

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



Ergebnisse der Fallstudie I

- 1. Fallstudie I**
- 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.

„Meisterweiterbildung auf akademischem Niveau“ Fallstudie I

Ausgangslage

In einem großen Unternehmen des Maschinenbaus (Produktion) gibt es auf einer unteren Führungsebene viele Meister/Meisterinnen. Diese Meister/Meisterinnen haben i.d.R. eine technische duale Ausbildung absolviert und daran anschließend einige Jahre Berufspraxis erworben. Aufbauend darauf haben sie einen Meisterkurs besucht und eine allgemein anerkannte Meisterprüfung bestanden. In der Regel sind das Industriemeister/-meisterinnen, die ihre Prüfung vor der IHK (Industrie- und Handelskammer) in unterschiedlichen Fachrichtungen wie z. B. Metall, Mechatronik oder Elektrotechnik bestanden haben. Ein Industriemeister/-meisterin sollte nach den Rahmenvorgaben des DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag = Dachorganisation der IHK's) folgende Kompetenzen besitzen:

Ein **Industriemeister/-meisterin** ist

- eine berufserfahrene, industriell-technische Führungskraft mit erweiterten und vertieften Kenntnissen der betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge
- ein/eine fachlich kompetenter Werkstattleiter/-leiterin mit Personalverantwortung
- ein/eine Koordinator/Koordinatorin für den reibungslosen Ablauf der Produktion und die Qualität der Produkte
- ein/eine Mittler/Mittlerin zwischen Betriebsleitung und seinen Mitarbeitern
- ein/eine betriebliche/betrieblicher Vorgesetzte/Vorgesetzter mit besonderer Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung

In ihren derzeitigen Positionen besitzen diese Meister/Meisterinnen bereits Personalverantwortung z. B. als Teamleiter/-leiterin. Dafür haben sie in der unternehmensinternen Akademie Führungsseminare durchlaufen, um eine inhaltliche Unterstützung für diese Führungsverantwortung zu bekommen und sie auf diese Aufgabe adäquat vorzubereiten.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!

Jetzt stellt sich die Aufgabe, ausgewählte Mitglieder dieser Personengruppe weiter zu qualifizieren. Dazu wünscht sich das Unternehmen die Möglichkeit, Weiterbildung auf akademischem Niveau möglichst arbeitsplatznah zu konzipieren und anzubieten. Dabei sollen sie auf Positionen wie die eines Schichtleiters/-leiterin vorbereitet werden, die wiederum mehrere Teams führen. Es kommen Weiterbildungsmodulare in Form von Zertifikatskursen in Frage, die später auf ein aufzunehmendes Studium angerechnet werden sollen. Sollte ein Bachelorgrad erworben werden, sollen praktische Kompetenzen angerechnet werden, um die Studiendauer zu verkürzen.

Außerdem sollen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen so viele Inhalte wie möglich innerhalb der Arbeitszeit oder an ihrem Arbeitsplatz erwerben können. Man könnte daher von einem berufsintegrierenden Studienformat/Zertifikatskursformat sprechen.

Ziel des Unternehmens ist es, diese Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen später auf höhere Positionen mit weiterer Personalverantwortung und/oder weiterer Fachverantwortung einzusetzen, die aber dann ein höheres Abstraktionsniveau voraussetzen. Auch die fachlichen Kompetenzen in den technischen Bereichen müssen erweitert werden.

Bislang ist die Konzeption solcher Studiengänge oder Zertifikatskurse in Kooperation mit staatlichen deutschen Hochschulen schwierig. Geringe Flexibilität, wenig Praxis in der Anrechnung, fehlende Akzeptanz berufsintegrierender Lehrformate sind weit verbreitet, was auch der Tatsache geschuldet ist, dass fast alle staatlichen Hochschulen zurzeit einen großen Ansturm traditioneller Studierende.

Problemstellung

Die Meisterinnen/Meister sollen so wenig Zeit wie möglich von ihren Arbeitsplätzen freigestellt werden. Seminare sind möglich, sollen aber nach Bedarf im Unternehmen oder unternehmensnah stattfinden. Dabei sind die Schichtpläne (3-Schicht-System) zu berücksichtigen.

Sie sollen ein deutlich höheres akademisches Niveau erreichen. Die Anrechnung bereits vorhandener Kompetenzen soll individuell gewährleistet werden. Angestrebt wird ein akademischer Abschluss, der entweder bereits in der Gesamtkonzeption enthalten ist oder durch die Meister /Meisterinnen in

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!

Eigeninitiative später einfach (kurz) aufgesetzt werden kann.

Bislang haben sich nur wenige staatliche Hochschulen an die Konzeption gewagt, da sie arbeitsintensiv und nicht unproblematisch erscheint.

Erkenntnisinteresse

Wie kann eine Weiterbildung auf akademischem Niveau konzipiert werden, die den Anforderungen des Unternehmens genügt, aber auch die Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung?

Welche Rahmenbedingungen müssen in den Unternehmen und Hochschulen vorhanden sein oder gestaltet werden, um die Qualität für beide Seiten gewinnbringend zu gestalten?

Wie gestaltet man am sinnvollsten die Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen und Hochschule?

Wie kann die Didaktik für eine solche arbeitsplatznahe Weiterbildung auf akademischem Niveau, die letztlich zu einem akademischen Grad führen soll, sinnvoll gestaltet werden? Welche Lehr- und Lernmethoden sind sinnvoll, wie kann das Angebot methodisch in die Hochschule einordnen, wie kann man den Workload für die Teilnehmenden gestalten?

Wie muss eine Beratungsleistung der Meister/Meisterinnen von der anbietenden Weiterbildungsinstitution(Hochschule) aussehen, damit möglichst klare Vorstellungen über die akademische Ausbildung herrschen?

Wie kann eine individuelle Anrechnung so durchgeführt werden, dass auch große Kohorten (100 pro Jahrgang) reibungslos bearbeitet werden können?

Möglichkeiten in Deutschland

Meister haben in Deutschland in nahezu allen Hochschulgesetzen die Möglichkeit auch ohne Abitur zu studieren. Damit ist die Voraussetzung für die Aufnahme eines Studiums gegeben.

Sie könnten in einen der zahlreich angebotenen Fernstudienlehrgängen gehen, z. B. zum Wirtschaftsingenieur (B.S.) an einer (Fern-) Hochschule. Dabei müssten sie dann je nach Konzeption des Studiengangs Präsenzveranstaltungen besuchen und in Eigenstudium sich die Inhalte aneignen. Nur wenige Hochschulen bieten die Möglichkeit der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen und die dann meist im Rahmen der Anrechnung formal erworbener Abschlüsse, wie z. B. der Meisterprüfung.

Der Europäische Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft!

Andere Möglichkeiten auf akademischem Niveau gibt es an einigen Hochschulen im Bereich technischer Weiterbildungsangebote, z. B. im Bereich Metall oder Maschinenbau/Robotik.

Insgesamt ist der Markt unübersichtlich.

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 I: 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 I „Meisterweiterbildung auf akademischem Niveau“.

Vorbereitend für die Bearbeitung der Fallstudien beginnt Virolainen zunächst mit einer Beschreibung der Hochschulstruktur Finnlands und geht dabei vor allem auf die Entwicklung der Fachhochschulen oder AMKs (ammattikorkeakoulut = Universities of Applied Sciences, UAS) als Bildungsinstitutionen ein. Diese entstanden ab den 1990er Jahren als eine zusätzliche Säule der Hochschulbildung, die eher praxisbezogen ausgerichtet war und eine Berufsausbildung auf akademischem Niveau anbot. Ende der 1990er entwickelte sich jedoch auch an den Fachhochschulen ein Forschungsbezug, der die Entwicklung und das Angebot an Dienstleistungen in Unternehmen sowie dem tertiären Sektor unterstützen und verbessern sollte.

An den finnischen FHs können Bachelor- und Masterprogramme belegt werden. Das Angebot an Bachelorabschlüssen ist vielfältig, der Aufbau der Programme besteht jedoch aus vier grundlegenden Elementen: 1) Grundlagen- und professionelle Ausbildung, 2) optionale Module, 3) Praktikum und 4) Abschlussarbeit. Mitte der 2000er folgte die Einführung von Masterprogrammen, deren Abschlüsse generell arbeitsplatzbezogen sind. Voraussetzung für das Masterstudium ist neben dem Bachelorabschluss auch eine mehrjährige Berufserfahrung. Der Master wird nach einer schriftlichen Arbeit, die ein Projekt aus der Arbeitswelt erörtert, verliehen.

Neben diesem Bildungsangebot erwähnt Virolainen die *Open UAS Studies*, die jedem einen Zugang zu akademischer Bildung für einen geringen Kostenaufwand ermöglichen. Eine weitere Neuerung des finnischen Systems sind die *1st cycle short diplomas* – Studiengänge mit kurzer Laufzeit, die speziell nach den Bedürfnissen lokaler Arbeitsmärkte angeboten werden und nur eine geringe Anzahl Studierender aufnehmen.

Ein abschließender Fokus der einleitenden Darstellung ist die Kostenfreiheit finnischer Bildung. Förderung für die Ausbildung erwachsener Lernender kommt vor allem vom Ministerium für Arbeit und Wirtschaft und dem Ministerium für Bildung und Kultur. Studierende haben weiterhin die Möglichkeit über verschiedene Stipendien, Kredite und Fördermittel ihre Lebenshaltungskosten zu decken. Diese Möglichkeiten sowie die Vielfalt der Angebote führen zu einer hohen Teilnehmerquote in der Erwachsenenbildung. Bildung in Finnland wird generell wertgeschätzt.

Die Bearbeitung von Fallstudie I gliedert Virolainen in drei thematische Abschnitte: 1) Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen und Hochschulen, 2) Aufbau der Studiengänge und 3) Anerkennung von zuvor erworbener Kenntnisse.

Fokus des ersten Themenschwerpunkts ist die Konzeption akademischer Weiterbildungen in Zusammenarbeit mit Unternehmen, wobei Virolainen zwei Prozesse als wichtig einstuft: den Aufbau der Studienangebote und die Einführung eines Netzwerkes zwischen Hochschulen 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.

Unternehmen. Dabei sollen Bedürfnisse und Anforderungen aller Beteiligten – Hochschule, Unternehmen und Studierende – im Vordergrund stehen. Virolainen basiert ihre Erörterungen auf dem 3-P Model von Tynjälä¹, das Lernen am Arbeitsplatz betrachtet und Möglichkeiten aufzeigt, wie dieses in ein Hochschulcurriculum aufgenommen werden kann. Sie sieht eine entscheidende Bedeutung in der Rolle der Hochschule, die als Initiator des Netzwerkes mit den Unternehmen auftreten kann. Zunächst sollte mit einzelnen Unternehmen oder größeren Gruppen von Unternehmen der Qualifikationsbedarf der Angestellten erörtert werden. Dies kann anhand von Studien durchgeführt werden, in solchen Unternehmen, die sich freiwillig dazu bereit erklären, oder mithilfe allgemeiner Konferenzen zum Thema Fachkräfteentwicklung. Nach entsprechender Analyse kann ein Studienplan mithilfe von Vertretern der Unternehmen erstellt werden. Virolainen sieht dies als sehr förderlich an, da die Unternehmen so Einblicke in die akademischen Anforderungen erhalten und den Wert der akademischen Bildung schätzen lernen. Unter Umständen sind sie dadurch noch eher geneigt, die Beschäftigten einige Tage für ein Studium freizustellen. Hier besteht ebenfalls die Möglichkeit, Bedarfswünsche potentieller Studierender aufzunehmen. Für die weitere Zusammenarbeit schlägt Virolainen eine ständige Arbeitsgruppe aus Vertretern der Hochschule und der Unternehmen vor, die mithilfe eines Erfahrungsaustauschs und der Reflektion laufender Programme die Studienangebote stetig überarbeiten. Jedoch betont sie, dass solche Kooperationen längerfristiges Engagement fordern.

Anschließend geht Virolainen noch einmal auf die Anforderungen solch eines Curriculums für die erwachsenen Lernenden ein. Sie schlägt dabei vor, einen Modulplan zu erstellen, der Anzahl der Leistungspunkte und benötigte Arbeitszeit explizit darstellt. Mögliche didaktische Mittel oder Lernmethoden in den Modulen können Fernstudium, Präsenzzeiten, Coaching, Videovorlesungen, Portfolios, Lerntagebücher, Literaturlisten, Teamorganisation verschiedener Lernender, verfassen schriftlicher Arbeiten und Beratung per E-Mail oder Social Media sein. Die fertigen Modulkataloge sollten für jeden beteiligten öffentlich zugänglich sein, sodass Lernende und Arbeitgeber/innen zugleich entsprechende Modalitäten und Abläufe einsehen können. Auch Alternativen sollten hierbei deutlich gemacht werden, sodass Module flexibel abgeschlossen werden können.

Im letzten Themenschwerpunkt betrachtet Virolainen die Anerkennung von Vorkenntnissen, im Englischen APL (Accreditation of Prior Learning, zertifiziertes Wissen) oder APEL (of Prior Experiential Learning = informelle Kenntnisse). Sie sieht die Durchführung nur möglich mit entsprechenden Vorgaben und Weiterbildung für das in der Anrechnung beschäftigte Personal der Hochschule. In Anlehnung an den EQF oder einen jeweiligen nationalen Referenzrahmen sollte die Anrechnung bestimmten Prinzipien folgen, die sie näher auflistet (Zeitraumen, Zugänglichkeit von Informationen, Beratung, auch für benachteiligte Gruppen, akademische Standards, Synergie mit Leistungspunktsystemen u.a.). Darauf folgend beschreibt sie die in Finnland genutzten Methoden:

- Personalisierte Studienpläne mit individueller Anerkennung,

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.

- Verfassen schriftlicher Arbeiten als Nachweis bereits vorhandener Kenntnisse und deren Verbindung zu aktuellen theoretischen Anforderungen,
- Interviews, die jedoch nur in Zusammenhang mit anderen Methoden durchgeführt werden,
- Prüfungen: die Studierenden nehmen an den regulären Prüfungen teil; die Methode eignet sich vor allem für Sprachkenntnisse,
- Vorträge, Vorlesungen oder andere visuelle Präsentationen; hierbei erfolgt die Einschätzung durch Observation zu zuvor festgelegten Kriterien,
- Simulationen,
- Verfassen einer Abschlussarbeit, in Zusammenhang mit Konsultationen zum wissenschaftlichen Arbeiten; alternativ sind Portfolios, Projektplanungen für Workshops, Seminare oder Ausstellungen möglich,
- Lerntagebücher oder Portfolios.

Alle Methoden sollten klar definiert und vergleichbar mit dem jeweiligen Lernergebniserwerb der entsprechenden Module sein.

¹ Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: a literature review. *Vocations and Learning*, (6), 11–36.

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 I: 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 I „Meisterweiterbildung auf akademischem Niveau“.

Die in Fallstudie I beschriebene Situation entspricht den Bedingungen, die am *Institute for Work Based Learning* der *Middlesex University* häufig vorzufinden sind. Die Kohorten, die ein WBL-Studium am Institut beginnen, sind in maßgeschneiderten Programmen untergebracht, die prinzipiell eine Mischung aus Anerkennung bereits vorhandener Kenntnisse und innerbetrieblicher Weiterbildungen sowie Projekten am Arbeitsplatz sind. Die Möglichkeit, einen universitären Abschluss zu erhalten, wird von vielen Unternehmen befürwortet. Die Fachkräfteentwicklung kann so glaubwürdiger erfolgen, das jeweilige Unternehmen profitiert von externem Wissen. Für die Zusammenarbeit wird ein „learning agreement“ aufgesetzt, das den genauen Abschluss und Ablauf des Studiums beschreibt und von Hochschule und Unternehmen akzeptiert sein muss.

Die Weiterbildung für die Meister aus der Fallstudie müsste ebenfalls in solch ein maßgeschneidertes Programm integriert sein und auf einen entsprechenden Abschluss hinführen. Hier zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied zum englischen Kontext: die Vergabe der Abschlüsse erfolgt mit beachtlicher Freiheit. Ein B.Sc. in z.B. „Professional Practice in Electrical Engineering“ ist in der Form in Deutschland nicht möglich.

Nach der Darstellung grundlegender Anforderungen beschreiben die Autoren den typischen Ablauf eines WBL-Studiums im englischen Kontext:

1. Anerkennung bereits vorhandener zertifizierter Kenntnisse,
2. Anerkennung innerbetrieblicher Weiterbildungen,
3. Anerkennung informell erworbener Kenntnisse,
4. WBL-Projekt oder Untersuchung (*inquiry*).

Der erste Schritt zum akademischen Abschluss über ein Work Based Learning Programm ist die Anerkennung des Meisters in Form von Leistungspunkten für das Studium, wobei vor allem auf den EQR als formellen Rahmen zurückgegriffen wird. Die so erworbenen Leistungspunkte machen etwa ein Drittel des Abschlusses aus. Entspricht die IHK Abschlussprüfung nicht den Standards der Hochschule, kann der Meistertitel als Zugangsvoraussetzung für einen Bachelor- oder Masterstudiengang genutzt werden.

Für ein weiteres Drittel der Leistungspunkte kann auf eine Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Studierenden zurückgegriffen werden. Diese können Weiterbildungen in den eigenen Betrieben anbieten, die von der Hochschule als Qualitätssicherungsinstrument regelmäßig überprüft werden und akkreditiert sind. Den WBL-Studierenden bieten sich hier zwei Möglichkeiten für den Erwerb von Leistungspunkten: 1) die Anerkennung der innerbetrieblichen Weiterbildungen als eigenständiger Kurs, und 2) die Anerkennung der Lernergebnisse aus den Kursen als informelle

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.

Kenntnisse, insofern theoretische Inhalte mit praktischer Anwendung verbunden sind. Hierbei werden individuelle Kenntnisse berücksichtigt, die z.B. in einem Kurs an der Hochschule reflektiert werden und zu entsprechenden Leistungspunkten führen. Ein Vorteil dieser Methode ist die Möglichkeit je nach Kenntnisstand mehr Leistungspunkte zu erhalten, als durch die Anerkennung der innerbetrieblichen Weiterbildung an sich. Alternativ können informelle Kenntnisse den Kursinhalten und -anforderungen der Programme gegenübergestellt werden um entsprechende Leistungspunkte zu vergeben. Da dies selten gelingt, ist es in Großbritannien üblich flexible WBL-Module zu konzipieren, die berufliche Kompetenzen auf ganz unterschiedlichen Niveaustufen ermitteln. Die persönliche Reflexion der eigenen Erfahrungen und Praxis führt zu ähnlichen Lernergebnissen wie durch klassische Disziplinen und ist Schwerpunkt der WBL-Anerkennung.

Das nun fehlende Drittel an Leistungspunkten erwerben die Programmteilnehmer/innen durch ein WBL-Projekt, welches in einem *Studyplan* oder *Professional Development Plan* hinsichtlich des individuellen Nutzen und Ablaufs spezifiziert sein muss. Die 60 vergebenen Leistungspunkte werden für in der Praxis erworbenes neues Wissen vergeben. Das Projekt schließt mit einer Abschlussarbeit ab, die u.U auch die Form eines Handbuchs oder Ablaufplans annehmen kann. Bei der Anfertigung der Arbeit erhalten die Teilnehmer Unterstützung durch akademisches Personal, das Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens erläutert und die Studierenden berät. Wenige Präsenzseminare (4 bis 6) können auch in den Unternehmen stattfinden, damit die Arbeitnehmer/innen nicht zu lange vom Arbeitsplatz entfernt sind.

Abschließend listen Costley und Pizzolato noch einmal die Schwerpunkte der ersten Fallstudie auf, die sie gleichzeitig als Rahmenbindungen für den erfolgreichen Abschluss eines WBL-Studiums sehen.

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 I: 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 I „Meisterweiterbildung auf akademischem Niveau“.

Die sehr ausführlichen Darstellungen zu Fallstudie I beginnen mit Ausführungen zur Partnerschaft zwischen Hochschule und Unternehmen. Beide Organisationsformen arbeiten laut Hodgers nach unterschiedlichen zeitlichen Maßstäben, was er als eine jeweils „andere Sprache“ beschreibt. Weiterhin vergleicht er sie mit einem „centre-periphery-system“, das zumeist eine starre Leitung und sekundäre Zentren hat. Kommunikation erfolgt zwischen den Ebenen, nicht nach außen. Beide Systeme unterliegen umweltlichen Veränderungen, unterscheiden sich aber deutlich in der Anpassungsfähigkeit und Resistenz gegenüber diesen Veränderungen. Die Unternehmen sind in ihrer Entscheidungsfindung und Problemlösung schneller und effektiver, die Hochschulen eher langsamer. Kooperationen gestalten sich daher schwierig, die Hochschulen können zumeist nicht auf die sich ändernden Bedingungen der Unternehmen eingehen.

Die Erfahrungen des Autors zeigen, dass Hochschulen mit einem sozialen System vergleichbar sind: Grenzen und Beziehungsmuster werden aufrechterhalten, die Reaktionen auf Veränderungen beschränken sich auf (1) ignorieren, (2) Gegenangriff und (3) vorbeugende Maßnahmen zur Eindämmung von Veränderungen. Dies ergibt sich meist aus der komplexen Organisationsstruktur der Hochschulen, die durch Hierarchie und institutionelle Vorgaben und Zielsetzungen geprägt ist. Diese Zielsetzungen sind oft abstrakt und mehrdeutig. Unternehmen hingegen müssen ihre Ziele klar definieren. Hierin sieht Hodgers einen weiteren entscheidenden Konfliktpunkt in der Partnerschaft.

Um dies weiter zu verdeutlichen stellt Hodgers verschiedene Modelle aus der Literatur vor, die das System der Hochschulen als unflexibel und starr beschreiben und die Notwendigkeit neuer Organisationssysteme betonen. So entspricht z.B. die Einteilung in verschiedene Fachbereiche mit getrennten Themenschwerpunkten oft nicht den Weiterbildungsbedürfnissen der Unternehmen. Weiterhin ist das an den Hochschulen vermittelte Wissen mitunter nicht mehr aktuell und somit ungeeignet für die schnelllebige Wirtschaftswelt der Unternehmen. Hier kann durch die Unternehmen selbst eine Konkurrenz mit betriebseigenen Akademien entstehen. Neben diesen inhaltlichen Konfliktpunkten sind auch strukturelle zu betrachten, vor allem die Einteilung in Semester an der Hochschule sowie dazugehörige Semesterpläne, die nicht den zeitlichen Abläufen der Unternehmen ähneln.

Ein weiteres Problem, das im irischen Kontext auftaucht, sind die hohen Kosten für ein Hochschulstudium. Insofern der/die Arbeitgeber/in diese übernimmt, entsteht nach Hodgers' Erfahrungen für die Unternehmen oft der Eindruck, dass die Hochschulen nicht kosteneffizient arbeiten. Ergebnisse sollten schnell sichtbar sein, was mit traditionellem Studium oder Weiterbildungen durch Hochschulen meist nicht gelingt. Da inhaltliche und strukturelle

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.

Schwierigkeiten eine erfolgreiche Weiterbildung im Sinne der Unternehmen erschweren, wollen diese zumindest ein Mitbestimmungsrecht am Inhalt haben. Eine gesteigerte Reaktionsfähigkeit der Hochschulen auf die Bedürfnisse der Unternehmen wird ebenfalls gefordert.

Die typischen WBL-Studierenden am *Centre for Advanced Professional Studies Ireland* sind leitende Angestellte, Manager/innen oder Berater/innen, die ihre Kenntnisse erweitern wollen um aktuelle Prozesse und Arbeitsabläufe zu verbessern. Da sie eng im Arbeitsalltag eingebunden sind, besitzen sie keinen festen Stundenplan. Die Interaktion mit Mentoren oder Mentorinnen der Unternehmen und der Hochschule findet meist in Zwiegesprächen statt. Tiefgehende Diskussionen über Projekte werden durch eine enge Zusammenarbeit gefördert. Das in diesem Prozess generierte Wissen unterscheidet sich zumeist sehr von jenem an der Hochschule und dient vor allem den Unternehmen. Damit die Hochschule einen stärkeren Anteil in der Wissensvermittlung hat, sollte sie detailliertere Kenntnisse über die Unternehmen, deren Anforderungen und Abläufe haben. In vielen Fällen stellte der Autor jedoch fest, dass die Hochschulen ihre Angebote nach Gutdünken konzipierten.

Auch in der Konzeption der WBL-Studienprogramme stoßen traditionelle Hochschulen auf Probleme. Die Semestereinteilung für traditionelle Studierende kollidiert mit den Zeitplänen der WBL-Studierenden, Termine für die Einschreibung sind oft nicht flexibel genug. Die Studiengänge oder –programme müssen vor der Einschreibung fertig konzipiert sein, was sich bei den individuellen Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmer/innen als sehr schwierig herausstellt. Daher plädiert Hodgers dafür, dass WBL-Programme flexibel gestaltbar sein sollten, am ehesten ohne fixe Termine und Dauer. So können die Studierenden das Studium um eigene Projekte herum planen.

Aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse schlägt Hodgers vor eine Schnittstellenorganisation („Interface“) zwischen Hochschule und Unternehmen zu gründen, die eine Vermittlerfunktion einnimmt. Für die erfolgreiche Zusammenarbeit der unterschiedlichen Organisationsformen kann sie vertiefte Kenntnisse über die jeweiligen Systeme zur Verfügung stellen, zeitliche Rahmenbedingungen und Abläufe für eine gesteigerte Reaktionszeit klären und damit auch das gegenseitige Verständnis erhöhen. Zu ihrem Aufgabenfeld gehören weiterhin die Qualitätssicherung und die Evaluation der Angebote.

Folgende Herausforderungen stellen sich für die Interface-Organisation:

1. passende Prozesse und Prozeduren erschaffen, z.B. administrative Prozesse und Ressourcen, die die Effektivität im Umgang mit Unternehmen gewährleisten,
2. Best-Practice Standards zur Reaktionsfähigkeit in punkto Pünktlichkeit und Vollständigkeit bereitstellen,
3. zwischenmenschliche Kommunikation basierend auf Akzeptanz und Verständnis fördern,
4. innovative Ansätze zur Bereitstellung der Angebote und Erbringung von Leistungen

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.

konzipieren.

Je nach Positionierung der Interface-Organisation ergeben sich weitere Aufgaben. Geht die Organisation vom Unternehmen aus, sollte sie eine ausgelagerte Abteilung sein. Die Hochschule kann dann pädagogische Kenntnisse zusteuern. Betrieb und Hochschule sollten jedoch die Autonomie der Organisation beachten. Geht das Interface von der Hochschule aus, ist auch hier ein spezielles Zentrum von Vorteil. Dieses sollte eine übergreifende Abschlussstruktur erschaffen, die individuelle Studienpläne ermöglicht. An der Hochschule selbst sollte sie Strukturen und Prozesse implementieren, die eine Bewilligung der Abschlüsse ermöglichen

Mit der *University of Gloucestershire* führt Hodgers nachfolgend ein Beispiel an, das solche Rahmenbedingungen geschaffen hat. Studienpläne können nach Bedarf der Unternehmen bzw. anhand der Fähigkeiten der Studierenden angepasst werden. Zusätzlich zu den speziellen Modulen werden allgemeine Module in der Fachkräfteentwicklung und für akademische Fähigkeiten angeboten (Review of Learning, Work Based Learning, wissenschaftliches Arbeiten). Die Studiengänge bieten vielfältige Einstiegs- und Abschlussmöglichkeiten; u.a. Zertifikate, Diplom oder Bachelor, etc. Im Fokus stehen arbeitsplatzbezogene Aktivitäten. Eine weitere Aufgabe für das Interface sieht Hodgers in der Durchführung hausinterner Schulungen in Unternehmen, die dann als Module auf ein Hochschulstudium angerechnet werden können. Die Schulungen nutzen das Know-how der Unternehmen und werden durch pädagogisches Wissen der Hochschule unterstützt. Alles in allem steht die Interface-Organisation vor vielen Herausforderungen im Umgang mit Unternehmen, Hochschule und einzelnen Studierenden.

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 I: 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 I „Meisterweiterbildung auf akademischem Niveau“

Situation

Industriemeister/in mit fundierter Ausbildung auf Sekundar- und Tertiärniveau (Lehre und Meisterschule bzw. –akademie) sollen sich akademisch weiterbilden (Abschluss möglichst als Bachelor), ohne dabei ihre derzeitige Funktion zu unterbrechen bzw. zu gefährden. Diese Mitarbeiter/innen verfügen über mehrjährige Erfahrung, vertiefte praktische und fachtheoretische Kenntnisse, hohe Verantwortung im Unternehmen, auch in der Führung und Ausbildung von Mitarbeiter/inne sowie eine explizite fachliche und persönliche Profilierung durch eine entsprechende Position und gezielte Weiterbildungen.

Inhalte der Weiterbildung sollen theoretisch und praktisch, technisch und organisatorisch, fachlich und persönlichkeitsbildend sein und zu einem klar akademischen Niveau entwickelt werden.

Kritische Punkte sind die Anrechnung von Kompetenzen, die Integration in die und der beruflichen Tätigkeit, die Akzeptanz durch bzw. die Kooperation mit anerkannten Hochschulen sowie die Schaffung einer breiten Bereitschaft der Unternehmen und der betroffenen Fachleute zur Teilnahme. Ein Modell soll so gestaltet sein, dass eine große Anzahl unterschiedlich vorgebildeter, eingesetzter und persönlich interessierter Meister/innen aufgenommen und ausgebildet werden können.

Stellungnahme und Empfehlung

Es wäre fatal, den gerade in Deutschland und Österreich gerechtfertigt hohen Status der beruflichen „Meisterschaft“ dadurch zu gefährden, dass ihm eine noch höhere Qualifikation „vorgesetzt“ wird. Ein/e Industriemeister/in muss nicht studieren. Viele Untersuchungen zeigen, dass gerade dieses Bildungs- und Erfahrungsniveau nicht nur für die Qualität der industriellen Produktion verantwortlich ist, sondern auch durch die demografische Entwicklung und den Trend zu allgemeinbildenden höheren Schulen + Universität in Zukunft weniger oft zur Verfügung stehen wird. Ein Hochschulabschluss darf daher nicht zum „besseren“ Meister“titel“ führen, sondern muss eine eigene, klar akademische Qualität haben.

Die beschriebene Zielgruppe weist für die Gestaltung eines Bildungsprogramms wichtige Charakteristika auf:

- Alter wahrscheinlich über 30 Jahre
- Lange zurückliegende und letztlich erfolgreiche Entscheidung gegen eine akademische Karriere
- Funktionierendes System für den Kompetenzerwerb im direkten Wirkungsfeld
- Finanzielle und familiäre Verpflichtungen
- Starke zeitliche und psychische Beanspruchung im Unternehmen

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.

- Mögliche gläserne Decke für eine Entwicklung im Unternehmen und Bereitschaft zur Weiterentwicklung

Ein duales Studium besteht in Graz aus ca. $\frac{1}{4}$ theoretische und sprachliche Grundlagen, $\frac{1}{4}$ technisch-organisatorische Grundlagen, $\frac{1}{4}$ angewandte Fächer in Technik und Organisation, $\frac{1}{4}$ betriebliche Praxis. Es schließt mit einer wissenschaftlichen Arbeit ab.

Für ein korrektes Angebot für Meister/innen bedeutet das, dass es gelingen muss, etwa $\frac{1}{2}$ des Kompetenzerwerbs durch bisherige und (!) zukünftige, während der Weiterbildung erarbeitete, Praxis nachzuweisen. Um hier ein gleichmäßiges Niveau zu garantieren, müssen die dafür nötigen 90 Credits in einem Regelwerk klar und nachprüfbar im Umfang und in den Kompetenzen beschrieben und durch die Teilnehmer/innen durch einen Mix an Verfahren nachgewiesen werden. Mögliche Elemente des Nachweises: Dokumente und Zeugnisse (auch von akademischen Vorgesetzten), reflektierende schriftliche Tätigkeitsbeschreibungen und Seminare zum Erfahrungsaustausch und Peer Coaching, Prüfungsgespräche mit akademischen Praktikern, Verfassen einer zusammenfassenden Arbeit (vergleichbar einer Bachelorarbeit 1).

Die Hälfte des Kompetenzerwerbs ist in den Grundlagenfächern konzentriert und diese müssen „nachgeholt“ werden. In diesen Fächern muss die „akademische Hürde“ für den Studienabschluss liegen. Ein erfolgreicher Unterricht kann allerdings nur mit einer auf die Zielgruppe zugeschnittenen Didaktik erfolgen, welche zwei Elemente beinhalten muss: Start von einem sehr niedrigen Niveau und spezifische Vertiefung ausgehend von betrieblichen Fallstudien, die individuell gestaltet und gecoacht werden können. Dazu ein Beispiel: Statistik wird in den mathematischen Grundlagen gelehrt und anhand der Auswertung konkreter Daten aus dem eigenen Umfeld vertieft und geprüft.

Da das Erlernen von Grundlagen nur gelingen kann, wenn die nötige Fähigkeit, ein klares Interesse sowie betriebliche Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Lernen vorhanden sind, müssen diese Faktoren durch die Initiative sichergestellt werden.

Ein entscheidendes Element wird es sein, einen bestimmten Teil der Dienstzeit und entsprechende Infrastruktur für dieses Studium bei voller Bezahlung sicher zu stellen. Die Dienstzeit sollte zu etwa gleichen Teilen für Präsenzzeiten (nicht am Wochenende) und Selbstlernen in Form von Online-Angeboten genutzt werden (z.B. ein Tag pro Woche über zwei Jahre). Als Infrastruktur sollten beteiligte Unternehmen einen eigenen Raum einrichten, in welchem der nötige Rückzug möglich ist und der Kontakt mit der Hochschule hergestellt werden kann. Außerdem müssen Studierende Anspruch auf eine/n betriebliche/n Mentor/in sowie innerbetriebliche Betreuung durch Professor/innen in einem vereinbarten Ausmaß (z.B. ein Tag pro Semester) haben. Eine besondere Unterstützung sollte es sein, dass die Studierenden eine/n in Ausbildung befindliche/n Assistenten/in bekommen, der/die bei für das Studium nötigen Datenerhebungen behilflich ist.

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.

Der Abschlussarbeit kommt eine entscheidende Bedeutung in der Qualitätssicherung des Studiums zu. Sie sollte in der tatsächlichen betrieblichen Praxis der Studierenden verankert, ein zentrales Element des Grundlagenstudiums beinhalten, allen Kriterien des wissenschaftlichen Arbeitens entsprechen und eine für den/die Studierenden und das Unternehmen neue Entwicklung ansprechen.

Die 90 Credits für die Praxis müssen von allen Studierenden auf dieselbe Weise nachgewiesen werden und sollten den ersten Teil des Studiums darstellen. Diese Phase kann unterschiedlich lang dauern. Ein positiver Abschluss der ersten Bachelorarbeit berechtigt zum Eintritt in den zweiten Teil.

Für die 90 Credits des Grundlagenstudiums soll eine Auswahl jener Module, welche die berufliche und akademische Entwicklung der Studierenden spezifisch und persönlich unterstützen, möglich sein. Dementsprechend sollten die Studien unterschiedlich benannt werden. Hier kann die Palette sehr breit sein, um an jeglicher Neigung, Vorbildung, betrieblicher Anforderung andocken und somit das Niveau hoch halten zu können. Die Bandbreite kann von „Fremdsprachen und interkulturelle Kommunikation“ (z.B. für eine zukünftige Funktion in der Standortentwicklung in einer ausländischen Tochter), über „Facility Management und betrieblicher Umweltschutz“ oder „Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsmanagement“ bis zu „Neue Werkstoffe und Produktionstechnologien“ reichen. In jedem Fall wird es eine andere Auswahl der Grundlagenfächer geben.

Zusammenfassung und Ausblick

Für die Zielgruppe erfahrener Meister/innen sind die Qualitätssicherung des Studienergebnisses und Schaffung von Rahmenbedingungen, welche nicht in die persönliche Überforderung führen, entscheidend. Es wird ein Modell vorgeschlagen, in welchem jeweils die Hälfte des Studiums durch Nachweis des bisherigen Kompetenzerwerbs und durch ergänzende Grundlagenfächer absolviert wird. Beide Teile werden durch eine Bachelorarbeit dokumentiert. Online Kurse, betriebliches und akademisches Coaching, eine Didaktik des Erfahrungslernens, Schaffung fördernder betrieblicher Rahmenbedingungen sowie eine individuelle Studiengestaltung können für die Meister/innen ein Anreiz zur Weiterbildung sein.

In jedem Fall muss ein derartiges Programm gut vorbereitet und extern akademisch evaluiert werden. Je innovativer das Programm gestaltet ist, desto eher werden sich Hochschulen finden, die zu einer Zusammenarbeit bereit sind.

Abschließende Bemerkungen:

Die einzige Initiative, die in eine ähnliche Richtung geht und mir bekannt ist, wurde von der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld gestartet (<http://www.fh->

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.

mittelstand.de/wirtschaftsingenieur_handwerk).

In Österreich gibt es kein Angebot, dass mit direkter Beteiligung der Unternehmen durchgeführt wird. Für einige Jahre haben Unternehmen das Angebot der Hochschule Mittweida, das über einige HTL kostenpflichtig organisiert wird, zumindest finanziell und ideell unterstützt. In diesen Programmen sind, mit umfangreicher Anrechnung beruflicher Erfahrung ohne erkennbare Qualitätssicherung, sowohl Bachelor- als auch Masterabschlüsse möglich. Der erfahrenste und erfolgreichste Anbieter in Österreich ist die Ingenium Education (www.ingenium.co.at).

Ein weiterer Versuch wurde im Vorjahr von der Wirtschaftskammer Österreich unter den Bezeichnungen „Berufsakademie“ (aus Deutschland entlehnt) und „Bachelor Professional“ mit einem bis zu drei jährigen berufsbegleitenden Bildungsangebot gestartet. Da dieses vollkommen außerhalb der akkreditierten Studien angeboten und abgewickelt wird, muss sich erst weisen, ob es die Erwartungen erfüllen wird. Aus meiner Sicht ist es ein Fehler, höhere Bildung ohne Hochschulen und deren anerkanntem Qualitätssicherungssystem anbieten zu wollen. Eine breite Akzeptanz als Akademiker/innen werden die Absolvent/innen nicht erreichen.

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.