



FIBAA

DAS QUALITÄTSSIEGEL FÜR HOCHSCHULEN

FIBAA Newsletter

Themenschwerpunkt:
Lebenslanges Lernen

Ausgabe 01/2011

Inhalt der Ausgabe 1/2011

THEMENSCHWERPUNKT: LEBENSLANGES LERNEN	6
Lebenslanges Lernen im Rahmen des Bologna-Prozesses Interview mit Ulf Banscherus	6
Lebenslanges Lernen als Möglichkeit zur Bewältigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zukunft Europas? Interview mit Professor Dr. Hans Ludwig Meyer	8
Die Umsetzung Lebenslangen Lernens in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Status Quo und Perspektiven einer offenen Hochschule Artikel von Susanne Kundolf	10
Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen zur Förderung von Lebenslangem Lernen Interview mit Professor Dr. Axel Benning	13
Lebenslanges Lernen – Perspektive des Arbeitsmarktes Artikel von Heinz-Otto Mezger	15
Lebenslanges Lernen als Herausforderung für die Qualitätssicherung aus Hochschulsicht Artikel von Dr. Achim Hopbach	20
Rückblick: ENQA-Workshop „Quality Assurance in Lifelong Learning“ am 16./17. Mai 2011 in Kooperation mit der FIBAA	22
ENTWICKLUNGEN IM AKKREDITIERUNGSWESEN	24
Neue Regeln zur Anwendung des Korridors 25-30 Stunden je ECTS-Punkt	24
300 ECTS-Punkte-Regelung bei weiterbildenden Master-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen	24
Gemeinsame Erklärung und Kriterienkatalog zum Dualen Studium Hessen	25
Niederlande: NVAO hat ein neues "Assessment Framework" beschlossen	25
FIBAA – PROJEKTE UND ERGEBNISSE	27
FIBAA akkreditiert 1000. Studiengang	27

FIBAA entwickelt ihr Qualitätsmanagementsystem weiter	27
FIBAA bietet Workshops und Seminare für Hochschulen an	28
FIBAA zertifiziert den Weiterbildungskurs „Integrationsmanagement im System Arbeit“ an der Hochschule der Wirtschaft für Management (in Gründung), Mannheim	28
FIBAA – INTERNATIONAL	30
FIBAA wurde einstimmig zum Vollmitglied von CEENQA e.V. gewählt	30
Erfolgreicher Abschluss eines Institutional Audit in Österreich: Fernfachhochschule Wien erhält das FIBAA-Qualitätssiegel	30
FIBAA akkreditiert erstmalig einen Master-Studiengang in Slowenien	31
Besuch einer georgischen Delegation bei der FIBAA	31
E-TRAIN-Projekt: FIBAA-Gutachterschulungen und -seminare als Good Practice-Beispiele!	32
TERMINE	33
FIBAA-Gremien	33
FIBAA-Gutachterschulungen und -seminare	33
FIBAA-Workshops für Hochschulen	33
FIBAA – PERSONALIA	36
Verstärkung des FIBAA-Teams	36
Dr. Markus A. Tomaschitz (Magna International Europe AG) als neues Mitglied der F-AK PROG bestellt	38
Jule Wermuth feiert ihr zehnjähriges Jubiläum	38

Frau Janine Grobe-Rath in Elternzeit	38
Verabschiedung von Frank-Oliver Rebhahn	39
IMPRESSUM	40

Liebe Leserinnen und Leser,

„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück“. Bereits im 4. Jahrhundert war es dem chinesischen Philosophen Lao-Tse klar, dass Wissen und Lernen die zentralen Erfolgsfaktoren sind. Wissenschaft und Wirtschaft sind sich einig: Weiterbildung ist im 21. Jahrhundert zum Grundbedürfnis des modernen Menschen geworden. Wer auf dem Arbeitsmarkt bestehen will, muss sich kontinuierlich und zielorientiert fortbilden und zwar ein Leben lang!

Aus diesem Grund hat das Thema „Lebenslanges Lernen“ in den letzten Jahrzehnten eine steigende Aufmerksamkeit erhalten und als Konzept Einzug in viele bildungspolitische Forderungen und Maßnahmen gefunden. Schon 2000 hat die Europäische Kommission in einem Memorandum über lebenslanges Lernen spezifiziert, dass jedem EU-Bürger ständig und permanent Möglichkeiten des Lernens zur Verfügung stehen sollen.

Natürlich beschäftigen wir uns als Akkreditierungsagentur mit diesem Thema und mit der Qualitätssicherung in diesem Bereich. Wir sehen es als unsere Aufgabe, Methoden und Verfahren zu entwickeln, die es ermöglichen, Transparenz und Vertrauen auf dem Gebiet des Lebenslangen Lernens herzustellen. Wir sehen die Rolle effizienter und qualitativ hochwertiger Qualitätssicherungssysteme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung als entscheidend für den Erfolg Europas. Mit dem Ziel eines qualitativ besseren Angebots der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen haben wir 2010 unser Leistungsspektrum um die Zertifizierung von Weiterbildungskursen erweitert und hierfür ein wirksames Qualitätssicherungssystem entwickelt.

Zum Thema „Qualitätssicherung beim Lebenslangen Lernen“ haben wir in Kooperation mit EN-QA einen Workshop zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Qualitätssicherung des lebenslangen Lernens veranstaltet. Die Ergebnisse dieses Workshops finden Sie auf Seite 17.

Dieser FIBAA-Newsletter beleuchtet das Thema „Lebenslanges Lernen“ im Rahmen des Bologna-Prozesses, aus Sicht der Hochschule sowie des Arbeitsmarktes. Ich hoffe, dass dieser FIBAA-Newsletter Ihnen neue Erkenntnisse über das Thema Lebenslanges Lernen vermitteln kann.

Mein ganz besonderer Dank gilt Herrn Professor Dr. Hans Meyer, Herrn Professor Dr. Axel Benning und Herrn Ulf Banscheraus, die uns ein Interview zum Thema Lebenslanges Lernen gewährt haben. Weiterhin möchte ich Frau Susanne Kundolf, Herrn Heinz-Otto Mezger und Herrn Dr. Achim Hopbach herzlich danken, dass sie für unsere Leser Artikel zu dieser Thematik verfasst haben.



Daisuke Motoki
Geschäftsführer

THEMENSCHWERPUNKT: LEBENSLANGES LERNEN

Lebenslanges Lernen im Rahmen des Bologna-Prozesses?

Interview mit Dipl.-Pol. Ulf Banscherus



Herr Banscherus ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Hochschulforschung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulforschung, Bildungssoziologie sowie International vergleichende Bildungsforschung. Er promoviert zum Thema „Lebenslanges Lernen im Bologna-Prozess. Ein Beispiel für Pfadabhängigkeiten in der europäischen Hochschulpolitik“. FIBAA interviewt ihn zum Thema Lebenslanges Lernen.

FIBAA: Wie fördert der Bologna-Prozess das Lebenslange Lernen im europäischen Hochschulraum?

Hr. Banscherus: Seit der Prager Konferenz 2001 ist die Förderung des Lebenslangen Lernens zwar offizielles Ziel des Bologna-Prozesses, aber seitdem haben die verschiedenen europäischen Länder ganz unterschiedlich darauf reagiert. Zum Beispiel besteht in den skandinavischen Ländern traditionell eine sehr enge Einbindung der Hochschulen in die Erwachsenenbildung insgesamt. Hier existieren z.B. Kooperationen mit Volkshochschulen und weiteren Trägern. In Großbritannien und Irland agieren Hochschulen dagegen sehr aktiv als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt. Andere Länder, vor allem im deutschsprachigen Raum, tun sich mit dem Ziel des Lebenslangen Lernens dagegen recht schwer. In diesen Ländern sind die Hochschulen im Bereich der Weiterbildung sehr zurückhaltend, wohingegen andere Akteure viel aktiver sind. Wer würde denn in Deutschland beim Thema Weiterbildung an die Hochschulen denken? Viel eher doch an die Bildungseinrichtungen der Kammern, die Volkshochschulen oder verschiedene andere private Bildungsanbieter, die über eine lange Tradition im Bereich der beruflichen Weiterbildung verfügen. Die meisten Hochschulen haben sich in diesem Feld bisher noch nicht verorten können. Auch die anderen europäischen Ziele im Bereich des Lebenslangen Lernens wie der nicht-traditionelle Hochschulzugang, die Anrechnung von Kompetenzen und das Angebot von Teilzeit- oder berufsbegleitenden Studiengängen sind hierzulande an den Hochschulen noch sehr wenig verankert – ebenfalls im deutlichen Gegensatz zu Schweden oder England. Man kann also insgesamt nicht sagen, dass es in den Bologna-Staaten eine einheitliche Strategie zur Förderung des lebenslangen Lernens gäbe, obwohl die Förderung des Lebenslangen Lernens ein erklärtes gemeinsames Ziel der europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister ist. Die großen Unterschiede zwischen den Ländern haben aber auch schon vor 2001 bestanden, daran hat der Bologna-Prozess insgesamt nur wenig geändert.

FIBAA: Wie schätzen Sie die gegenwärtige Entwicklung des Lebenslangen Lernens in Deutschland, Österreich und in der Schweiz ein?

Hr. Banscherus: In diesen Ländern wird Lebenslanges Lernen zumeist als wissenschaftliche Weiterbildung für Menschen mit einem ersten Hochschulabschluss verstanden. Das ist aus meiner Sicht aber eine zu starke Verengung des Begriffs. Auch die Bologna-Dokumente gehen an dieser Stelle weiter und umfassen eben auch den Zugang für beruflich Qualifizierte oder die

Frage der Anrechnung. Mein Eindruck ist der, dass insbesondere die Universitäten in den mehrheitlich deutschsprachigen Ländern in der klassischen „Humboldt’schen“ Tradition stehen und sich stark über die Forschung definieren. Im Gegensatz dazu sind die Fachhochschulen in Österreich und in der Schweiz gegenüber dem Ziel des lebenslangen Lernens viel offener, da sie eine deutlich stärkere Praxisorientierung aufweisen. Dies gilt übrigens durchaus auch im Vergleich zu vielen Fachhochschulen in Deutschland.

FIBAA: Wenn sich Hochschulen im Bereich des lebenslangen Lernens engagieren sollen, müssen sie optimale Rahmenbedingungen haben. Mit welchen Schwierigkeiten werden die Hochschulen konfrontiert? Wie schätzen Sie die gegenwärtigen Rahmenbedingungen im europäischen Hochschulraum ein?

Hr. Banscherus: Die wichtigste Frage ist hier sicher die der Finanzierung! Auch bei diesem Aspekt bestehen ähnlich große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern wie bei der Prioritätensetzung. Zum Beispiel stehen in den skandinavischen Ländern zur Förderung des lebenslangen Lernens öffentliche Mittel in relevanter Größenordnung zur Verfügung, während in den angelsächsischen Ländern häufig hohe Gebühren anfallen. In Deutschland, Österreich und in der Schweiz stehen dagegen keine besonderen finanziellen Mittel für die Förderung des lebenslangen Lernens an den Hochschulen zur Verfügung. Weder verfügen die Hochschulen in diesen Ländern über ein bestimmtes Budget für die Entwicklung von Konzepten im Bereich des lebenslangen Lernens, noch ist hier die Bereitschaft zur Gebührenzahlung allzu hoch.

Hinzu kommt, dass die Angebote der Hochschulen häufig zu unbekannt sind, was aber durchaus auch am mangelnden Enthusiasmus vieler Hochschulen liegt. Die Prioritäten der Hochschulen sind eben nach wie vor die Forschung und die grundständige Lehre, dem ist das lebenslange Lernen klar untergeordnet. In den Zeiten des Hochschulpaktes sind natürlich auch die Anreize für die öffentlichen Hochschulen gering, sich in diesem Bereich zu engagieren. Dies gilt sowohl für die wissenschaftliche Weiterbildung als auch für die Förderung von Studierenden ohne Abitur oder das Angebot berufs begleitender Studiengänge. Zusätzliche Aktivitäten kosten Zeit und Geld – und Beides ist bekanntlich knapp. Viele private Hochschulen sind in diesem Bereich deutlich aktiver, diese stehen allerdings teilweise vor großen Ressourcenproblemen, da sie sich weitgehend über die Gebühren der Studierenden refinanzieren. In Einzelfällen kann dies auch Auswirkungen auf die Qualität haben, zumindest legen das die an manchen privaten Hochschulen festzustellenden Betreuungsrelationen nahe.

FIBAA: Sollen sich, Ihrer Meinung nach, deutsche Hochschulen im Bereich der Weiterbildung engagieren? Wie sind ihre Chancen in diesem Fall?

Hr. Banscherus: Die deutschen Hochschulen sollten vor dem Hintergrund der Diskussionen um die Wissensgesellschaft und den demografischen Wandel schon im strategischen Eigeninteresse Weiterbildungsangebote unterbreiten. Sie sollten hierzu entsprechende Strukturen schaffen und sich stärker an den Anforderungen der beruflichen Praxis orientieren. In Deutschland kann man an den Hochschulen jedoch nach wie vor eine starke Angebotsorientierung beobachten: die bestehenden wissenschaftlichen Schwerpunkte bestimmen auch das Profil des Weiterbildungsangebots. Es gibt aktuell noch kein überzeugendes Konzept, wie man die Aspekte Forschung, Lehre und Weiterbildung langfristig in Einklang bringen kann. Möglicherweise wäre es ratsam, die traditionelle Leitidee der Universität von der Einheit von Forschung und Bildung um die Aspekte Ausbildung und Service zu ergänzen und so ein neues Gleichgewicht der Zielstellungen zu erreichen. Es geht letztendlich um die Verortung des Hochschulsektors insgesamt gegenüber den gewandelten gesellschaftlichen und auch ökonomischen Anforderungen. Vielleicht kann man auf diese Weise das „traditionelle“ Bild der Hochschule produktiv ergänzen und alle Beteiligten dazu motivieren, sich auch im Bereich des lebenslangen Lernens stärker zu engagieren. Dafür braucht man natürlich auch entsprechende Anreizstrukturen.

FIBAA: Was sollte die Politik Ihrer Meinung nach tun, um die Rahmenbedingungen für die Hochschulen zu optimieren?

Hr. Banscherus: Die Politik hat in den letzten Jahren auf der regulatorischen Ebene einige Rahmenbedingungen positiv verändert. Sie hat z.B. den Hochschulzugang neu geregelt, neue Anrechnungsmöglichkeiten geschaffen und die Deputatsregelungen im Bereich der Weiterbildung verbessert. Das Problem ist aber die Umsetzung dieser neuen Regelungen an den Hochschulen selbst. Und hier stellen sich dann wieder die Fragen der Prioritätensetzung und der Ressourcenausstattung.

FIBAA: Welche Rolle spielt der Europäische Qualifikationsrahmen in der Diskussion über Lebenslanges Lernen im Kontext des Bologna-Prozesses? Ist er Ihrer Meinung nach ein gutes Instrumentarium?

Hr. Banscherus: Der Qualifikationsrahmen ist in erster Linie ein Transparenz-Tool: er soll Leistungen beschreiben und vergleichbar machen. Das hat mit dem Lebenslangen Lernen unmittelbar vergleichsweise wenig zu tun. Es handelt sich vom Grundsatz her um ein horizontales Vergleichsinstrument zwischen den verschiedenen europäischen Ländern. Das hat natürlich auch den Effekt, dass man Weiterbildungsangebote besser vergleichen kann. Ob der Qualifikationsrahmen allerdings tatsächlich einen Beitrag für die vertikale Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen leisten wird, hängt weniger von den Kompetenzbeschreibungen als vielmehr von der Definition der Schnittstellen ab. Ich bin eher im Zweifel, ob der Optimismus in Richtung Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung, den manche Akteure in dieser Frage hegen, wirklich begründet ist.

Lebenslanges Lernen als Möglichkeit zur Bewältigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zukunft Europas?

Interview mit Professor Dr. Hans Ludwig Meyer



Prof. Dr. Hans Ludwig Meyer, Jahrgang 1965, ist an der Hochschule Weserbergland (HSW) als Vizepräsident, Dekan Fachbereich Wirtschaft und Leiter des Instituts für Personalentwicklung und Lebenslanges Lernen tätig. Er studierte nach einer gewerblich-technischen Ausbildung zum Mess- und Regelmechaniker Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Hannover und Newcastle-upon-Tyne/GB mit den Schwerpunkten Human Resource Management, Personal und Arbeit, Berufspädagogik und Arbeitsökonomie. Er arbeitete als Trainer und Personalentwickler und forschte als Doktorand am Institut für quantitative Wirtschaftsforschung der Universität Hannover zur Rentabilität der Berufsausbildung im Dualen System. Er promovierte 2001 und wurde 2010 zum Professor berufen.

FIBAA hat Herrn Professor Meyer zum Thema Lebenslanges Lernen befragt.

FIBAA: Warum ist Lebenslanges Lernen für unsere moderne Gesellschaft so wichtig geworden?

Prof. Meyer: Da kommen zwei wesentliche Trends zusammen: die Entwicklung zur Wissensgesellschaft und der demografische Wandel. Die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter steigen, die Zahl der Arbeitskräfte wird aber kontinuierlich zurückgehen. Es kommen mit den geburtenschwachen Jahrgängen wenig junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Das wesentliche Potential sind daher die bereits beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese müssen wir fit halten und mit kontinuierlicher Weiterentwicklung auf die steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt vorbereiten.

FIBAA: Wie schätzen Sie die Entwicklung des Lebenslangen Lernens in Deutschland und in Europa in den nächsten Jahren ein?

Prof. Meyer: Das Europäische Jahr des Lebenslangen Lernens war 1996! Daran gemessen sollten wir schon viel weiter sein. Es rührt sich zwar langsam etwas, aber in diesem Bereich sind uns andere europäische Staaten, z.B. die skandinavischen Länder, voraus. Es muss sich dringend etwas ändern, denn der Leidensdruck für die Wirtschaft, das gesamte Beschäftigungssystem, die Gesellschaft und die Hochschulen wird diesbezüglich in den nächsten Jahren ganz sicher zunehmen

FIBAA: Wie können Hochschulen Lebenslanges Lernen fördern?

Prof. Meyer: Der oft kritisierte Bologna-Prozess bietet hier viele Chancen. Beispielsweise gibt es durch die Modularisierung der Studiengänge heute Chancen für die Flexibilisierung des Studierens. Wir müssen uns vom Denken in Regelstudienzeiten verabschieden. Hochschulen können attraktive und flexible berufs begleitende Studiengänge entwickeln oder auch Module eines Studienprogramms einzeln als Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Absolviert man, auch über einen sehr langen Zeitraum hinweg, letztendlich nach und nach doch alle Module, kann man die ETCS-Punkte entsprechend sammeln und kommt auch so zu einem Hochschulabschluss - in einem Tempo, das aufgrund (unstetiger) beruflicher oder privater Umstände ganz individuell gewählt werden kann.

Darüber hinaus können Hochschulen bereits heute Kompetenzen anrechnen, die außerhalb des Hochschulsystems erworben wurden - laut KMK-Beschluss bis zu 50 Prozent eines Studiums. Dies sind insbesondere im Berufsbildungssystem erworbene Kompetenzen, z.B. Betriebswirt IHK, sowie beruflich erworbene Kompetenzen. Die strikte Trennung zwischen Hochschul- und Berufsbildungssystem wird immer lockerer, sodass Anrechnungen hier möglich und sinnvoll sind.

FIBAA: Mit welchen Schwierigkeiten und Hindernissen werden Hochschulen beim Aufbau ihrer Weiterbildungsangebote konfrontiert?

Prof. Meyer: Die Frage ist, ob Hochschulen das Thema Lebenslanges Lernen überhaupt als strategisches Thema begreifen. Wenn die Hochschulleitung das Thema nicht unterstützt, wird es schwierig. Wichtig ist natürlich auch ein „guter Draht“ zum Beschäftigtensystem, sprich zu Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um Bedarf zu erkennen und entsprechende Angebote zu entwickeln.

FIBAA: Was sollen Ihrer Meinung nach die Politik und der Gesetzgeber tun, um Lebenslanges Lernen in Deutschland zu fördern?

Prof. Meyer: Das wird der Markt nicht allein regeln. Daher müssen entsprechende Rahmenbedingungen und Anreize geschaffen werden. Es bewegt sich ja bereits etwas, aber noch sehr verhalten. Insbesondere in gesellschaftlich relevanten Bereichen, in denen die Wirtschaft nicht als Investor gewonnen werden kann, ist staatliche Förderung notwendig, beispielsweise im sozialen Bereich.

FIBAA: Wie ist die Erfahrung an Ihrer Hochschule?

Prof. Meyer: Bei uns an der HSW ist Lebenslanges Lernen ein fester Bestandteil der Hochschulstrategie. Im letzten Jahr haben wir unsere bisherigen Aktivitäten im Institut für Personalentwicklung und Lebenslanges Lernen gebündelt. Das Institut berät Unternehmen, organisiert einen kontinuierlichen Dialog zwischen Forschung und Praxis und entwickelt gemeinsam mit Partnern Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung. Zukünftig verfolgen wir das Ziel, neue Ansätze in den Themenfeldern Personalentwicklung und Lebenslanges Lernen zu entwickeln und deren wissenschaftliche Erprobung im Rahmen von Modellprojekten durchzuführen. Im Institut haben wir u.a. einen berufsbegleitenden MBA-Studiengang entwickelt, dessen Module auch einzeln als Weiterbildung gebucht werden. Kompetenzen rechnen wir bei entsprechendem Nachweis an. Hier im Bereich der Forschung & Entwicklung profitieren wir sehr von den guten Kontakten zum Beschäftigungssystem, die die HSW als Anbieter von praxisintegrierenden dualen Bachelorstudiengängen zu Unternehmen verschiedener Branchen und Größen hält.

Hintergrundinformationen Zur Hochschule Weserbergland (HSW):

Die Hochschule Weserbergland (HSW) ist eine staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte private Fachhochschule in Trägerschaft eines gemeinnützigen Vereins. Sie bietet in Hameln akkreditierte duale Bachelorstudiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie einen berufsbegleitenden MBA-Studiengang an. Darüber hinaus hat die HSW Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte und Ingenieure im Programm. Neben einem Institut für Personalentwicklung und Lebenslanges Lernen gibt es ein Institut für Wissensmanagement. Weitere Forschungsschwerpunkte der HSW sind E-Learning und technischer Datenschutz.

Die Umsetzung Lebenslangen Lernens in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Status Quo und Perspektiven einer offenen Hochschule

Artikel von Susanne Kundolf



Susanne Kundolf ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Offene Hochschule – Lifelong Learning“ am Institut für Sozialwissenschaften an der TU Braunschweig. Zuvor war sie im Projekt Ankom-IT tätig, das sich mit der Anrechnung von beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen aus der IT-Weiterbildung auf den Studiengang Wirtschaftsinformatik an der TU Braunschweig beschäftigt hat.

Lebenslanges Lernen ist zu einem bildungspolitisch stark beanspruchten und funktionalisierten Konzept avanciert. In den 1990er Jahren erst spät in die deutsche Debatte aufgenommen, wird es aktuell als „das Instrument“ gesehen und diskutiert, zunehmende gesellschaftliche Herausforderungen bzw. Veränderungen bewältigen zu können. Dabei fällt schnell negativ auf, dass hinter dieser Diskussion größtenteils ein sehr humankapitalistisches Konzept im Mittelpunkt steht, im Sinne eines „Lernens für einen sich wandelnden Arbeitsmarkt“¹. Nur durch die Bereitschaft jedes Einzelnen, lebenslang zu lernen, könne der Fachkräftemangel bewältigt, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesteigert und die eigene Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) gesichert und ausgebaut werden. Andere Aspekte Lebenslangen Lernens, die unter anderem auf die Selbstverwirklichung und persönliche Weiterentwicklung zielen, bleiben meist

¹ Schuetze, Hans G. (2005): Weiterbildung und die Politik lebenslangen Lernens, in: Jütte, Wolfgang/ Weber, Karl (Hg.): Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum, Münster, S. 56-73, hier 63ff.

unberücksichtigt. Der Anspruch an die Lernenden ist hoch, denn Lebenslanges Lernen bezieht sich nicht nur auf formale, sondern auch auf nicht-formale und informelle Lernprozesse. Es umfasst somit Lernen sowohl in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, welches zu anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten führt, als auch nicht zertifiziertes Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen und schließlich Lernprozesse, die im Alltag (unbewusst) über die gesamte Lebensspanne/Biografie stattfinden.² Ausgangspunkt und gleichzeitig Anforderung ist, dass grundsätzlich jeder Mensch lernfähig ist, das heißt, seine Lernprozesse selbstorganisiert gestalten und planen kann. Da diese Grundannahme jedoch sehr idealtypisch ist, nicht jeder Lernende die gleiche Lernbereitschaft, Lernkultur und -fähigkeit aufweisen kann, müssen geeignete Maßnahmen zur Förderung angeboten und durchgeführt werden. Damit rückt der Lernende in den Mittelpunkt des Lernprozesses, Lehrende werden zu Lernberatern, die den Bildungsprozess unterstützen und anleiten.³

Betrachtet man nun den Umsetzungsstand des Konzepts Lebenslanges Lernens an den Hochschulen, wird die Notwendigkeit einer Förderung, Begleitung und Motivation deutlich. Denn bisher ist es den Hochschulen nicht gelungen, verstärkt neue Zielgruppen, sogenannte „non-traditional students“⁴, für ein Hochschulstudium bzw. wissenschaftliche Weiterbildung zu gewinnen. Eine Untersuchung der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) zeigt, dass der Anteil der Studienanfänger|innen mit abgeschlossener Berufsausbildung von 38% in 1993 auf 23% im Jahr 2007 zurückgegangen ist.⁵ Noch deutlicher wird die geringe Anzahl nicht-traditionell Studierender, berücksichtigt man die Ergebnisse des Berichts „Bildung in Deutschland 2010“: Der Anteil der Studienanfänger|innen, die über den dritten Bildungsweg⁶ an die Hochschulen kommen, stagniert seit 2005 bei etwa 1%. Die Anzahl der Studierenden, die über den zweiten Bildungsweg zugelassen werden, hat sich sogar von 3,8% im Jahr 1995 auf 3,3% 2008 verringert.⁷ Auch eine weitere Gruppe nutzt die Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung nur in einem sehr geringen Umfang: Eine Untersuchung der HIS ergab, dass nur 23% der Hochschulabsolventen des Jahres 1997 fünf Jahre nach ihrem Abschluss im Rahmen ihrer beruflichen Weiterbildung universitäre Angebote genutzt haben. Dieser Anteil erhöht sich zwar bei den Absolvent|innen des Jahrgangs 2001 fünf Jahre nach ihrem Abschluss auf 32%. Allerdings liegt die Anzahl derjenigen, die an längeren Weiterbildungsangeboten der Hochschulen teilgenommen haben, bei nur 17%. 19% nehmen eher kürzere Angebote wahr.⁸ Die Frage, die sich nun stellt, ist, warum bisher nur wenige neue bzw. weitere Zielgruppen Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung nutzen. Einer der Hauptgründe besteht sicherlich darin, dass die Hochschulen bisher in ihrem Selbstverständnis stark angebotsorientiert ausgerichtet waren und sind.⁹ Wissenschaftliche Weiterbildung muss hingegen stark nachfrage- und bedarfsorientiert entwickelt und angeboten werden. Sie bezieht sich auf individuelle Interessen möglicher Studienaspiranten. Neben einer inhaltlichen Bedarfserfassung kommt es jedoch auch darauf an, Zugangswege weiter zu öffnen (Stichwort Durchlässigkeit), für eine Flexibilisierung der Lehr- und Lernmethoden und eine größere Pluralität von Lernorten zu sorgen, beispielsweise durch die verstärkte Kooperation mit Trägern der Erwachsenen- und Weiterbildung. Es geht somit im Kern um eine biografi-

² Alheit, Peter/ Dausien, Bettina (2009): Bildungsprozesse über die Lebensspanne: Zur Politik und Theorie lebenslangen Lernens, in: Tippelt, Rudolf/ Schmidt, Bernhard (Hg.): Handbuch Bildungsforschung, 2.Auflage, Wiesbaden, S. 713-734, hier S.713.

³ vgl. Hof, Christiane (2009): Lebenslanges Lernen. Eine Einführung, Stuttgart, S.49.

⁴ Siehe dazu Teichler, Ulrich/ Wolter, Andrä (2004): Zugangswege und Studienangebote für nicht-traditionelle Studierende, in: HPF Wittenberg Institut für Hochschulforschung (Hg.): die Hochschule, 2/2004, S. 64-80.

⁵ Freitag, Walburga (2011): Hochschulen als Orte lebenslangen Lernens? Analysen hochschulstatistischer Daten zum Hochschulstudium von Studierenden mit beruflicher Qualifikation, in: Freitag, Walburga/ Hartmann, Ernst et.al. (Hg.): Gestaltungsfeld Anrechnung. Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel, Münster, S.35-55, hier S.38 f.

⁶ Hochschulzulassung aufgrund beruflicher Fortbildungen, z.B. mehrjährige einschlägige Berufspraxis bzw. qualifizierte Weiterbildung z.B. Meister|in, Techniker|in, Fachwirt|in, Fachkraft aus dem Pflege und Erziehungsbereich

⁷ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld, S.291.

⁸ Kerst, Christian/ Schramm, Michael (2008): Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation, HIS: Forum Hochschule 10/2008, Hannover, S. XIII

⁹ Siehe dazu u.a.: Bloch, Roland (2006): Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem- Chancen und Anforderungen, HOF-Arbeitsberichte, 6/2006, Wittenberg.

sche, örtliche, inhaltliche, zeitliche und organisatorische Flexibilisierung der Hochschulbildung, um Studierenden die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium zu ermöglichen.¹⁰

Bezogen auf **Niedersachsen** sind bereits einige wichtige Schritte hin zu einer stärkeren Öffnung und „Flexibilisierung“ der Hochschulen unternommen worden. Mit Juni 2010 wurde so beispielsweise der Hochschulzugang im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) erleichtert: Beruflich Qualifizierte mit einer dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender dreijähriger Berufspraxis können in Niedersachsen jetzt fachgebunden studieren (NHG § 18, Absatz 4). Damit entfällt für viele Studieninteressierte der Umweg, ihre Hochschulzugangsberechtigung über Abend- oder Immaturenkurse (auch Z-Kurse) nachzuholen. Ein weiteres wichtiges Signal zur Unterstützung und Ausbau wissenschaftlicher Weiterbildung wurde mit der Förderung des **Modellvorhabens „Offene Hochschule Niedersachsen“** gesetzt. An insgesamt vier Standorten in Niedersachsen, der Leibniz Universität Hannover/Fachhochschule Hannover, der Leuphana Universität Lüneburg, der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der TU Braunschweig, sollen bis Ende 2012 bestehende Weiterbildungsstrukturen weiterentwickelt und neue Wege und Studienmodelle geschaffen werden, die die Durchlässigkeit von der beruflichen zur hochschulischen Bildung verbessern und Doppelungen in (Bildungs-)Biografien vermeiden sollen. Dazu gehört auch, dass überprüft werden muss, in welchem Umfang bereits erworbene Qualifikationen und Kompetenzen, die in der beruflichen Weiterbildung und der Berufspraxis erworben wurden, auf ein Studium angerechnet werden können. U.a. wird an der TU Braunschweig daher exemplarisch im Bereich Wirtschaftsinformatik überprüft, welche Kompetenzen und Qualifikationen aus der IT Aus- und Weiterbildung auf das Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik angerechnet werden können. Unterstützt wird das Projekt der TU Braunschweig dabei von dem Partnerprojekt der Universität Oldenburg. Neben der Anrechnung von Kompetenzen auf ein Hochschulstudium untersucht das Projektteam auch die Möglichkeit, Kompetenzen und Qualifikationen von Studienabbrechern auf eine Ausbildung anzurechnen, um auch hier Doppelungen zu vermeiden. Ein weiterer Arbeitsschritt ist die Einrichtung von Brückenkursen für beruflich Qualifizierte. Denn viele von ihnen kommen das erste Mal mit der Hochschule in Berührung bzw. nehmen erst nach mehreren Jahren Berufspraxis ein Studium auf. Im Projekt Offene Hochschule der TU Braunschweig werden daher zusammen mit der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen Ost gGmbH Vorbereitungskurse zu den Themen Mathematik und Wissenschaftliches Arbeiten entwickelt. Die Kurse starten das erste Mal vor Beginn des Wintersemesters 2011/2012 und werden von ARBEIT UND LEBEN durchgeführt.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Herausforderung bei der Umsetzung Lebenslangen Lernens darin besteht, alle Dimensionen des Konzepts mit einzubeziehen. Für das konkrete Projekt Offene Hochschule heißt dies, dass individuell auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Studierenden bzw. Studieninteressierten eingegangen werden muss. In dem Sinne müssen wissenschaftliche Weiterbildungsangebote und vor allem Lernberatung für alle geschaffen und eingerichtet werden. Jedoch muss jedem bewusst sein, dass wissenschaftliche Weiterbildung nicht für jeden Einzelnen geeignet und notwendig ist und nicht alle gesellschaftlichen bzw. individuellen Probleme lösen kann.

¹⁰vgl. Wissenschaftsrat (1997): Empfehlungen zur berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung, Köln.

Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen zur Förderung von Lebenslangem Lernen

Interview mit Professor Dr. Axel Benning



Seit 1999 ist Professor Dr. Axel Benning Professor für Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit. Weiterhin ist Herr Professor Benning Projektleiter eines der 11 ANKOM-Projekte. FIBAA befragt ihn zur Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen zur Förderung von Lebenslangem Lernen.

FIBAA: Welche Ziele verfolgt die BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (kurz: ANKOM)? Wie wird Lebenslanges Lernen in Deutschland dadurch unterstützt?

Prof. Benning: ANKOM soll den Übergang zwischen beruflicher Bildung einerseits und Hochschulbildung andererseits erleichtern. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem beruflich Qualifizierte ein Hochschulstudium aufnehmen und erfolgreich abschließen. Lebenslanges Lernen ist aber nur möglich, wenn die Studienangebote entsprechend auf die berufliche Situation angepasst werden. Dies kann z.B. stattfinden durch berufsbegleitende Studiengänge oder eine Studienorganisation, die eine Vereinbarung von Studium und Beruf ermöglicht, in dem entweder das Studium in Blockveranstaltungen ermöglicht oder in die Abendstunden verlegt wird. Weiterhin ist es auch denkbar, das Studium in Präsenzphasen und Selbstlernphasen zu unterteilen, wobei letztere noch durch besondere Medien (z.B. elektronische Lernplattformen) unterstützt werden.

FIBAA: Welche Erkenntnisse konnte man aus diesem Projekt gewinnen?

Prof. Benning: Zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung existieren, jedenfalls im Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge teilweise große Überschneidungen. Die vermittelten Kompetenzen sind gerade im Bereich von Grundlagenveranstaltungen durchaus ähnlich. Beruflich Qualifizierte entscheiden sich aber trotz der Anrechnungsmöglichkeiten häufig nicht für sog. Präsenzstudiengänge, sondern wählen lieber berufsbegleitende Studiengänge.

FIBAA: Welche Anrechnungsverfahren gibt es?

Prof. Benning: Man unterscheidet zwischen pauschalen Anrechnungsverfahren und individuellen Anrechnungsverfahren. Die pauschalen Anrechnungsverfahren sind nur möglich, wenn zwischen den Einrichtungen der beruflichen Bildung und den Hochschulen nachvollziehbare Verfahren entwickelt wurden, die qualitätsgesichert sind. Hierzu müssen zunächst die jeweiligen Lernergebnisse auf Seiten des jeweiligen Hochschulstudiengangs einerseits und der beruflichen Bildung andererseits ermittelt werden. Dann müssen qualitätsgesicherte Äquivalenzverfahren eingerichtet werden. Schließlich ist das Anrechnungsverfahren auf der Hochschuleseite zu institutionalisieren, bspw. in den entsprechenden Prüfungsordnungen. Dieses Verfahren ist zu Beginn zwar recht aufwändig, hat jedoch den Vorteil, dass die Anrechnung hinterher automatisch stattfinden kann.

Bei der individuellen Anrechnung muss, wie der Name schon sagt, jeder Fall einzeln betrachtet werden. Es sind aber auch dabei nachvollziehbare Kriterien für eine Anrechnung aufzustellen, damit diese nicht im Belieben einzelner Personen steht.

Dann ist noch zu prüfen, ob eine Anrechnung mit einer Note oder ohne Note stattfindet. Eine Anrechnung mit Note setzt jedoch eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Institutionen über die Vergleichbarkeit der Notenfindung voraus. Häufiger sind dagegen die Anrechnungen ohne Noten. Dann werden zwar die entsprechenden ECTS-Punkte gutgeschrieben, diese werden aber bei der Berechnung der Durchschnittsabschlussnote nicht mit berücksichtigt.

FIBAA: Haben sich diese Verfahren in der Praxis bewährt? Werden Transparenz und Vergleichbarkeit der Weiterbildungsangebote der Hochschulen dadurch gefördert?

Prof. Benning: Am Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit hat sich das pauschale Anrechnungsverfahren bewährt, weil damit von Anbeginn an feststeht, welche Module zu welchen Bedingungen angerechnet werden. Dies führt zu einer absoluten Transparenz. Bei den Studierenden werden dadurch umfangreiche Anrechnungen vorgenommen, was zu einer Verkürzung der Studienzeit und damit auch zu einer Attraktivität des Hochschulstudiums beiträgt. Außerdem wird dadurch auch die Vergleichbarkeit der Weiterbildungsangebote der Hochschule gefördert, weil in dem vorher durchzuführenden umfassenden Verfahren Äquivalenzen festgestellt werden, die für alle einsichtig sind. Darüber hinaus führt der bei diesem Verfahren notwendige Austausch zwischen den beteiligten Institutionen zu einer höheren Vertrauensbasis, woraus sich an unserem Fachbereich weitere Anrechnungsüberlegungen ergeben haben.

FIBAA: Welche Rahmenbedingungen benötigen Hochschulen Ihrer Meinung nach, um ihr Weiterbildungsangebot attraktiver zu machen?

Prof. Benning: Mehrere Umfragen unter Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben ergeben, dass diese sich eine intensivere Betreuung wünschen, die auf die Bedürfnisse beruflich Qualifizierter abgestimmt ist. Dazu zählen zunächst intensive Beratungsangebote über Anrechnungsmöglichkeiten und spezielle finanzielle Fördermöglichkeiten. Weiterhin muss auch eine familiäre Unterstützung gewährleistet werden wie z.B. durch eine umfassende Kinderbetreuung auch an Wochenenden. Ferner müssen sog. Brückenkurse eingerichtet werden, um bestimmte Grundkenntnisse wieder aufzufrischen. Außerdem sollten Propädeutika in den Bereichen Sprachen, Mathematik sowie Techniken wissenschaftlichen Arbeitens eingeführt werden, da in diesen Bereichen die größten Defizite bestehen.

FIBAA: Welche Rollen spielen dabei die Arbeitgeber und politische Richtungsgeber?

Prof. Benning: Arbeitgeber sollten die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig identifizieren und sie bei ihrem Vorhaben unterstützen, indem sie beispielsweise Freistellungen gewähren. Die Politik sollte dieses Thema weiter forcieren. Zurzeit besteht bei den Hochschulen noch kein Bedürfnis, weitere Studierende aufzunehmen. Dies wird sich jedoch in spätestens fünf bis sechs Jahren ändern, weil dann nicht mehr genügend Studieninteressenten vorhanden sind und die jetzt aufgebauten Kapazitäten nicht so leicht abgebaut werden können. Es ist wichtig, dass das Thema Anrechnung frühzeitig institutionalisiert wird, damit die Hochschulen auch darauf reagieren können. Weiterhin ist es erforderlich, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. So gilt beispielsweise ein Hochschulstudium nicht automatisch als Weiterbildungsmaßnahme im Sinne der entsprechenden Arbeitnehmerweiterbildungsgesetze. Deshalb ist eine Novellierung unabdingbar.

Lebenslanges Lernen – Perspektive des Arbeitsmarktes

Artikel von Heinz-Otto Mezger

Herr Heinz-Otto Mezger ist Geschäftsführender Vorstand der Randstad Stiftung. Im Rahmen der Ringvorlesung „Lebenslanges Lernen“ vom 05.04.2011 an der SRH Hochschule Heidelberg referierte er zum Thema: Lebenslanges Lernen- Perspektive des Arbeitsmarktes.

Der Parteivorstand der SPD hat vor ziemlich genau 10 Jahren zum Thema „Bildung und lebenslanges Lernen“ im Bericht einer Projektgruppe der Partei zur ‚Zukunft der Arbeit‘ folgendes geschrieben:

„...Flexibilität spielt im Arbeitsleben eine immer größere Rolle. Je mehr sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum „Arbeitskraftunternehmer“ wandeln, desto notwendiger wird es, für den Wert der eigenen Arbeitskraft Sorge zu tragen. Die Arbeitskraft ist in gewisser Weise ihr Betriebskapital. Angesichts der sich durch die neuen Technologien immer schneller wandelnden Arbeitswelt wird es zur zentralen Herausforderung, dieses Kapital eigenverantwortlich zu erhalten und weiter zu entwickeln.“

Der einmal erlernte Beruf ist keine Garantie für eine lebenslange Teilhabe am Arbeitsleben. Weiterbildung hat also für die Arbeitswelt der Zukunft eine immer größere Bedeutung. Die Erstausbildung stellt lediglich die Voraussetzung für einen Einstieg dar, die berufliche Qualifikation muss jedoch durch Lernen im Beruf und durch Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt werden...“

Lebenslanges Lernen scheint also eine Art Dauerbrenner zu sein. Auch die Projektgruppe der SPD definiert die Akteure **Menschen**, **Wirtschaftsunternehmen** und **Bildungsinstitutionen**.

Im Folgenden werden drei Punkte genauer betrachtet:

1. **Veränderung**
Unsere Welt und unsere Lebenswirklichkeit verändern sich unentwegt. Was erwartet uns in näherer Zukunft?
2. **Arbeitsmarkt**
Was passiert in diesem Kontext auf dem Arbeitsmarkt, und was bedeutet das für die Menschen und ihre Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit?
3. **Lernen**
Welche Funktion/Relevanz haben Bildung und Lernen in diesem Zusammenhang?

1. Was erwartet uns in näherer Zukunft?

Einer der großen Denker der Antike – der Philosoph Heraklit – hat einmal gesagt: „Niemand steigt zweimal in den gleichen Fluss“. Er umschrieb damit, dass Veränderung etwas unserer Welt Immanentes ist. Veränderung ist nichts Neues. Und doch beschäftigt sie jede Generation wieder aufs Neue. Denn jede Generation sieht sich anderen, neuen Herausforderungen ausgesetzt. Dabei geht es häufig um das Aufgeben gewohnter Routinen. Dies ist im schlimmsten Fall lästig, weil gelernte Automatismen nicht mehr funktionieren. Vielfach betreffen Veränderungen den beruflichen Alltag, aber auch den privaten Bereich. Beispielsweise bei einem neuen Release eines Softwareprogramms oder bei einem veränderten Formularwesen zur Steuererklärung. Es ist notwendig, einen neuerlichen Übungsnutzen zu gewinnen; solange, bis eine erneute Änderung auch wieder einen erneuten Lern- bzw. Übungsprozess erzwingt.

Umwälzende Veränderungen betreffen unsere gesamte Lebenswelt. Auch das ist nichts Neues, denn das haben vor uns schon andere Generationen bewältigen müssen, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen.

- Vor rund 500 Jahren hat der **Buchdruck**, durch die Verbreitung von Information, erstmals Bildung und Wissen für die breite Bevölkerung ermöglicht.
- Vor rund 200 Jahren hat die **Industrialisierung** zur Veränderung unserer gesellschaftlichen und sozialen Strukturen geführt.
- Vor rund 100 Jahren hat das **Automobil** die bis dahin bestehende Relation zwischen Arbeit, Zeit und Raum aufgelöst.
- Vor rund 50 Jahren hat der **Computer** begonnen, die Arbeitsorganisation auf globaler Ebene zu revolutionieren.
- Vor rund 15 Jahren hat das **Internet** begonnen, unser gesamtes heutiges Leben einschneidend zu verändern.

Die Aufzählung lässt erkennen, dass jede dieser dramatischen Veränderungen ein deutliches Element enthält – Beschleunigung. Das heißt, mit jeder dieser Veränderungen hat die jeweils subjektive Lebensgeschwindigkeit enorm zugenommen.

1.1 Veränderungsbeispiele aus eigener Arbeitswelt-Erfahrung:

Vor 30 Jahren wurde üblicherweise noch mit einem sogenannten Telex gearbeitet. Da wurden Informationen mit einer Tastatur auf Lochstreifen geschrieben, die dann über das Telexgerät eingelesen wurden und beim Empfänger wieder lesbar ankamen. Heute nur noch im Technikmuseum zu finden.

Das Telex war sozusagen der Vorläufer des Faxgeräts, das heute auch bereits vom „Aussterben“ bedroht ist. Bei dessen Einführung wurde damals in Unternehmen ernsthaft diskutiert, ob die Nutzung nicht zu völlig unkontrollierter Informationsverteilung führen würde. In gewisser Weise war das sogar visionär, denn das ist dann bei der Email de facto zur Realität geworden.

1.2 Was bedeutet diese geschilderte Beschleunigung für uns heute?

Eine mögliche Hypothese ist, dass der Mensch nicht mehr genug Zeit hat, sich auf jede Veränderung einzulassen. Die Abfolge ist zu schnell. Es werden dann nur noch unzureichende Routinen entwickelt. Der Grundsatz der Sorgfalt und Qualität wird durch 80/20 Prinzipien abgelöst. Restrisiken werden größer, werden vernachlässigt oder einfach verharmlost.

Wenn diese Hypothese zutrifft, sind neue Kompetenzen erforderlich. Die Menschen müssen aus existentiellen Gründen möglicherweise ganz neue Verhaltensweisen lernen und einüben, die weder mit Technik noch mit Wissen zu tun haben.

Eine Analyse verschiedener Trendberichte ergibt vier übergreifende Themenfelder, welche Veränderungen die nächsten Jahre bringen könnten.

- **Demographie** – Frauen/Silverworker/Migration
Kernfrage: Wer arbeitet wie, wann und wofür?
- **Technologie** – Bionik/Nanotechnik/Neue Werkstoffe/alternative Energien/IT-Revolution/Gentechnik
Kernfrage: Was müssen wir können, statt was können wir?
- **Individuum** – Gesundheit, Ernährung/kulturelle Vielfalt/Digital Lifestyle/Social Media
Kernfrage: Was ist im buchstäblichen Sinne für den Einzelnen ‚lebenswert‘?
- **Globalisierung** - One world/Urbanisation/Klimawandel/flexible interaktive Arbeitsstrukturen/Schwarmintelligenz

Kernfrage: Wie wichtig ist der Schmetterling im Amazonas-Urwald für die Arbeitsplätze in Europa?

Die Themenfelder mit ihren Einzelaspekten sind überwiegend aus der Perspektive von Deutschland respektive Europa betrachtet. In den Schwellenländern ergeben sich zum Teil ganz andere Schwerpunkte bzw. Herausforderungen. Zum Beispiel Demografie: In Schwellenländern spielt der hohe Anteil der unter 25jährigen eine ganz wesentliche Rolle.

Diese Themenfelder bergen eine Menge Chancen und gleichermaßen eine Menge Risiken, d.h. der Umgang mit diesem offenen komplexen System ‚Leben‘ wird bestimmen, ob die Menschen am Veränderungsdruck scheitern oder Erfolg haben werden.

2. Was passiert in diesem Kontext auf dem Arbeitsmarkt?

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise heute nahezu abgehakt und der Langfristeffekt der demographischen Entwicklung beginnt, deutlich zu werden. Keiner hat das übrigens so prognostiziert – die Validität von Prognosen ist also generell kritisch zu hinterfragen.

Nichtsdestotrotz spricht eine Prognos-Studie des Jahres 2009 mit dem Titel „Arbeitslandschaft 2030“ über eine Arbeitskräftelücke von 5,5 Millionen Personen. Nehmen wir dies als gegeben, sind damit u. a. folgende Effekte verbunden:

- Die Gruppe der un- und angelernten Arbeitnehmer bleibt groß und hat mit steigenden Arbeitslosigkeitsrisiken auf Grund der beschriebenen Veränderungen zu rechnen.
→ Qualifizierungs- und Lernbedarf
- Die Gruppe der älteren Arbeitnehmer muss sich auf längere Lebensarbeitszeit und auf veränderte Anforderungen einstellen.
→ Qualifizierungs- und Lernbedarf
- Das Qualifikationspotenzial von Migranten wird noch immer nur unzureichend ausgeschöpft.
→ Qualifizierungs- und Lernbedarf
- Hochqualifizierte werden dem höchsten Veränderungsdruck ausgesetzt sein.
→ Qualifizierungs- und Lernbedarf

Dabei gilt grundsätzlich, wer sich qualifiziert, hat ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden. Die Arbeitslosenrate der Geringqualifizierten ist am höchsten. Die Arbeitslosenrate der Hochqualifizierten ist dagegen so gering, dass man von Vollbeschäftigung sprechen kann. Wer sich qualifiziert, wird im Übrigen auch die Lohn- und Gehaltsleiter nach oben klettern. Der Weg zu höheren Löhnen/Gehältern führt über bessere Aus- und Fortbildung.

Grundsätzlich gilt auch, dass die Halbwertszeit von Fachwissen und formalen Abschlüssen immer kürzer wird. Strukturwandel und Globalisierung erzwingen einen verkürzten Lebenszyklus von Aus- und Fortbildung. Ohne kontinuierliches lebenslanges Lernen kann das Qualifikationsniveau daher nicht gehalten werden. Es droht sogar ein Mangel an bedarfsgerechten Fachkräften.

2.1. Wieso kommt es immer wieder zum Fachkräftemangel?

Fachkräftemangel ist häufig ein zyklisches Phänomen. Es ist auch unter dem Begriff „Schweinezyklus“ bekannt. Schweinezyklus heißt, dass sich bei hohen Schweinepreisen viele Bauern für die Aufzucht von Schweinen entscheiden. Da die Aufzucht jedoch einige Zeit dauert, kommen die gezüchteten Schweine in großer Zahl erst nach einiger Zeit auf den Markt. Durch das

Überangebot von Schweinen sinkt der Schweinepreis – die Investition der Bauern hat sich nicht gelohnt. Gleichzeitig besteht bei niedrigen Schweinepreisen aber kein Anreiz, in die Aufzucht von Schweinen zu investieren – der nächste Schweinemangel ist deshalb vorhersehbar.

Bezogen auf unser Thema ‚Bildung und Lernen‘ heißt das Schwein von heute MINT. Es steht für den Mangel an **M**athematikern, **I**ngenieuren, **N**aturwissenschaftlern und **T**echnikern.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass weder zentrale Einflussnahme durch den Staat noch die Anstrengungen der Unternehmen eine zufriedenstellende Lösung der Problematik erreicht haben. Wie wird das Schwein von morgen heißen?

Wir wissen also, dass sich unsere Arbeitswelt in hohem Maße - und zwar beschleunigt - weiter verändern wird. Wir wissen auch, dass unsere erwerbsfähige Bevölkerung quantitativ und qualitativ darauf nicht ausgerichtet respektive nicht vorbereitet ist.

3. Was heißt das für die Funktion und Relevanz von „lebenslangem Lernen“?

Qua Definition einer Expertenrunde ist lebenslanges Lernen „die Gesamtheit allen formalen, nichtformalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus hinweg“. Formales Lernen bezieht sich auf institutionalisierte Bildung (Beispiel: Ausbildungs-/ Hochschulabschluss). Nichtformales Lernen sind meist kürzere institutionalisierte Fort- und Weiterbildungen, die nicht mit anerkannten Abschlüssen enden. Informelles Lernen bedeutet alles sonstige Lernen, wie zum Beispiel Fachlektüre, Tagungen, Nutzung neuer Computerprogramme, also der Umgang mit allen neuen Anforderungen am Arbeitsplatz respektive im täglichen Leben ganz allgemein.

Angelehnt an diese drei Kategorien des Lernens können drei wichtige Akteure definiert werden, die unsere Lernwelt bestimmen und verändern können: der Staat, die Wirtschaft und das Individuum – der Mensch selbst. Dies kam schon im zitierten Strategiepapier der SPD vor.

3.1. Staat

Die Rolle des Staates wäre ein eigenes Referat wert. Hier wird lediglich auf das föderale Bildungssystem in Deutschland verwiesen. Nahezu alle Experten betrachten dieses System eher als Hindernis denn als Förderung für eine qualitativ exzellente Grundlagenarbeit in Sachen Bildung. Damit einher geht die Klage, dass die formale Bildung von heute häufig als unzureichende Basis für die Praxis des Lebens - insbesondere des Erwerbslebens - angesehen wird.

Dies ist nicht zuletzt sicher einer der Gründe, dass immer mehr privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen im Bereich des formalen Lernens entstehen. Das betrifft Schulen wie Hochschulen gleichermaßen und beginnt bereits im vorschulischen Sektor.

3.2. Wirtschaft

Ursprünglich war die Wirtschaft fokussiert auf den Bereich der Fort- und Weiterbildung. Entweder durch innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen oder durch Programme des Aus- und Weiterbildungsmarktes. Die Zielsetzung war und ist, Menschen zu befähigen, mit den bestehenden und/oder sich stetig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten, „Employability“ herzustellen bzw. zu erhalten. Dies beinhaltet die Aktualisierung von Fachwissen und das Erlernen von sogenannten Schlüsselkompetenzen.

3.3. Mensch

Die beste Bildungsorganisation, die klarsten Bildungsleitlinien, die sorgfältigste Einbindung der Praxis nutzt nichts, wenn das Individuum, der Mensch die Notwendigkeit des Lernens und insbesondere des lebenslangen Lernens nicht erkennt und akzeptiert.

Lebenslanges Lernen muss ein Paradigma für Bildung werden und von allen drei genannten Akteuren Staat, Wirtschaft und Individuen in wechselseitiger Abstimmung umgesetzt werden.

Für den Einzelnen bedeutet das zunächst, auf der Ebene der Attitüden aktiviert zu werden und dann bestimmte Basis-Kompetenzen zu erlangen.

Es geht u.a. darum

- | | |
|--|-------------------------------|
| • Lernbereitschaft mitzubringen | - Einstellung |
| • Lernfähigkeit zu entwickeln | - Metatechnik |
| • Lernen, selbständig zu lernen | - Metatechnik |
| • Soziale Kompetenz zu erwerben | - „weiche“ Schlüsselkompetenz |
| • Kommunikative Kompetenz mit Medienkompetenz zu verbinden | - „weiche“ Schlüsselkompetenz |
| • Wesentliches von Unwesentlichem trennen zu können | - „weiche“ Schlüsselkompetenz |

In den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts ist in weiten Teilen Wissen „eingetrichtert“ worden. Nur an einigen Bildungseinrichtungen wie Gymnasien oder Universitäten hat man sich mit Methodenkompetenzen beschäftigt.

Heutzutage Wissen eintrichtern zu wollen, erscheint angesichts des Internet und der geringen Halbwertszeiten von Wissen anachronistisch. Nicht fehlendes Wissen gefährdet die „Employability“ jedes Einzelnen, sondern fehlende Lernbereitschaft und fehlende Basis-Kompetenzen.

Selbstverständlich ist im Berufsleben zu jeder Zeit aktuelles Fachwissen Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten. Doch dies sicherzustellen, ist die Aufgabe und Verantwortung des Einzelnen und kann nicht delegiert werden.

Aus der Erfahrung der betrieblichen Praxis sollten Menschen daher drei Voraussetzungen mitbringen, um im künftigen Arbeitsmarkt bestehen zu können:

- Sie sollten wichtige und gängige Arbeitstechniken beherrschen, Problemstellungen identifizieren, Lösungsansätze finden, Ergebnisse präsentieren
- Sie sollten „weiche“ Schlüsselkompetenzen besitzen, Lern- und Teamfähigkeit, Interkulturelle Kompetenz, Empathie und Verantwortungsbereitschaft
- Sie sollten ihre Persönlichkeit kontinuierlich entwickeln, Selbstreflexion, Selbstbeherrschung, Leistungsbereitschaft, Eigenständigkeit

Ein Diktum aus dem Chinesischen besagt

„Wissen und nicht danach Handeln heißt noch nicht Wissen.“

Es reicht nicht, eine Flut von Informationen abzuspeichern – bestes Beispiel ist das Internet. Wenn diese Information nicht in den Kontext eines praktischen Erlebens oder einer konkreten Erfahrung gebracht wird, ist sie wertlos. Ein Beispiel dazu ist eine taube Nuss. Wunderschön anzusehen, aber leer und damit unbrauchbar.

Lernen hat insoweit auch nichts mit dem Abspeichern von etwas zu tun, sondern es geht mehr um die Konstruktion von etwas Neuem auf der Grundlage des bereits Erlernten.

Dieses Referat wird durch die Lebensweisheit von Konrad Lorenz abgerundet:
Gesagt ist nicht gehört,
gehört ist nicht verstanden,
verstanden ist nicht einverstanden,
einverstanden ist nicht behalten,
behalten ist nicht angewandt,
angewandt ist nicht beibehalten

Kontakt:

Randstad Stiftung
Heinz-Otto Mezger
Geschäftsführender Vorstand
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn
Phone: +49 -(0)6196- 998 98 67
Fax: +49-(0)6196- 777 13 58
Mail: mezger@randstad-stiftung.de
www.randstad-stiftung.de

Lebenslanges Lernen als Herausforderung für die Qualitätssicherung aus Hochschulsicht

Artikel von Dr. Achim Hopbach

Herr Dr. Achim Hopbach ist Geschäftsführer des deutschen Akkreditierungsrates und Präsident von ENQA

Neben den teilweise tiefgreifenden Veränderungen in Studium und Lehre im Rahmen des Bologna-Prozesses, vor allem der Einführung des gestuften Studiensystems, der Lernergebnisorientierung und des Übergangs von der Lehrenden- zur Lernendenperspektive, ist es vor allem das Postulat des lebenslangen Lernens, das erhebliche Auswirkungen auf hochschulisches Lernen und Lehren haben wird, im Übrigen auch hochschulorganisatorisch. Aufgrund der immer schneller werdenden wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung bietet die „klassische“ Studien- und Erwerbsbiographie, in der die hochschulisch vermittelten Kompetenzen und Wissensbestände in einer abgeschlossenen Phase vor Eintritt ins Berufsleben erworben werden, einen immer geringeren Gewähr für andauernden beruflichen Erfolg. Stattdessen wächst die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Weiterbildung während des Berufslebens. Im Wesentlichen erfolgt wissenschaftliche Weiterbildung dabei nicht in „traditionellen“ studienorganisatorischen Strukturen; vielmehr spielen kürzere Angebote, in Teilzeit, berufsbegleitend, als Fernstudium eine zentrale Rolle.

Die Hochschulen sehen sich aber nicht nur durch diese Diversifizierung der Lern- und Lehrformen herausgefordert. Daneben steht zu erwarten, dass sich auch die Anbieter in institutioneller Hinsicht diversifizieren. Vor allem die Einführung von Qualifikationsrahmen, die wie der deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen ausdrücklich auch nicht hochschulische Qualifikationen auf vormals vermeintlich (!) den Hochschulen vorbehaltenen Qualifikationsstufen vorsehen, eröffnet nicht-hochschulischen Anbietern von Weiterbildungsprogrammen neue Perspektiven in der Vermarktung ihrer Angebote. Vor allem auf den Niveaustufen 5 bis 7 wird sich daher ein Weiterbildungsmarkt etablieren, auf dem Hochschulen und nicht-hochschulische Bil-

dungsanbieter mit ähnlichen Produkten konkurrieren und der geeignet ist, die traditionelle Trennung zwischen den hochschulischen und beruflichen Bildungssektoren aufzuweichen.

Weshalb sollten diese Diversifizierungsprozesse eine Herausforderung für die hochschulische Qualitätssicherung darstellen? Auf den ersten Blick erscheint es nicht einsichtig, weshalb die gängigen Ansätze und Verfahren der hochschulinternen Qualitätssicherung nicht auch auf solche Angebote im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung Anwendung finden können sollen. Das gleiche gilt für die externe Qualitätssicherung mit den hinlänglich bekannten Verfahrenselementen Selbstevaluation, Begutachtung durch Experten, Entscheidung auf der Basis von Kriterien und schließlich ein Follow-up. So folgen z. B. die Kriterien und Verfahrensregeln für die Akkreditierung im Grundsatz dem Prinzip, die Beurteilungskriterien und Verfahrensregeln in Form von Qualitätsstandards zu formulieren, die grundsätzlich auf alle Studiengänge anwendbar sind. Damit verfolgt der Akkreditierungsrat das Ziel größtmöglicher Flexibilität, um den individuellen Spezifika einzelner Studiengänge besser Rechnung tragen zu können.

Es geht aber weniger um die Frage der Anwendbarkeit dieser Verfahren der Qualitätssicherung, die im Wesentlichen zu bejahen sein dürfte. Sie sind flexibel genug, um den Besonderheiten hinsichtlich Teilnehmergruppe, Lernform etc. gerecht zu werden.

Es geht viel eher um die Frage, ob die bestehenden Ansätze der hochschulischen Qualitätssicherung *adäquat* sind, wenn es sich um Angebote in dem entstehenden Überlappungsbereich zwischen hochschulischem und beruflichem Bildungssektor handelt. Hochschulische Qualitätssicherung auf Studiengangebene ist auf profilierte und von der Verbindung zu Forschung und Entwicklung geprägte Studiengänge ausgerichtet und daher gutachterzentriert. Wenn es aber stimmt, dass viele der Weiterbildungsangebote tendenziell weniger als 60 Leistungspunkte nach ECTS umfassen, dass sie möglicherweise aufgrund sich rasch verändernder Nachfrage nur über eine begrenzte Zeit von vielleicht wenigen Jahren angeboten werden oder im Gegenteil aufgrund vermutlich andauernder Nachfrage eher unverändert über lange Zeit angeboten werden oder gar standardisiert von mehreren Anbietern, stellt sich die Frage, ob die bestehenden gutachterzentrierten Verfahren das geeignete Mittel zur Qualitätssicherung sind, nicht zuletzt hinsichtlich des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen.

Zugespitzt kann man formulieren: Je stärker ein Bildungsangebot standardisiert ist und wenig aktuellen Entwicklungen in Forschung und Entwicklung angepasst wird, je geringeren Umfang es besitzt, desto stärker ist der Sinn einer gutachterzentrierten Begutachtung auf Programmebene zu hinterfragen.

Hinzu kommt, dass sich in diesem Weiterbildungsbereich die Frage nach einheitlichen Standards für Qualitätssicherung stellt. Damit rücken auch die Anbieter der Bildungsprogramme in den Blickpunkt. Verfügt der Anbieter bereits über langjährige Erfahrung, ist es sein Kerngeschäft, oder handelt es sich um einen neuen Anbieter, der möglicherweise nur ein einziges Programm anbietet? Qualitätssicherungsverfahren müssen auch die sehr heterogene institutionelle Verankerung der Programme berücksichtigen.

Unter Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Rahmenbedingungen ist die Grundsatzentscheidung über die Art des Verfahrens zu treffen, bevor dieses im Detail ausgestaltet werden kann. Idealtypisch verkürzt bieten sich im Wesentlichen die folgenden Alternativen an:

- Soll sich die Qualitätssicherung auf den Bildungsgang oder den Anbieter beziehen? Während sich für bereits seit längerer Zeit operierende Bildungsanbieter mit einer eher großen Zahl von Programmen unter Umständen institutionelle Verfahren anbieten, sind für neue und kleine Anbieter programmorientierte Verfahren eher *adäquat*.
- Während konzeptionell und inhaltlich stark standardisierte und über längeren Zeitraum im Wesentlichen unveränderte Programme durchaus in quantitativ orientierten standardisierten Verfahren begutachtet werden können, bieten sich für konzeptionell und inhalt-

lich heterogene Bildungsprogramme, die eher häufig aktuellen Entwicklungen angepasst werden müssen, qualitative Verfahren eher an, die stärker auf Spezifika eingehen können.

- Während für große Einrichtungen mit einem sehr umfangreichen Angebot weitgehend standardisierter Programme professionelle „klassische“ Auditierungen der internen Prozesse adäquat sein können, sind für stark variierende Programme auf hohen Qualifikationsstufen eher Peer-zentrierte Verfahren geeignet.

Diese idealtypischen Gegenüberstellungen zeigen: Je weiter sich Hochschulen mit Weiterbildungsangeboten von „klassischen“ Studiengängen entfernen desto dringender stellt sich die Frage, ob die „klassischen“ gutachterzentrierten und mit Hilfe von Vor-Ort-besuchen durchgeführten Qualitätssicherungsverfahren geeignet und erforderlich sind.

Rückblick: ENQA-Workshop „Quality Assurance in Lifelong Learning“ am 16./17. Mai 2011 in Kooperation mit der FIBAA

Das Konzept Lebenslanges Lernen gewann in den letzten Jahrzehnten mehr und mehr an Bedeutung. Deshalb ist es wichtig, dass auch in diesem Bereich Qualitätsanforderungen festgelegt und eingehalten werden. Um sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, hat ENQA in Kooperation mit der FIBAA den Workshop „Quality Assurance in Lifelong Learning“ ins Leben gerufen. Der Workshop fand am 16./17. Mai 2011 im Universitäts-Club Bonn statt.

Mit dem Ziel, ein gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherung des Lebenslangen Lernens zu entwickeln, haben sich die Workshop-Teilnehmer mit aktuellen und zukünftigen Entwicklungen in diesem Bereich und deren Auswirkungen auf die Instrumentarien und Verfahren der externen sowie internen Qualitätssicherung im Hochschulbereich beschäftigt.

Der Workshop bot eine Einführung in die Ziele und Herausforderungen des Lebenslangen Lernens und gab einen Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im europäischen Raum.

Um der theoretischen Einführung einen praktischen Rahmen zu geben, wurden Good Practice-Beispiele für die Qualitätssicherung des Lebenslangen Lernens präsentiert.

Der Workshop „Quality Assurance in Lifelong Learning“ bestand aus drei Arbeitsgruppen, die sich mit interner und externer Qualitätssicherung sowie Transparenz des „Lifelong Learning Programmes“ beschäftigten.

Im Rahmen der ersten Arbeitsgruppe zum Thema „interne Qualitätssicherung des Lebenslangen Lernens“ wurden jene Qualitätskriterien identifiziert, welche die Hochschulen im Bereich des Lebenslangen Lernens bereits erfüllen oder erfüllen sollen. Fazit dieser Gruppe ist, dass das Konzept Lebenslanges Lernen in die Gesamtstrategie von Hochschulen eingebunden werden muss, um die Bildungsteilhabe zu erhöhen. Hierzu müssen die Anforderungen des Arbeitgebers an „Lifelong Learning“ zunächst identifiziert und anschließend in die Strategie eingebunden werden. Um dieses Ziel zu erreichen, können Kooperationen und Partnerschaften mit verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarktes geschlossen werden. Da das Konzept „Lifelong Learning“ Menschen aus allen Gesellschaftsklassen und Altersgruppen die Chance auf Bildung

geben möchte, ist es wichtig, dass Hochschulen ihre Strukturen so anpassen, dass auch heterogene Gruppen angesprochen und bedient werden können.

Weiteres Thema auf der Agenda des Workshops „Quality Assurance in Lifelong Learning“ war die externe Qualitätssicherung des lebenslangen Lernens. Die zweite Arbeitsgruppe, die sich mit diesem Thema beschäftigte, kam zu dem Schluss, dass Verfahren und Qualitätskriterien für Programmakkreditierung im Bereich des lebenslangen Lernens übernommen werden können. Die Gruppenteilnehmer vertreten die Auffassung, dass der europäische Qualifikationsrahmen (European Standards Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area – ESG) auch im Bereich des lebenslangen Lernens Anwendung finden soll. Als besonders wichtig werden hierbei die Befragung von Studierenden, die Begutachtung der Qualifikationen des Lehrpersonals (pädagogische Qualifikation, Erfahrung usw.) sowie der Ressourcen und Dienstleistungen erachtet. Wichtige Herausforderungen der externen Qualitätssicherung lebenslangen Lernens bestehen vor allem in der adäquaten Anpassung von Umfang des bestehenden Programmakkreditierungsverfahrens sowie in der Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen.

Im Rahmen der dritten Arbeitsgruppe wurde das Thema Transparenz von lebenslangem Lernen-Programmen diskutiert. Diese Gruppe hat sich insbesondere mit der Frage beschäftigt, was benötigt wird, um Lifelong-Learning-Programmen Transparenz zu verschaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, empfiehlt diese Gruppe Reglementierungen, klar definierte Rahmenbedingungen und Instrumentarien sowie eine klar definierte Zielsetzung der angebotenen Lifelong-Learning-Kurse.

ENTWICKLUNGEN IM AKKREDITIERUNGSWESEN

Neue Regeln zur Anwendung des Korridors 25-30 Stunden je ECTS-Punkt

Mit seinem Schreiben vom 19. April 2011 hat der Akkreditierungsrat den Akkreditierungsagenturen Hinweise zur Anwendung des Korridors 25-30 Stunden je ECTS-Punkt in Ziffer 1.3 der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben in der Fassung vom 04. Februar 2010 gegeben, ausgehend von seiner Auffassung, die flexible Nutzung des von der Kultusministerkonferenz eröffneten Korridors von 25-30 Stunden je ECTS-Punkt nicht einzuschränken:

Nach Auffassung des deutschen Akkreditierungsrates sind in der Praxis folgende Modelle denkbar:

- Hochschul- oder studiengangweit wird eine einheitliche Berechnungsgröße zwischen 25 und 30 Stunden je ECTS-Punkt festgelegt (z.B. 26 oder auch 29).
- Um den unterschiedlichen Anforderungen der Module gerecht zu werden, kann die Berechnungsgröße ausgedrückt in Stunden innerhalb von 25-30 zwischen den Modulen variieren (z.B. in Modul A 25 und in Modul B 26 Stunden).
- Die Hochschule kann auch mit dem Korridor als solchem arbeiten. Beispielsweise wird einem Modul mit 5 ECTS-Punkten eine Arbeitsbelastung von 125 – 150 Stunden zugeordnet. Dementsprechend würde sich dann auch bei der Angabe der gesamten Belastung im Studiengang eine Brandbreite mit Minimum und Maximum ergeben.

Der Akkreditierungsrat informiert weiterhin, dass die Hochschulen gemäß Ziffer 1.6 der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben in der Fassung vom 04.02.2010 i.V. mit den Ziffer 2.4. und 2.8 des Beschlusses „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und die Systemakkreditierung in der Fassung vom 12.12.2011 die Berechnung der studentischen Arbeitsbelastung auch für Studierende nachvollziehbar darlegen sollen.

Weitere Informationen unter www.akkreditierungsrat.de

300 ECTS-Punkte-Regelung bei weiterbildenden Master-Studiengängen in Nordrhein-Westfalen

Die Ländergemeinsamen Strukturvorgaben in der Fassung vom 04. Februar 2010 enthalten unter Ziffer A 1.3 folgende Regelung:

„Für den Masterabschluss werden – unter Beziehung des vorangehenden Studiums bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss – 300 ECTS-Punkte benötigt. Davon kann bei entsprechender Qualifikation der Studierenden im Einzelfall abgewichen werden. Das gilt auch dann, wenn nach Abschluss eines Master-Studienganges 300 Leistungspunkte nicht erreicht werden.“

Mit Schreiben vom 04. Mai 2011 an die Akkreditierungsagenturen teilte das Ministerium für Innovation, Wissenschaften und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen mit, dass für das Land NRW folgende ergänzende Regelungen gelten:

Im Rahmen eines weiterbildenden Master-Studienganges werden für den Masterabschluss – unter Einbeziehung des vorangehenden Studiums bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss – 240 ECTS-Punkte benötigt.

Ein weiterbildender Master-Studiengang setzt als besondere Eignungserfordernisse:

1. den Abschluss eines einschlägigen berufsqualifizierenden Studienganges mit einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern und
2. einschlägige Berufserfahrung von in der Regel nicht unter einem Jahr voraus.

Gemeinsame Erklärung und Kriterienkatalog zum Dualen Studium Hessen

Wissenschaftsministerin Eva Kühne-Hörmann, Wirtschaftsminister Dieter Posch und die hessischen Anbieter dualer Studiengänge haben am 21. September 2010 im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst eine gemeinsame Erklärung zum „Dualen Studium Hessen“ unterzeichnet. Grundlage dieser Erklärung ist ein Kriterienkatalog, den eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulen, Berufsakademien, Wirtschaftsverbänden sowie von Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium formuliert hat.

Gemäß dieser Erklärung gelten für Studiengänge unter der Marke „Duales Studium Hessen“ künftig bestimmte Anforderungen. Beispielsweise sind der Wechsel zwischen Studien- und Praxisphasen und die Inhalte der Praxisphasen in Grundzügen in einem Vertrag zwischen Hochschule und Bildungsanbieter festzuhalten. Zudem muss der Praxisanteil mindestens 30 Prozent der gesamten Ausbildungs- und Studiendauer ausmachen.

Mehr Informationen unter www.dualesstudium-hessen.de

Niederlande: NVAO hat ein neues "Assessment Framework" beschlossen

In den Niederlanden ist zum 1. Januar 2011 ein neues (erst-) Akkreditierungssystem in Kraft getreten. Die Akkreditierung findet auf der Ebene der Programme statt, daher fokussiert das Akkreditierungssystem weiterhin auf die Qualität des einzelnen Programms. Zusätzlich könnten Hochschulen nun NVAO um die Durchführung eines so genannten „institutional quality assurance assessment“ bitten. Sollte diese umfassende Begutachtung ergeben, dass die interne Qualitätssicherung der Hochschule zu einer systematischen Qualitätsverbesserung der Programme führt, unterliegt diese Hochschule fortan anderen Akkreditierungsvorgaben auf der Programmebene.

Bei diesen Vorgaben wird nur eine begrenzte Anzahl von Kriterien je Programm geprüft. Auf Grundlage der Einschätzung eines unabhängigen Gutachterteams entscheidet NVAO über die Akkreditierung des Programms.

Da die Hochschule bereits erwiesen hat, dass sie bestimmte Anforderungen auf institutioneller Ebene erfüllt, erlaubt das neue Vorgehen bei der Akkreditierung (des Lehrenden), sich auf eine

Verbesserung der Lehre zu konzentrieren, ohne sich mit Aspekten auseinandersetzen zu müssen, die auf der übergeordneten, institutionellen Ebene behandelt werden.

Im neuen Akkreditierungssystem

- unterstützt das „Institutional Quality Assurance Assessment“ die interne Qualitätskultur einer Hochschule
- fokussiert die Programmakkreditierung auf den Kern der Ausbildung: (Verbesserung) guter Qualität
- wird eine Balance erreicht zwischen der Prüfung der Programmqualität auf der einen Seite und der Qualitätsverbesserung auf der anderen Seite.

Das neue Akkreditierungssystem umfasst sechs Bewertungsverfahren:

- „Institutional Quality Assurance Assessment“: Ein institutionelles Verfahren zur Überprüfung des hochschulischen Qualitätssicherungssystems
- „Limited Programme Assessment“: Ein Verfahren auf Programm-Ebene mit einer verringerten Anzahl von Kriterien. Das Verfahren wird bei solchen Hochschulen angewandt, bei denen das „Institutional Quality Assurance Assessment“ zu einem positiven Ergebnis geführt hat.
- „Extensive Programme Assessment“: Ein Verfahren auf Programm-Ebene mit einem umfassenden Set von Kriterien. Das Verfahren wird bei solchen Hochschulen angewandt, bei denen das „Institutional Quality Assurance Assessment“ zu einem negativen Ergebnis geführt hat, oder bei solchen Hochschulen, die noch kein „Institutional Quality Assurance Assessment“ durchlaufen haben.
- „Limited Initial Accreditation“: Ein Verfahren auf Programm-Ebene mit einer verringerten Anzahl von Kriterien für die Erst-Akkreditierung von Programmen. Das Verfahren wird bei solchen Hochschulen angewandt, bei denen das „Institutional Quality Assurance Assessment“ zu einem positiven Ergebnis geführt hat.
- „Extensive Initial Accreditation“: Ein Verfahren auf Programm-Ebene mit einem umfassenden Set von Kriterien für die Erst-Akkreditierung von Programmen. Das Verfahren wird bei solchen Hochschulen angewandt, bei denen das „Institutional Quality Assurance Assessment“ zu einem negativen Ergebnis geführt hat, oder bei solchen Hochschulen, die noch kein „Institutional Quality Assurance Assessment“ durchlaufen haben.
- Profilierung: Ein Verfahren, bei dem geprüft wird, ob eine Hochschule oder ein Programm über besonders profilgebende Elemente verfügen.

FIBAA – PROJEKTE UND ERGEBNISSE

FIBAA akkreditiert 1000. Studiengang

Die FIBAA-Akkreditierungskommission für Programme (F-AK PROG) hat auf ihrer Sitzung am 10./11. März 2011 in Bonn das 1000. FIBAA-Qualitätssiegel für akkreditierte Programme der WHU – Otto Beisheim School of Management, Vallendar/Deutschland, und Kellogg School of Management, Chicago/USA, für die Re-Akkreditierung ihres postgradualen Master-Studiengangs Executive Master of Business Administration (Kellogg-WHU) verliehen.

Daisuke Motoki, Geschäftsführer der FIBAA, sieht die 1.000. erfolgreiche Akkreditierung als Zeichen dafür, dass die FIBAA im System der externen Qualitätsprüfung von Studiengängen in Europa und insbesondere in Deutschland fest etabliert ist und einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet hat, dass Akkreditierung für die meisten Hochschulen ein fester Bestandteil ihrer Qualitätssicherung und -entwicklung geworden ist. Auch zukünftig wird sich die FIBAA weiterhin insbesondere durch Internationalität, Förderung von Employability und Wirtschaftsnähe auszeichnen und sich von dem Anspruch herausragender Qualität sowie nachhaltiger Qualitätsentwicklung leiten lassen. Die Sicherung der Qualität im Studium und in der Lehre sowie der Transparenz und Vergleichbarkeit auf dem heterogenen Bildungsmarkt wird immer ein Kernanliegen der FIBAA bleiben.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir uns bei unseren Kunden für ihre Treue und ihr Vertrauen bedanken und freuen uns auch weiterhin auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

FIBAA entwickelt ihr Qualitätsmanagementsystem weiter

„Es ist keine Schande, nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen.“
Sokrates

Als eine der ältesten Akkreditierungsagenturen in Deutschland hat die FIBAA langjährige Erfahrungen im Bereich der Qualitätssicherung sammeln können. Um den wachsenden Anforderungen der Kunden gerecht zu werden und nachhaltige Qualität anbieten zu können, strebt die FIBAA danach, ihren Qualitätsmanagement-Ansatz stets zu verbessern. Seit Januar 2011 ist Constanze González als Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) für die Verbesserung des Qualitätsmanagementsystems der FIBAA verantwortlich.

Eine Qualitätsmatrix ausgerichtet nach den Qualitätsleitsätzen *Regelkonformität*, *Zielorientiertheit* und *Wertorientierung* ist der Grundstein für ein Qualitätsmanagementsystem, welches die Ziele und Werte der FIBAA bis auf die Tätigkeitsebene sichern soll.

Als Resultat einer Analyse der Support-Bereiche hat die FIBAA im März 2011 ihre ‚Internen Dienste‘ reorganisiert mit dem Ziel, das Tagesgeschäft effizient, effektiv und transparent zu gestalten. Zur Unterstützung der Geschäftsführung wurde die Stelle ‚Assistenz der Geschäftsführung‘ neu geschaffen und mit Fabien Stephan besetzt (Seite 34). Auch wurde im Rahmen der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagement der FIBAA die neue Position des ‚Datenschutzbe-

auftragten' (DSB) mit Herrn Andreas Linder besetzt. Dieser ist nun der erste ordentlich bestellte Datenschutzbeauftragte im deutschen Akkreditierungswesen (Seite 33).

FIBAA bietet Workshops und Seminare für Hochschulen an

Auch nach einer zehnjährigen Erfahrung mit der Bologna-Reform werden die meisten deutschen Hochschulen immer noch mit den damit verbundenen Herausforderungen konfrontiert. Die sich häufig verändernden nationalen Vorgaben zur Qualitätssicherung an den Hochschulen machen den Umsetzungsprozess zusätzlich schwer, denn die bereits gewonnenen Erfahrungen müssen immer wieder um neue ergänzt werden. Da die verantwortlichen nationalen Institutionen immer noch nach einem „optimalen“ Weg zur Sicherung der Qualität an den Hochschulen zu suchen scheinen, ist mit weiteren Änderungen in der Beschlusslage zu rechnen. Somit benötigen die Hochschulen hinreichende Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Akkreditierungsverfahren.

Wir helfen Ihnen, die rechtlichen Vorgaben richtig zu interpretieren und Ihre Studiengänge im Sinne der geforderten Qualitätsstandards, aber auch in Einklang mit Ihren Zielen zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang bieten wir ab der zweiten Hälfte 2011 regelmäßig stattfindende Workshops und Seminare in der FIBAA-Geschäftsstelle zu allgemeinen und spezifischen Themen aus den Bereichen Akkreditierung und Qualitätssicherung an, wie z.B.:

- Grundlagen der Programmakkreditierung,
- Internationalität und Joint Programmes,
- Weiterbildungsstudium und -lehrgänge,
- Besonderheiten von Fernstudiengängen oder
- Grundlagen der Systemakkreditierung.

Selbstverständlich können Sie uns auch schon jetzt Ihre Wunschthemen mitteilen. Wir werden sie gerne in der Planung berücksichtigen. Falls Sie eine entsprechende Informationsveranstaltung für Ihr Hochschulpersonal durchführen möchten, bieten wir ebenfalls Inhouse-Workshops und -Seminare an.

FIBAA zertifiziert den Weiterbildungskurs „Integrationsmanagement im System Arbeit“ der Hochschule der Wirtschaft für Management (in Gründung), Mannheim

Auf ihrer Sitzung am 11. April 2011 hat die FIBAA-Zertifizierungskommission für Zertifikats- und Weiterbildungslehrgänge (F-ZK ZERT) die Verleihung des FIBAA-Zertifizierungssiegels für den Weiterbildungskurs „Integrationsmanagement im System Arbeit“ der Hochschule der Wirtschaft für Management (in Gründung), Mannheim, in Kooperation mit dem Heinrich-Vetter-

Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI), Mannheim, beschlossen.

Neben einer fundierten Grundausbildung in integrationsrelevanten Aufgabenfeldern liegt der Schwerpunkt des zertifizierten Weiterbildungskurses beim Auf- und Ausbau gesellschaftswissenschaftlicher und persönlicher Kompetenzen für die ganzheitliche Betrachtung von Beratungs- und Integrationsaufgaben sowie in der Organisation und fachlichen Führung von Beratungs- und Vermittlungseinheiten. Die Teilnehmer sollen wissenschaftliche und praxisbasierte Grundlagen erhalten, die nach entsprechendem Fortbildungs- und Erfahrungszugewinn zu einer professionellen Aufgabenerledigung sowie der Führung kleiner und mittlerer Teams befähigen. Besonderer Wert wird hierbei auf Beratungskompetenz und Fragen des systematischen Integrationsmanagements gelegt. Der Fokus des Zertifikatskurses liegt auf der Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten, die zur Umsetzung integrativer Aufgaben, zur Führung qualitativ hochwertiger Beratungsgespräche und zur Steuerung von Integrationsprozessen entscheidend sind. Die Konzeption des Zertifikatskurses wurde nach den Bedürfnissen und Wünschen der Behörden und Träger ausgerichtet, die insbesondere Integrationsleistungen im Rahmen der Grundsicherung oder im Auftrag der Grundsicherungsträger erbringen.

Der Zertifikatskurs zeichnet sich insbesondere durch seine Positionierung, seine Fokussierung auf die Zielgruppe, seine Inhalte, seine berufsintegrierenden Methoden, die Employability, die angebotene Betreuung der Teilnehmer sowie durch das Kursmanagement aus.

FIBAA – INTERNATIONAL

FIBAA wurde einstimmig zum Vollmitglied von CEENQA e.V. gewählt

Am 14. Dezember 2010 wurde die FIBAA Vollmitglied bei „Central and Eastern European Network of Quality Assurance Agencies in Higher Education e.V.“ (CEENQA). Die Wahl erfolgte einstimmig. Seit 2008 ist die FIBAA als „member with observer status“ bei CEENQA aktiv.

Der Verein CEENQA e.V. steht in der Nachfolge des CEE Network (CEEN). Er ist ein Zusammenschluss nationaler Organisationen im akademischen Bildungs- und Forschungssektor für Qualitätssicherung- und -entwicklung auf internationaler Ebene. Ziel der Arbeit von CEENQA ist es, die Errichtung und den Betrieb von Informationsnetzwerken im Bereich der akademischen Forschung und Bildung in Mittel- und Osteuropa sowie angrenzenden Staaten zu koordinieren. Mitglieder des Netzwerkes sind derzeit 24 Agenturen und Organisationen.

Erfolgreicher Abschluss eines Institutional Audit in Österreich: Fernfachhochschule Wien erhält das FIBAA-Qualitätssiegel

Die FIBAA-Akkreditierungskommission für Institutionelle Verfahren (F-AK INST) hat auf ihrer Sitzung am 19. Oktober 2010 die Vergabe des FIBAA-Qualitätssiegels für das Institutional Audit an die Fernfachhochschule Wien (FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen mbH), Österreich, beschlossen.

Das Qualitätssiegel der FIBAA für Hochschulen berücksichtigt die Leistungsbereiche Forschung, Lehre, Administration und Öffentlichkeitsarbeit sowie Ausstattung, Finanzierung und Qualitätsmanagement einer Hochschule und legt dabei einen Schwerpunkt auf Zielsetzung und Strategie.

Die Fernfachhochschule Wien wurde mit diesem Verfahren erstmalig – und angesichts der Gründung im Jahr 2006 zu einem frühen Zeitpunkt – einem Institutional Audit unterzogen. Sie ist eine junge, sich noch im Aufbau befindende Einrichtung. Vor rund 3 Jahren wurde der erste Fachhochschul-Studiengang als Fernstudienangebot eingeführt. Seither ist die Hochschule schrittweise gewachsen.

Aus dem Resümee der Gutachter:

„Die FFH verfolgt klar umrissene und plausible Ziele – sie will sich als erste österreichische Fernfachhochschule auf dem Bildungsmarkt etablieren. Die FFH ist getragen von engagiertem Personal; die vorwiegend externen Lehrenden sind wissenschaftlich ausgewiesen und gut in der Hochschullandschaft vernetzt.

Die gegenwärtig angebotenen Studiengänge sind von überzeugender Qualität und werden akademischen ebenso wie fernstudien-spezifischen Ansprüchen gerecht. Die erkennbaren Strategien zum weiteren Ausbau der FFH sind stimmig.“

Die detaillierten Empfehlungen des erfahrenen Gutachterteams der FIBAA werden die Hochschule bei ihrem weiteren Auf- und Ausbau unterstützen.

Weitere Informationen:

Das Angebot der FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen mbH finden Sie unter: <http://www.fernfh.at/>.

FIBAA akkreditiert erstmalig einen Master-Studiengang in Slowenien

Am 17. Dezember 2010 hat die FIBAA-Akkreditierungskommission für Programme (F-AK PROG) beschlossen, den Studiengang „Knowledge Management“ (Master of Management (mag. Manag.)) der International School for Social and Business Studies (ISSBS), Celje, Slowenien, für eine Akkreditierungsdauer vom 17. Dezember 2010 bis Ende August 2016 zu akkreditieren.

Der weiterführende Master-Studiengang verbindet Theorie und Praxis von Wissensbeschaffung, -management und -anwendung in verschiedenen Bereichen. Die Studierenden lernen, dass Wissen ein wichtiger Erfolgsfaktor von Menschen, Unternehmen und anderen Organisationen ist.

Die Bewertung der Gutachter ist unter folgendem Link verfügbar:

<http://www.fibaa.org/nc/de/programmakkreditierung/akkreditierte-programme.html>

Besuch einer georgischen Delegation bei der FIBAA

Mitte Mai 2011 hielt sich eine achtköpfige Delegation von Bologna-Experten aus verschiedenen georgischen Universitäten auf Einladung des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) zu Besuchen in Deutschland auf. Der Besuch war gewissermaßen der Abschluss eines zweijährigen, von der EU geförderten sog. Twinning-Projekts zur Unterstützung der weiteren Entwicklung des Bologna-Prozesses in Georgien durch Frankreich und Deutschland, das der DAAD betreut hatte.

An zwei von drei Komponenten, für die die deutsche Seite verantwortlich war, war die FIBAA, z.T. federführend, beteiligt. Schwerpunkt der Arbeit war die Unterstützung der georgischen Seite bei der Entwicklung von Instrumenten für die interne und externe Qualitätssicherung von Studienangeboten und Hochschulinstitutionen. Grundlage waren der europäische und der nationale Qualifikationsrahmen für den Hochschulbereich sowie die „European standards and guidelines for quality assurance in the european higher education area“(ESG).

Der Besuch der georgischen Delegation am 17. Mai 2011 in der Geschäftsstelle der FIBAA diente der ergänzenden Information über Erfahrungen, Instrumente und Verfahrensweisen der FIBAA. Dr. Heinz-Ulrich Schmidt, Sonderbeauftragter der FIBAA, der diese auch im Twinning-Projekt vertreten hat, stellte die FIBAA folgendermaßen vor: The Quality Seal for Higher Education Institutions - Quality assurance in programme and institutional procedures. Auf besonderes

Interesse der Teilnehmer während des rund zweistündigen Besuchs stießen joint programmes und ihre Akkreditierung, die Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten sowie ECTS und Finanzierungsfragen. Die lebhafteste Diskussion gibt Anlass zu der Vermutung (und Hoffnung), dass es mit der einen oder anderen georgischen Hochschule in der Zukunft eine Fortsetzung der Kontakte geben könnte.



E-TRAIN-Projekt: FIBAA-Gutachterschulungen und -seminare als Good Practice-Beispiele!

Die European Standards and Guidelines for Quality Assurance (ESG) verlangen, dass die Gutachter, die in einer externen Qualitätsprüfung mitwirken, angemessen qualifiziert sind. Daher betonen sie die Notwendigkeit, dass Akkreditierungsagenturen die eingesetzten Gutachter entsprechend schulen und dass diese international erfahren sind. Um dies zu vereinfachen, hat das Consortium for Accreditation (ECA) das Projekt "European Training of QA Experts" (E-TRAIN) ins Leben gerufen.

Das Hauptziel dieses Projektes ist die Vereinfachung des Austausches von gut ausgebildeten und international erfahrenen Gutachtern, die gut ausgerüstet sind, in einem Qualitätssicherungsverfahren an Hochschulen mitzuwirken. ECA verfolgt dabei zwei weitere Ziele: Die Entwicklung eines europäischen Schulungsprogrammes für Gutachter sowie die Entwicklung einer Gutachterdatenbank zur Vereinfachung des Gutachteraustausches zwischen den einzelnen Qualitätssicherungsagenturen.

Um diese Ziele zu erreichen, hat ECA verschiedene europäische Qualitätssicherungsagenturen befragt, wie diese ihre Gutachter auf Akkreditierungsverfahren vorbereiten. FIBAA ist eine der ausgewählten Agenturen.

Wir freuen uns sehr mitzuteilen, dass ECA die Aktivitäten der FIBAA, ihren Aufbau des Gutachtertteams sowie ihren Umgang mit dem Gutachterpool, insbesondere die Modularisierung und den Umgang mit erfahrenen Gutachtern sowie die Akquise neuer Gutachter als vorbildlich identifiziert hat. Die FIBAA-Gutachterschulungen und -seminare werden als Good Practice-Beispiele angesehen.

TERMINE

FIBAA-Gremien

Termine für die Sitzungen der **FIBAA-Akkreditierungskommission für Programme (F-AK PROG)** im Jahr 2011

- 21./22. Juli 2011 in Frankfurt am Main
- 29./30. September 2011 in Wien
- 24./25. November 2011 in Bonn

Termine für die Sitzungen der **FIBAA-Akkreditierungskommission für institutionelle Verfahren (F-AK INST)**

- 22. Juli 2011 in Frankfurt am Main
- 25. November 2011 in Bonn

FIBAA-Gutachterschulungen und -seminare

Die nächsten **Gutachterschulungen** finden wie folgt statt:

- 6. September 2011 in Berlin
- März 2012 in München
- Oktober 2012 in Hamburg

Zielgruppe: Gutachter auf Probe sowie Gutachter, deren letzter Einsatz mehr als zwei Jahre zurück liegt.

Die nächsten **Gutachterseminare** finden wie folgt statt:

- 8. November 2011 in Düsseldorf
- Juni 2012 in Berlin
- November 2012 in Frankfurt

Zielgruppe: Aktive (erfahrene) Gutachter.

FIBAA-Workshops für Hochschulen

Workshop: Grundlagen der Programm-Akkreditierung

In diesem Workshop werden die Hauptelemente eines Akkreditierungsverfahrens wie Selbstdokumentation, Begutachtung vor Ort und die Entscheidungsgrundlagen erläutert. Den Schwerpunkt bilden dabei die Mindestanforderungen gemäß Regeln des Akkreditierungsrates und Vorgaben der Kultusministerkonferenz (mit konkreten Beispielen und Übungen), die für die Verleihung des Siegels des Akkreditierungsrates relevant sind.

Termine: 28. Juli 2011 (von 10:30 bis 16:00 Uhr)

Anmeldefrist: 28. Juni 2011

Teilnehmerzahl: 10 bis 15 pro Workshop

Kostenbeitrag: 180 € (inkl. Mittagsimbiss und Arbeitsmaterialien)

Ort: FIBAA-Geschäftsstelle, Berliner Freiheit 20-24, 53111 Bonn

Referentin: Brankica Assenmacher, Leiterin Beratung und Gutachterwesen, FIBAA

Auch als InHouse-Workshop auf Nachfrage möglich.

Workshop: Qualitätsstandards im Rahmen der FIBAA-Programm-Akkreditierung

Aufgrund ihrer 15-jährigen Erfahrung in der Akkreditierungspraxis hat die FIBAA einen Bewertungskatalog zur Überprüfung von Studiengängen entwickelt, der nicht nur die Mindestanforderungen des Akkreditierungsrates und der Kultusministerkonferenz berücksichtigt, sondern auch darüber hinausgehende Qualitätsansprüche beinhaltet, die ein hochwertiges Studienprogramm ausmachen und sich an internationalen Standards orientieren. Anhand konkreter Beispiele und Übungen werden die Qualitätsanforderungen aus dem Bewertungskatalog erläutert. Dabei werden auch alle Inhalte des Workshops „Grundlagen der Programm-Akkreditierung“ mit Blick auf die FIBAA-Akkreditierungspraxis berücksichtigt.

Termin: 22. September 2011 (von 10:30 bis 17:30 Uhr)

Anmeldefrist: 25. August 2011 **Teilnehmerzahl:** 10 bis 15 pro Workshop

Kostenbeitrag: 240 € (inkl. Mittagsimbiss und Arbeitsmaterialien)

Ort: FIBAA-Geschäftsstelle, Berliner Freiheit 20-24, 53111 Bonn

Referentin: Brankica Assenmacher, Leiterin Beratung und Gutachterwesen, FIBAA

Auch als InHouse-Workshop auf Nachfrage möglich.

Workshop: Entwicklung von Fernstudiengängen mit Blick auf spezifische Qualitätsanforderungen

Die akkreditierungsfähige Konzeption eines Fernstudienganges ist eine anspruchsvolle Aufgabe, da hierbei besondere Qualitätsanforderungen zu berücksichtigen sind. Allen voran steht der Entwurf eines schlüssigen ferndidaktischen Konzepts einschließlich der zielgruppengerechten Aufbereitung der Inhalte. Ziel des Workshops ist, den TeilnehmerInnen einen allgemeinen Überblick über die spezifischen Anforderungen zu bieten sowie einzelne Themenblöcke vertiefend zu erarbeiten. Es werden Fragen zur Struktur, Organisation und Ausstattung von Fernstudiengängen erörtert. Gerne können Sie uns ihre spezifischen Fragen im Vorfeld zusenden (assenmacher@fibaa.org).

Termin: 20. Oktober 2011 (von 10:30 bis 17:30 Uhr)

Anmeldefrist: 29. September 2011 **Teilnehmerzahl:** 10 bis 15 pro Workshop

Kostenbeitrag: 240 € (inkl. Mittagsimbiss und Arbeitsmaterialien)

Ort: FIBAA-Geschäftsstelle, Berliner Freiheit 20-24, 53111 Bonn

Referentinnen: Renate Heese, Leiterin des Fernzentrums München, FernUniversität Hagen und Brankica Assenmacher, Leiterin Beratung und Gutachterwesen, FIBAA

Workshop: Weiterbildend, berufsbegleitend, dual – besondere Profilansprüche

Der Workshop widmet sich Studiengängen mit besonderem Profilanspruch und den besonderen Qualitätsanforderungen, die an solche Studiengänge in Akkreditierungsverfahren gestellt werden.

Termin: 1. Dezember 2011 (von 10:30 bis 16:00 Uhr)

Anmeldefrist: 3. November 2011 **Teilnehmerzahl:** 10 bis 15 pro Workshop

Kostenbeitrag: 180 € (inkl. Mittagsimbiss und Arbeitsmaterialien)

Ort: FIBAA-Geschäftsstelle, Berliner Freiheit 20-24, 53111 Bonn

Referentin: Brankica Assenmacher, Leiterin Beratung und Gutachterwesen, FIBAA

Anmeldeformulare für diese Workshops finden Sie unter:

<http://www.fibaa.org/de/aktuelles/details/date/2011/06/14/fibaa-bietet-workshops-fuer-hochschulen-an-14062011.html>

FIBAA – PERSONALIA

Verstärkung des FIBAA-Teams

Folgende Mitarbeiter verstärken seit kurzem unser Team:



Constanze González war vom 01. April bis zum 31. Dezember 2010 für die FIBAA als Beauftragte für Akkreditierungsverfahren im Rahmen der „flying faculty“ tätig. Seit Januar 2011 ist sie Festangestellte Projektmanagerin für Akkreditierungsverfahren und Qualitätssicherungsbeauftragte. Frau González bringt umfangreiche Erfahrungen als Managementberaterin und Projektleiterin im internationalen Umfeld (PWC, Projekte in Europa, USA und Asien) mit.



RA Reinhardt Junker, Ministerialdirektor a.D., war lange Jahre beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Bundesministerium für Forschung und Technologie tätig. Zuletzt vom April 2002 bis Ende Juli 2006 war er Leiter der Abteilung „Gesundheit, Biowissenschaften, Nachhaltigkeit“ beim Bundesministerium für Bildung und Forschung. Parallel dazu war Herr Junker Vorsitzender des Aufsichtsrates Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit (GSF) in München, des Kuratoriums Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven, des Kuratoriums GeoForschungsZentrum in Potsdam und des Kuratoriums Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in Berlin.

In der FIBAA ist er als Beauftragter für Akkreditierungsverfahren tätig.



Birgit Lang-Eitner ist Diplom-Psychologin (Schwerpunkte klinische Psychologie und Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie). Sie verfügt über langjährige Erfahrungen im Hochschulbereich. In den letzten Jahren war sie als Studiengangsleiterin eines MBA-Programms sowie als Akkreditierungs- und Evaluationsbeauftragte an unterschiedlichen Hochschulen tätig und verfügt somit über Erfahrung im Bereich der Qualitätssicherung. In der FIBAA ist sie als Projektmanagerin Akkreditierungsverfahren tätig.

Seit 01. Mai 2011 verstärkt **Andreas Linder** das FIBAA-Team als Bereichsleiter IT / Datenschutzbeauftragter.

Herr Linder hat Informatik und Rechtswissenschaften an der Universität Bonn studiert. Zehn Jahre lang war er als selbständiger Technologieberater in den Regionen Köln-Bonn und Rhein-Main tätig.



Seit Anfang Mai 2011 ist er bei der FIBAA als Bereichsleiter IT und seit dem 16. Mai 2011 ist er als Datenschutzbeauftragter bestellt. Er ist somit der erste ordentliche bestellte Datenschutzbeauftragter im deutschen Akkreditierungswesen.

Herr Linder ist zuständig für die Einhaltung der geltenden Datenschutz- und Sicherheitsstandards und der weiteren Regelungen im IT- und Tele-

kommunikationsbereich sowie für die Gewährung der Betroffenenrechte auf Information, Auskunft, Sperrung und Löschung, insbesondere gegenüber Mitarbeitern, Gutachtern, Kunden und Geschäftspartnern.



Dr. Alexander Merck ist Doktor in technischer Chemie. Er hat von 1980 bis 2007 bei der Deutschen Shell Holding GmbH (Various Technical Positions) und von 2007 bis 2010 als Technical Coordinator REACH Implementation bei CONCAWE (the HSE association of the European petroleum industry in Brussels) gearbeitet. Seit 2010 ist er freiberuflicher Berater im Bereich Öl und Energie.

In der FIBAA ist er als Beauftragter für Akkreditierungsverfahren tätig.

Seit 20. Juni 2011 verstärkt **Daniela Sauer** die FIBAA als studentische Aushilfe für den Bereich PR und Analysen.



Frau Sauer studiert Medienwissenschaften, Politik und Amerikanistik an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität Bonn. Sie hat durch verschiedene Praktika (im In- und Ausland) schon viel Erfahrung im Bereich PR gesammelt.



Lilli Schmidt, Diplom-Soziologin (mit Schwerpunkt „Empirische Sozialforschung“), studierte an den Universitäten in Bamberg und Finnland. Ihren Einstieg bei der FIBAA erlebte sie gleich „On-the-Job“.

Sie ist in der FIBAA als Projektmanagerin Akkreditierungsverfahren tätig.



Seit 01. April 2011 verstärkt **Fabien Stephan** die FIBAA als Assistent der Geschäftsführung.

Herr Stephan hat Politikwissenschaften mit Schwerpunkt Internationale Beziehungen (in Tübingen, Paris und anschließend in Berlin) studiert. Er hat mehrere Jahre als Projektmanager gearbeitet. Zuletzt war er als Leiter des Deutschen Kulturzentrums Klausenburg in Cluj-Napoca (Rumänien) im Rahmen des Programms „Robert Bosch Kulturmanager in Mittel- und Osteuropa“ tätig.



Seit 01. Mai 2011 verstärkt **Mathias Schütz** das FIBAA-Team als Teilzeitmitarbeiter im Bereich Sekretariat und Organisation.

Herr Schütz studierte Politische Wissenschaft, Neuere Geschichte und Philosophie an der Universität Bonn. Seit Anfang 2011 bereitet er eine Promotion im Bereich der Politischen Wissenschaft vor. Neben dem Studium war Herr Schütz jahrelang in der Hochschulpolitik bei Studierendenparlament und AStA der Universität Bonn tätig. Als Mitarbeiter im Bereich Sekretariat und Organisation ist Herr Schütz für Datenerfassung und Versandkoordination zuständig.

Dr. Markus A. Tomaschitz (Magna International Europe AG) als neues Mitglied der F-AK PROG bestellt



Der Stiftungsrat der FIBAA hat auf seiner Sitzung am 28. März 2011 die Bestellung von Herrn Dr. Tomaschitz als Mitglied der FIBAA-Akkreditierungskommission für Programme (F-AK PROG) für die nächsten 3 Jahre beschlossen.

Herr Dr. Tomaschitz ist Geschäftsführer / Executive Director der Abteilung Magna Education & Research der Magna International Europe AG.

Er verfügt über langjährige Erfahrungen im Hochschulbereich. Von 2002 bis 2006 war er kaufmännischer Geschäftsführer und Direktor der FH JOANNEUM GmbH. Parallel dazu fungierte er als Vizepräsident der Österreichischen Fachhochschulkonferenz.

Das FIBAA-Team und die Mitglieder der F-AK PROG freuen sich auf diese kompetente Expertise und auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Tomaschitz.

Jule Wermuth feiert ihr zehnjähriges Jubiläum



Ehre, wem Ehre gebührt!

Seit über 10 Jahren betreut sie bei der FIBAA das Rechnungswesen und die Projektverwaltung, weiß um kleine Geschichten und große Zusammenhänge. Dieses runde Datum feierte das FIBAA-Team am 27. April 2011 zünftig im internen Rahmen. Geschäftsführer Daisuke Motoki bedankte sich für die langjährige Treue und die hervorragende Zusammenarbeit in den letzten Jahren.

Janine Grobe-Rath in Elternzeit



Janine Grobe-Rath, seit 20. Mai 2011 stolze Mutter, pausiert ihre Betreuer- und PR-Tätigkeit für die FIBAA und widmet sich nun dem properen Nachwuchs. Von Seiten des FIBAA-Teams gab es viele herzliche Glückwünsche. Geschäftsleitung, Kolleginnen und Kollegen freuen sich, die dann um weitere "Führungserfahrung" bereicherte Kollegin nach der Elternzeit wieder im Team zurück zu wissen. Wir wünschen der jungen Familie alles Gute.

Verabschiedung von Frank-Oliver-Rebhahn



„Et kütt wie et kütt“, wie es im Rheinland heißt: Mit Ablauf des Juni 2011 stellt sich Frank-Oliver-Rebhahn, Leiter IT- und Informationsmanagement bei der FIBAA, neuen beruflichen Herausforderungen. So musste das FIBAA-Team von seinem geschätzten Kollegen Abschied nehmen. Die Übergabe des von ihm verantworteten Aufgabenbereiches anteilig auf die Kollegen Andreas Linder (IT) und Fabien Stephan (Assistenz der Geschäftsführung) ist erfolgreich abgeschlossen.

Die Geschäftsführung wie alle Mitarbeiter der FIBAA bedanken sich für die sehr gute Zusammenarbeit und wünschen Frank-Oliver Rebhahn persönlich und beruflich alles Gute.

IMPRESSUM

Herausgeber:

FOUNDATION FOR INTERNATIONAL BUSINESS ADMINISTRATION ACCREDITATION (FIBAA)
GEMEINNÜTZIGE STIFTUNG NACH SCHWEIZER RECHT | HANDELSREGISTERAMT DES KANTONS ZÜRICH

FA-NR.: 020.7.901.317-3

FIBAA c/o economiesuisse | Verband der Schweizer Unternehmen | Hegibachstrasse 47 | Postfach | CH-8032 Zürich

Stiftungsrat

Prof. Dr. Klaus Landfried, Heidelberg, Präsident
Prof. Dr. Jörg Manella, St. Gallen, Vizepräsident
Prof. Dr. Gerhard Riemer, Wien, Vizepräsident

Geschäftsführung

RA Hans-Jürgen Brackmann
Dipl.-Volksw. Daisuke Motoki

Geschäftsstelle

Berliner Freiheit 20 - 24
D-53111 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 280356 0
Fax: +49 (0) 228 280356 20
E-Mail: info@fibaa.org

Redaktion:
Sanaa Fertat
E-Mail: fertat@fibaa.org

<http://www.fibaa.org>