



Weiterbildung als Ko-Kreation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

GML²2010 Grundfragen multimedialen Lehrens und
Lernens

Berlin, 12.03.2010

Universität als Expertenorganisation

- Hohe individuelle Autonomie
- diffuse Ziele
- unklare „Produkte“
- Fragmentierung/Spezialisierung
- Dominanz der Disziplin
- hohes Maß an Selbstkontrolle
- ungeliebte Verwaltung
- nachgeordnete Dienststellen/starke rechtliche Regulierung

Organisationsentwicklung

- Entwicklung zur Organisation -> Voraussetzung für institutionelle Antworten auf Herausforderung Weiterbildung
- Im Außenverhältnis entscheidend: Formen von Zielvereinbarungen, Leistungsverträgen, indikatorbasierter Mittelzuteilung, Form der Organisation, des Personalrechts;
- Im Innenverhältnis: Spannungsfeld individuelle versus institutionelle Autonomie; Spannungsfeld Wissenschaft - Verwaltung

Hochschulen und Management

- Management – koordiniert Aktivitäten in einem sozialen System und setzt sie mit dem außen in Beziehung
- Durch institutionelle Autonomie mehr Management erforderlich
- Typ der Wissensproduktion erfordert Management
- Management an Hochschule braucht adäquate Konzepte – Prozess-, Kommunikations- und Entscheidungskompetenz
- Kompetenz eines administratives Netzes

Stärken/Schwächen - Konsequenzen für die Weiterbildung

- Lose Kopplung -> kreative Einzellösungen
Graswurzelinnovationen
- Gestaltung von Kommunikation und von Prozessen
- Kollektive Entscheidungsschwäche
- Angebotsorientierung der ExpertInnen -
mangelnder Blick von Außen
- Societies have problems – universities
have departments

Status Quo der WB an Hochschulen

- Unzureichende Institutionalisierung – verdienstvolle Einzelaktivitäten - kein erkennbares Profil als institutionelle Anbieterin von WB
- fragmentierte Insellösungen - Transfer der Erfahrungen auf Organisationsebene fehlt
- alte Leitbilder – ambivalente Haltungen
- Unbegriffene Perspektive Life Long Learning
- Unrealistisches Bild der Studierenden und „Kunden“
- Unkenntnis und Cash Cow –Fantasien
- Unzureichende Verankerung in Kerngeschäft und Kernkriterien
- Auslagerung als Shortcut?

Spannungsfelder akademischer Weiterbildung

- Nachfrage versus Angebotsorientierung
- Marktnähe versus Forschungsbezug
- Regionalbezug versus Internationalität
- Anwendungsorientierung versus Reflexionsanspruch
- Managementaufwand versus Expertenorientierung
- Nähe versus Distanz zum betrieblichen Geschehen
- Karrierepfad
Weiterbildungsmanagement versus
Karrierepfad Wissenschaft

Herausforderungen

- Strategie- und Policybildung
- Gestaltung der Übergänge (Erst- und Weiterbildung, Sektoren und Systeme); Anerkennung von Kompetenzen
- fehlender strategischer Kontext für dezentrale Aktivitäten auf institutioneller Ebene (-> Management) und Systemebene (-> Politik)
- Institutionalisierte Diskussionsorte
 - zwischen den Sektoren und Systemen
 - zwischen Theorie und Praxis

Herausforderungen

- Profilierung der Qualität wissenschaftlicher Weiterbildung (Verknüpfung mit Forschung besondere Reflexivität)
- Neue Formen des Angebots und seiner Entwicklung
- Ko-Kreation, neue institutionelle Arrangements (Beispiel Finnland), (professionell) moderierte Netzwerkstrukturen und Grenzüberschreitungen zw. Disziplinen, Sektoren, Nachfragern und Anbietern

Herausforderung für die Wirtschaft

- Investing in people
- Strategische Personalentwicklung
- Transparente Karrierewege
- Innovative Kooperationsmodelle
- Verschränkung des Bildungsbereiches mit der innerbetrieblichen Weiterbildung
- Gestaltetes Work Place Learning
- Zielgruppenspezifische und lernerzentrierte Ansätze
- Beratung und Guidance

Herausforderungen für die Individuen

- Immer neue Mischverhältnisse zwischen Privat-, Berufs- und Bildungslebens erzeugen
- Steuerung des eigenen Bildungslebens
- Investitions- und Lernbereitschaft
- Verantwortungsübernahme und Reflexionsbereitschaft

Karrierefaktor Weiterbildung

- Einstieg in die Weiterbildung schaffen
- Aufstiegs-/Umstiegs-/(Wieder-)Einstiegs-Weiterbildung
- Weiterbildungsroutinen etablieren
- Netzwerkbildung
- Professional Communities
- Reflexion der eigenen beruflichen Entwicklung („Boxenstopp“)
- Selbststeuerungsfähigkeit gewinnen (Ausdruck für beruflichen Erfolg)

Life Long Guidance

- Ausbau bestehender, unabhängiger anbieterübergreifender Anlaufstellen für Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung
- Professionalisierung der Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung
- Zugang zur Beratung verbreitern

Lernende in den Mittelpunkt stellen

- Verschränkung der Lernorte und Entwicklung neuer Lernarchitekturen
- Entwicklung neuer Lehr-/Lernmethoden
- Breitere Nutzung von eLearning und Fernunterricht
- Neues Selbstverständnis und neue Aufgaben für Lehrende entwickeln

Kompetenzorientierung

- Kompetenz: Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten selbst gesteuert in verschiedenen Kontexten zu bündeln
- Kognitive, funktionale, personale und ethische Kompetenz
- Sichtbarmachung durch Vertrauen und Durchlässigkeit zwischen den Sektoren
- Entwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten zur Anerkennung von insbesondere informell erworbenen Kompetenzen
- Duale Angebote auf unterschiedlichen Niveaus schaffen



Prof. Dr. Ada Pellert
Präsidentin
Deutsche Universität für Weiterbildung
Pacelliallee 55, 14195 Berlin
praesidentin@duw-berlin.de
www.duw-berlin.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!