulbildungsreport 2020, Ausgabe 2013, S. 7. [http://www.mckinsey.de/html/presse/2013/130117\\_PM\\_Hochschulbildungsreport.as](http://www.mckinsey.de/html/presse/2013/130117_PM_Hochschulbildungsreport.as) [Zugriff: 14.03.2013]

Stock, G. (2012): Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer Europäischen Vergleichsstudie. Berlin: BBAW, S.7.

Wolter, A. (2011): Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der Postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 33(4), S.15.

## Autoren

Kathrin Wetzel  
kathrin.wetzel@uni-oldenburg.de

Dr. Bernd Dobmann  
bernd.dobmann@fraunhofer.de