

# **Work Based Learning - Didaktisches Mittel für berufsbegleitendes Studium? Lernen von Europa!**



**Ergebnisse der Fallstudie III**

- 1. Fallstudie III**
- 2. Ergebnisse Finnland**
- 3. Ergebnisse England**
- 4. Ergebnisse Irland**
- 5. Ergebnisse Österreich**

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## „Hochschulstruktur“

### Fallstudie III

#### **Ausgangslage**

Brandenburg hat als Flächenland mit ca. 2,5 Mio. Einwohnern ein besonderes Problem mit dem demografischen Wandel. Ähnlich wie in anderen neuen Bundesländern ist neben den Abwanderungsbewegungen nach der Wende die Geburtenrate besonders stark zurückgegangen.

Die Geburtenzahlen im Land haben sich nach der Wende nahezu halbiert, was sich auf das gesamte Bildungssystem ausgewirkt hat und noch auswirkt. Für die Hochschulen werden bis 2015 noch stabile Zahlen vorhergesagt, allerdings werden dann die Studienanfängerzahlen sinken.

Der Entwicklung der Studierendenzahlen steht ein Mangel an Fachkräften gegenüber, der bis zum Jahr 2030 zu bis zu 460.000 nicht besetzten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg führen soll (2015: 273.000, 2020: 362.000).

Die Wirtschaftsstruktur im Land Brandenburg ist neben wenigen Großunternehmen fast vollständig klein- bis mittelständisch geprägt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) beschäftigten im Jahr 2009 99,5 Prozent der brandenburgischen Betriebe weniger als 250 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter und sind damit den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zuzurechnen. 31 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Diese Unternehmen sind häufig mit typischen Defiziten konfrontiert wie einer zu niedrigen Eigenkapitalquote, Problemen beim Zugang zum öffentlichen und privaten Kapitalmarkt, mangelnder Exportfähigkeit, geringer Innovationsneigung und Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung und –entwicklung sowie bei der Unternehmensnachfolge.

Die Fachhochschule Brandenburg (FHB) wurde im Jahr 1992 gegründet und bildet derzeit etwa 3.000 Studierenden in den drei Fachbereichen (Informatik und Medien; Technik; Wirtschaft) praxisnah für vielfältige anspruchsvolle Berufe aus. Themen für die Lehre werden ebenfalls mit Partnern aus Industrie, Wirtschaft, Handwerk und Verwaltung definiert. Die anwendungsorientierte

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Forschung führt zu einem regen Technologietransfer vor allem in die Unternehmen der Region.

Neben Präsenzstudiengängen gibt es an der FHB Angebote mit Online Anteilen, als Blended Learning Konzept und das berufsbegleitende Bachelorstudium BWL.

Alle Studiengänge der Fachhochschule Brandenburg sind durch Agenturen akkreditiert und gewährleisten somit eine hohe Ausbildungsqualität. Bei allen Studiengängen steht die individuelle Betreuung ebenso im Vordergrund wie die Zufriedenheit der Studierenden. Die positiven Ergebnisse der Hochschulrankings bescheinigen der FHB erstklassige Studienbedingungen und eine hervorragende Reputation der Fachbereiche sowie der Professorinnen und Professoren an der Fachhochschule Brandenburg. Und das soll auch so bleiben.

### ***Problemstellung***

Ein großer Teil des nicht gedeckten Fachkräftebedarfs besteht in fehlenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Berufs- und Hochschulabschluss. Dies betrifft vor allem die Bereiche Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften sowie den medizinischen Bereich.

Es gibt einen Bedarf an Weiterbildung auf akademischen Niveau, welche idealerweise im Arbeitsumfeld generiert werden kann und auf ein später aufgenommenes Studium angerechnet werden kann. Insbesondere in kleinen- und mittelständischen Unternehmen sollen die Mitarbeiter so wenig Zeit wie möglich von ihren Arbeitsplätzen freigestellt werden.

Die Fachhochschule Brandenburg (FHB) möchte ein Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten entwickeln und anbieten, die für Fachkräfte im Land Weiterbildung auf akademischem Niveau ermöglichen.

Durch die Weiterbildungsangebote soll auch die Bindung der Unternehmen an die akademische Bildung im Land verbessert und verstetigt werden.

Mitarbeitern und Unternehmern soll die Möglichkeit geboten werden, einen Einstieg in die akademische Bildung zu finden, um so die vorhandenen Fachkräfte stets weiterzubilden und evtl. einen akademischen Abschluss für die Zukunft zu erreichen.

Die Vermittlung / der Erwerb der Kompetenzen soll idealerweise

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

vollständig oder zu einem großem Teil im Arbeitsumfeld erfolgen.  
Innerhalb und außerhalb der Hochschule gibt es Vorbehalte hinsichtlich der Möglichkeit des akademischen Wissenserwerbs im Arbeitsprozess. Insbesondere die traditionellen Universitäten sehen die Qualität der akademischen Bildung und die Wertigkeit (Ansehen) der vergebenen Grade (Abschlüsse) durch die Vergabe von ECTS Punkten im Arbeitsprozess gefährdet.

***Erkenntnisinteresse***

Welche Vorgehensweise würden sie der FHB zur Entwicklung, Implementierung und Verstetigung von Weiterbildungsangeboten auf akademischem Niveau empfehlen?

Was wäre dafür erforderlich?

Welche Methoden kommen zum Einsatz?

Wie kann ein Angebot speziell für KMU's gestaltet werden?

Wie gewinnen wir Unternehmen für diese Idee?

Wie soll die FHB mit der Heterogenität der Zielgruppe umgehen?

Wie wird die Qualität der akademischen Bildung gesichert?

Wie werden informelle Kompetenzen berücksichtigt?

Wie kann die Akzeptanz intern und extern nachhaltig erhöht werden? Was ist in Bezug auf die Kommunikation wichtig?

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 2. Ergebnisse zur Fallstudie III: Finnland

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Vorliegender Text ist eine Zusammenfassung der Darstellungen der finnischen Perspektive als Antwort auf die Problemstellungen der Fallstudie III „Hochschulstruktur“.

In Fallstudie III beschäftigt sich Virolainen vor allem mit der Implementierung von Weiterbildungen auf akademischem Niveau an der FH Brandenburg und in der Region. Ähnliche Bedingungen, wie sie in der Fallstudie beschrieben wurden, sind auch in Finnland vorzufinden. Hochschulen müssen sich an demographische Veränderungen sowie Änderungen in der Arbeitswelt anpassen. Erste Schritte dahingehend waren die Einführung des EQR und Empfehlungen für die Anerkennung bereits vorhandener Kenntnisse sowie die Beschäftigung mit dem Lernen am Arbeitsplatz. In Bezugnahme auf die vorangehenden Fallstudien weist Virolainen nochmals darauf hin, dass die beste Grundlage für die Einführung neuer Studienangebote eine Bedarfsanalyse des Arbeitsmarktes ist. Aufbauend auf dieser Studie kann ein Pilotprogramm gestartet werden. Aktive Reflexion über Erfolg oder Misserfolg des Programms sollte von allen Beteiligten gemeinsam vorgenommen werden. Diese Zusammenarbeit ist eine optimale Plattform für den Austausch und die Koordination über bestehende Grenzen hinweg.

Im finnischen Kontext erwies sich die Aufnahme verschiedener Work Based Learning Methoden als besonders erfolgreich in der Erwachsenenbildung. Wichtig dabei war u.a. die Bereitstellung von internetbasierten Lernplattformen, die Durchführung von Präsenzseminaren an Abenden und Wochenenden, die Anerkennung vorhandener Kenntnisse und die Konzeption individueller Studienpläne, die Möglichkeit der Einzelmodulbelegung, die Belegung von Praxismodulen im authentischen Arbeitsumfeld, flexible Lehr- und Lernmethoden sowie individuelle Beratung und Betreuung, auch in finanzieller Hinsicht. Die Heterogenität der Lernenden kann durch die Vielzahl der Methoden gezielt angesprochen werden. Für die Studierenden ist dabei der Fokus auf individuelle Bedürfnisse von besonderer Bedeutung. Die Arbeitgeber/innen können zeitnah die Anwendung im Studium erworbener Kenntnisse am Arbeitsplatz beobachten. KMUs können durch die Kooperation mit Hochschulen und die Durchführung von Projekten am Arbeitsplatz profitieren. Als Nachweis für eine erfolgreiche Kooperation nutzt Virolainen ein Interview mit einer betreuenden Lehrkraft über den Ablauf eines solchen Projektes<sup>1</sup>.

Abschließend geht sie auf die Akzeptanz der neuen Programme an Hochschulen ein. Um diese zu erhöhen bzw. zunächst einmal zu erschaffen sollten die Konzeption und Rolle der neuen Angebote in allen Bereichen klar vermittelt und in Bezug zu bereits vorhandenen Programmen dargestellt werden. Hierbei sind ähnliche Prüfungen, der Einsatz von gleichen Lehrkräften, etc. für eine Erhöhung der Akzeptanz von Vorteil. Die Betonung als Pilotprogramm, das Unterstützung des gesamten Personals benötigt sowie auf den Erfahrungen und bisherigen Erfolgen basiert, ist ebenfalls von Bedeutung.

<sup>1</sup> Das Interview ist in der Bearbeitung der Fallstudie in englischer Sprache zu finden.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 3. Ergebnisse zur Fallstudie III: England

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.



Vorliegender Text ist eine Zusammenfassung der Darstellungen der englischen Perspektive als Antwort auf die Problemstellungen der Fallstudie III „Hochschulstruktur“.

Die Bearbeitung der Fallstudie erfolgt anhand der gestellten Fragen und wird in jeweils betitelten Abschnitten vorgenommen, die z.T. nicht inhaltlich geordnet sind. So beschäftigt sich der erste Abschnitt mit der Qualitätssicherung der Programme. Da alle bereits existierenden Studiengänge der Fachhochschule Brandenburg durch Agenturen akkreditiert sind, ist es von Vorteil diese Agenturen auch in der Konzeption der neuen Studiengänge mit einzubeziehen. WBL-Programme verfügen generell über transparente Strukturen und klare Prozesse, die Studienphasen sind für Agenturen leicht nachvollziehbar und die Programme eignen sich gut für die Qualitätssicherung.

Im nächsten Abschnitt thematisieren Costley und Pizzolato die Fachkräfteentwicklung durch WBL-Studiengänge. Durch die Konzipierung der Programme aus dem Arbeitskontext heraus, sind sie besonders für die Weiterbildung der Angestellten eines Unternehmens geeignet. Die so qualifizierten Mitarbeiter/innen werden mit dem höheren Abschluss als selbständiger und wertvoller angesehen. Die Ausbildung am Arbeitsplatz verringert dabei die Kosten für die Programme sowie die Abwesenheit der Mitarbeiter/innen vom Arbeitsplatz. Für KMUs eignet sich eine geteilte Finanzierung: 1/3 Unternehmen, 1/3 Beschäftigte, 1/3 Förderung durch Regierung oder Ministerium. Die Unternehmen wie auch die Beschäftigten sehen zügig die Ergebnisse ihrer Investition. Ratsam ist es auch, Unternehmen vor der Durchführung der Programme nach dem Qualifizierungsbedarf zu befragen und sie an der Konzeption der verschiedenen Module eines Studienganges zu beteiligen.

Der darauf folgende Abschnitt geht näher auf den Dualismus Theorie und Praxis ein, der bereits vielfach in der Literatur erörtert wurde. Anhand einiger Beispiele (Bourdieu, Derrida, Giddens, Schatzki) zeigen die Autoren, dass die Verbindung von Theorie und Praxis ein wichtiges Element der Bildung ist. Hauptpunkt der Diskussion ist die Art des produzierten Wissens, dass Gibbons et al.<sup>1</sup> in „mode 1“ und „mode 2 knowledge“ einteilt; ersteres das an Hochschulen produzierte Wissen, letzteres das durch die Praxis generierte Wissen. Diese Unterscheidung erzeugt eine eingeschränkte Sichtweise hinsichtlich des akademischen Wissenserwerbs durch und im Arbeitskontext. Für eine erfolgreiche Partnerschaft im Bereich WBL ist es nötig, dass Hochschulen sich dem „mode 2“ Wissen annähern. So können Probleme aus der praktischen „Welt“ entnommen und mithilfe eines akademischen Blickwinkels kritisch analysiert und betrachtet werden. Neue pädagogische Ansätze im Bereich des WBL erleichtern die Übertragung des theoretischen Grundlagenwissens auf praktische Erfahrungen und entgegengesetzt. Die Autoren sehen es als besonders wichtig an, dass Hochschulen sich mit solchen neuen Ansätzen an die sich schnell verändernden Bedingungen des Wirtschaftslebens anpassen.

Anschließend beschäftigt sich der nächste Abschnitt mit den strukturellen Bedingungen der Hochschulen für die Durchführung von WBL-Programmen. Um eine effektive Partnerschaft mit

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Unternehmen einzugehen, müssen entsprechende Rahmenbedingungen an den Hochschulen geschaffen werden, v.a. die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, die sich in den Bildungszielen der Hochschulen zeigen sollte. In den möglichen WBL-Programmen müssen eine Relevanz für die Unternehmen sowie ein entsprechender Qualitätsanspruch der akademischen Bildung sichtbar sein. Darauf folgend wird anhand von Fallstudien der Nutzen der WBL-Programme dargestellt. Weitere Beispiele finden sich auch in verschiedenen Fachzeitschriften. Auf europäischer Ebene starteten ebenfalls zahlreiche Initiativen zur Implementierung von WBL, die die Autoren im nächsten Abschnitt vorstellen. Seit der Jahrtausendwende ist „lifelong learning“ ein wichtiger Bildungsansatz in der EU, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Standards für die Anerkennung bereits vorhandener (informeller) Kenntnisse liegt (APEL). So soll Motivation geschaffen werden, mit dem in der bisherigen Berufspraxis erworbenen Wissen eine akademische Ausbildung aufzunehmen.

Ein weiterer Abschnitt befasst sich mit Lösungsansätzen für die Überwindung von Resistenzen gegenüber Veränderungen innerhalb der Hochschulen. Bei der Vielzahl der Mitarbeiter/innen einer Hochschule wird sich ein gewisser Teil gegen die Veränderungen aussprechen. Für die Konzeption der WBL-Programme sollte man daher jene Mitarbeiter/innen einbeziehen, die offen für neue (Lehr-) Methoden sind. Sie erkennen schnell den Nutzen und Wert der WBL-Programme. Unternehmen sind zumeist von einer Zusammenarbeit überzeugt, wenn die Hochschulen ein exzellentes Programm mit innovativen Studienplänen anbieten, die genau auf die Bedürfnisse der erwachsenen Lernenden in ihren jeweiligen Situationen angepasst sind. Je stärker die Zusammenarbeit ist (von learning agreement bis hin zu eigenen Kursen oder die Bereitstellung von Mentoren und Mentorinnen), umso mehr schätzen die Unternehmen die Entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen.

Im dann letzten Abschnitt geben die Autoren Hinweise zu Forschungsliteratur bezüglich WBL, u.a. für neue Ansätze in der Pädagogik, Studien zur Evaluation von WBL-Programmen, u.ä. Die Bearbeitung schließt mit einem Literaturverzeichnis ab.

<sup>1</sup> Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M., (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 4. Ergebnisse zur Fallstudie III: Irland

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Vorliegender Text ist eine Zusammenfassung der Darstellungen der irischen Perspektive als Antwort auf die Problemstellungen der Fallstudie III „Hochschulstruktur“.

In der Einleitung zur Fallstudie trifft Hodgers generelle Feststellung über die Schwierigkeiten der KMUs in der heutigen Zeit und definiert noch einmal die dargestellte Problematik, um sie anschließend in den irischen Kontext zu setzen. Die beschriebenen Problembereiche sieht er als Herausforderungen für die jeweilige Region an, die nur durch organisationsübergreifende Handlungen gelöst werden können.

Die Erfahrungen des *Centre for Advanced Professional Studies Ireland* zeigen, dass auch in Irland für Angestellte der KMUs der Zugang zu akademischer Bildung schwierig ist: begrenzte Plätze, kostspielige Programme, sowie häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind dabei maßgeblich, aber auch die Tatsache, dass die Weiterbildungen (bzw. Ausbildungen) oft nicht kontextuell relevant sind. Generell stellten die Mitarbeitenden des Centres fest, dass irische Hochschulen nicht für die Arbeit mit den KMUs und ihren spezifischen Anforderungen aufgestellt sind. An ihre Stelle treten private Institutionen und andere Organisationen, die entsprechende Lösungen anbieten. Meist sind dies jedoch Weiterbildungen, die keine Progression zu akademischer Bildung ermöglichen.

Eine Initiative, die auf diese Problemstellung reagiert, ist das *Skillnets* – eine Vereinigung verschiedenster Unternehmen sowie Vertretern des irischen Bildungsministeriums. Die 1999 gegründete Vereinigung bietet subventionierte Weiterbildungen an. In verschiedenen Trainingsnetzwerken (je nach Region) wird zuvor der Bedarf ermittelt. So werden die Art der Weiterbildung, Dauer, Form und Methoden an den Bedürfnissen der Unternehmen orientiert. Da zumeist große Unternehmen dominieren, richten sich die Kurse nur teilweise an KMUs.

Dessen ungeachtet schlägt Hodgers vor, ein ähnliches, organisationsübergreifendes Netzwerk in Brandenburg zu etablieren. Basis dieser Vereinigung kann die Fachhochschule Brandenburg bilden, die Kernmitglieder sollten aus Vertretern der FH, der Unternehmen und des regionalen Ministeriums für Arbeit bestehen. Ihr Ziel ist die Identifizierung und Entwicklung von Weiterbildungen auf akademischem Niveau (als Zertifikatskurse oder Studiengänge mit akademischem Abschluss). Die Fähigkeiten und Kompetenzen der in den Unternehmen angestellten Mitarbeiter/innen sollen so verbessert und die Region generell wettbewerbsfähiger werden. Die Rahmenbedingung für das Netzwerk beschrieb Hodgers bereits in Fallstudie I.

Die Aktivitäten eines entsprechenden Netzwerks benennt Hodgers anhand der von Skillnets beschriebenen Organisationsstrukturen<sup>1</sup>:

- den Weiterbildungsbedarf der teilnehmenden Unternehmen und möglichen Programmteilnehmer analysieren, sowie den Bedarf an Kompetenzen identifizieren,
- die strategische Bedeutung der Langzeitwettbewerbsfähigkeit dieser Kompetenzen bewerten,

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

- ein Ausbildungsnetzwerk entwickeln (Strukturen und Prozesse konzipieren),
- die Zusammenarbeit und Kooperationen mit Unternehmen und anderen Institutionen fördern um einen Wissensaustausch zu ermöglichen,
- Weiterbildungen organisieren, durchführen und evaluieren,
- die Steuerungsgruppe des Netzwerks über Fortschritte, Ergebnisse und Wirkung des Trainingsnetzwerks informieren.

Basierend auf den Analysen des Netzwerks werden dann in Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden dieses die Studiengänge bzw. Programme konzipiert, die jeweils eine Mischung aus Work Based Learning Modulen und spezifischen, theoretischen Lerninhalten sind; je nach Bedarf der Unternehmen z.B. in Personalmanagement oder Ingenieurwesen. Die WBL Module sollten so konzipiert sein, dass die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten gefördert wird. Ein Action-Learning Ansatz steht dabei im Fokus, WBL-Studierenden werden zum selbständigen Lernen erzogen. Notwendig dafür ist jedoch auch ein Training für die Mentoren, die die Studierenden am Arbeitsplatz begleiten („Train the Trainer“). Durch die hohe Beteiligung der Unternehmen an der Konzeption und vor allem Durchführung der Programme sehen diese ihre Bedürfnisse und Bemühungen als wahrgenommen und unterstützt an. Dies erhöht die Akzeptanz zur Zusammenarbeit mit der Hochschule, die hier eine Unterstützerrolle einnehmen, dennoch aber als gleichwertiger Partner in der Entwicklung der Studiengänge gelten sollte.

Die Aufstellung solch eines organisationsübergreifenden Netzwerks vereinfacht den Umgang mit z.B. der Heterogenität der Zielgruppe: es werden gezielt Herausforderungen und Anforderungen der Teilnehmenden ermittelt um Handlungsfelder des Netzwerks festzulegen. Gesammelte Informationen werden analysiert und kategorisiert um entsprechende Weiterbildungsangebote zu konzipieren. Weitere Aktivitäten zur Durchführung von Programmen und zur Qualitätssicherung sowie zu Unterrichts- und Bewertungsmethoden werden im Anschluss beschrieben.

Als letzten Punkt bewertet Hodgers die mögliche Bewerbung von WBL-Weiterbildungen an Hochschulen um die Akzeptanz dieser innerhalb der Hochschule zu fördern. Wie bereits in Fallstudie I beschrieben, gestaltet sich dies unter den an den meisten Hochschulen gegebenen Bedingungen schwierig, oft treffen die Weiterbildungsanbieter auf Widerstand. Dennoch betont Hodgers die Notwendigkeit, dass sich die Hochschulen „beeilen“ müssen, um am Weiterbildungsmarkt erfolgreich gegenüber Unternehmen und Organisationen bestehen zu können, die teilweise bereits selbst die Qualifizierung der eigenen Angestellten übernehmen. Die Fachhochschule Brandenburg sollte daher die Unterstützung von führenden Industrieunternehmen der Region anstreben. Proaktives Handeln fördert die Akzeptanz an der Hochschule. Aus Sicht der irischen Erfahrungen betrachtet, ist die Arbeit als Interface-Organisation gewinnbringend. Die Fachhochschule Brandenburg könnte sich regional und auch national erfolgreich aufstellen.

<sup>1</sup> Frei übersetzt nach: <http://www.skillnets.ie/about-networks>, letzter Zugriff 02.09.2014.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 5. Ergebnisse zur Fallstudie III: Österreich

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## Fallstudie III „Hochschulstruktur“

### Situation

Brandenburg erwartet etwa gleichbleibende Studierendenzahlen und einen Mangel an Fachkräften (Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften, medizinischer Bereich). Die Betriebsstruktur sieht vor allem Klein- und Mittelbetriebe, die eher low-tech und regional orientiert sind und auf ihren Märkten zu kämpfen haben.

In diesem Umfeld orientiert sich die FH Brandenburg an der direkten Unterstützung der regionalen Wirtschaft und richtet ihr Angebot entsprechend aus (inhaltlich und organisatorisch). Die Weiterentwicklung der Hochschule soll in Zukunft noch stärker am tatsächlichen Bedarf orientiert sein und sich somit auch mit der Frage der Weiterbildung und dadurch der direkten Kooperation mit den Unternehmen beschäftigen.

Beispielhaft wurden in den beiden ersten Fallstudien eine Facharbeiterin sowie die Zielgruppe (Industrie)Meister/in beschrieben und für diese nach sinnvollen Angeboten gesucht. Im Rahmen dieser Fallstudie sollen die dafür an der Hochschule zu schaffenden Bedingungen reflektiert werden.

### Stellungnahme und Empfehlungen

Für den Bedarf der beschriebenen Unternehmensstruktur in Brandenburg sehe ich die folgenden Schwerpunkte für das Engagement der Hochschule:

1. **Präsenz in den und für die Unternehmen:** Im übertragenen Sinn sollte die Hochschule in die Unternehmen hineingetragen und die Unternehmen in die Hochschule eingeladen werden. Das sollte auf allen drei Ebenen geschehen und auf alle verfügbaren Modelle und Unterstützungen zurückgreifen:
  - a. **Professor/innen und Wissenschaftler/innen** gehen in die Unternehmen und lösen Probleme, entwickeln Innovationen gemeinsam (Publikation = zweitrangig).
  - b. **Mitarbeiter/innen** der Unternehmen werden gezielt, auf den Bedarf aller Beteiligten ausgerichtet, weitergebildet (Hochschulabschluss = zweitrangig).
  - c. **Studierende** in Praktika, Projekten und dualen Studiengängen sind ideale „Know-How“ Broker zwischen Unternehmen und Hochschule, besonders dann, wenn sie aus der Region kommen und damit frühzeitig in deren Entwicklung eingebunden sind.
2. **Individuelle Bildungsangebote:** Wie auch immer die Angebote ausfallen, die sehr breit gestreuten Erwartungen aller Beteiligten legen nahe, dass Bildungsangebote sowohl auf die Anforderungen der Unternehmen, als auch jene der Mitarbeiter/innen abgestimmt sein müssen. Damit das möglich ist, braucht es eine effektive Infrastruktur:
  - a. Online Kurse und e-Learning.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

- b. „Bildungsräume“ und „Bildungspromotoren“ in den Unternehmen.
  - c. Ein Qualitätssicherungssystem für die Anerkennung von Vorbildung und Praxismodulen sowie die vergebenen Credit Punkte und Abschlüsse.
  - d. Innovative Modelle und Idee, mit denen öffentliche Aufmerksamkeit und Bereitschaft für Förderungen erreicht werden kann.
  - e. Eine offene Tür für alle Branchen und Zielgruppen, die selbst Interesse und Initiative entwickeln.
3. **Hoher Qualitätsstandard:** Durch neue Weiterbildungsangebote darf das Niveau der bisherigen Studien nicht infrage gestellt werden. Über den akademischen Wert der Angebote darf es keinen Zweifel geben. Das bedeutet klare (deutlich unter der Mindestforderung) und eigene Standards für
- a. Anrechnung von Vorkenntnissen.
  - b. Vergabe von Credit Punkten für Praxisteile.
  - c. Kriterien für und Bewertung von Studien- und Abschlussarbeiten, die in Betrieben durchgeführt werden.
  - d. Angebot von Job-orientierten Einzelmodulen, um den Zwang zum gesamten Studium nicht aufkommen zu lassen.
  - e. Duale Studiengänge (gesamte Workload = ein Vollzeitjob) vor berufsbegleitenden Studiengängen (gesamte Workload = 1,5 bis 2 Vollzeitjobs, je nach Studiendauer).
  - f. Bachelorstudien vor Masterstudien.
  - g. Angebot von Vorkursen und Tutorien sowie Engagement der Hochschule auf der Sekundarstufe.
  - h. Einrichtung eines Gremiums aller Beteiligten für die Qualitätssicherung und kontinuierliche Verbesserung.

### **Zusammenfassung und Ausblick**

Ich habe in den vorangegangenen Abschnitten meine persönliche Erfahrung und Meinung zusammengefasst und in den letzten Vorschlägen drei besonders wichtige Themen herausgegriffen. Daneben gibt es natürlich eine Reihe weiterer Bereiche, die hoffentlich in der Diskussion aufgegriffen und behandelt werden.

Es macht in einer Zeit, wo eher ein zu großer Teil der Jugend studiert und oft falsche Studien wählt (sowohl bezüglich der eigenen Neigung und Fähigkeiten, als auch bezüglich der Marktsituation), sehr viel Sinn, sich an einer Hochschule mit beruflicher (Fachaus- und –weiter)Bildung zu beschäftigen. Das darf aber nicht durch eine Verwässerung der akademischen und wissenschaftlichen Glaubwürdigkeit geschehen. Voll akkreditierte duale Bachelorstudiengänge können dafür eine solide Basis bilden.

Meiner Meinung nach sollte das wichtigste Ziel sein, möglichst viele Gelegenheiten für konkrete Begegnungen zwischen Unternehmen und deren Eigentümer/innen, Führungskräften und Mitarbeiter/innen sowie der Hochschule und deren Professor/innen, Wissenschaftler/innen und

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.



Studierenden zu schaffen. Dafür sollte jede Gelegenheit im Rahmen eines Masterplanes genutzt werden.

Der Vorteil der Konzentration auf die Kooperation mit KMU liegt darin, dass schon ein einziges Projekt, eine einzige Kooperation, ein einziger dualer Student oder eine einzige qualifizierte Mitarbeiterin einen entscheidenden Mehrwert bringen kann. Genau diese Situationen sind es, die Wissen lernbar und somit Bildung nachhaltig machen.

Die FH Brandenburg könnte eine Vorreiterrolle spielen, da sie schon jetzt Probleme im Umfeld erlebt, die sich höchstwahrscheinlich weiter ausbreiten werden, und vielleicht die Gelegenheit hat, in einer Pionierrolle dafür eine ausreichende finanzielle und ideelle Unterstützung zu bekommen.

**Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!**



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.