

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten.
Konzepte und gute Praxis
für Diversität und Durchlässigkeit

www.hrk-nexus.de

n
nexus

DURCHLÄSSIGKEIT



HRK Hochschulrektorenkonferenz
Projekt **nexus**
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

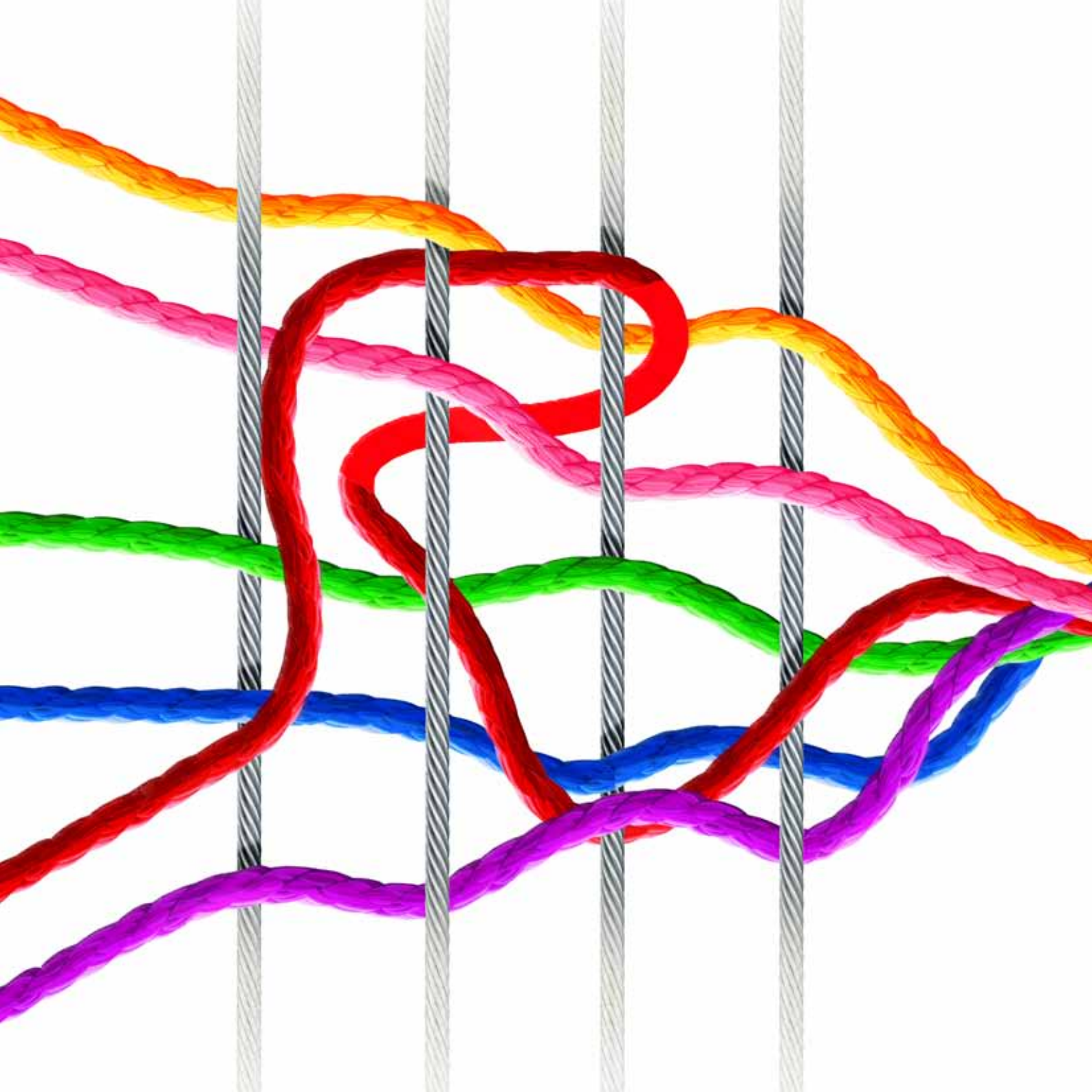
Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).’ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“¹⁾

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.



GRUSSWORT

DURCHLÄSSIGKEIT

**„Also lautet ein Beschluss, dass der Mensch was lernen muss.
Lernen kann man Gott sei Dank aber auch sein Leben lang“.
(Wilhelm Busch)**

Was Wilhelm Busch einst auf humorvolle Weise dichtete, beschreibt sehr treffend zwei Aspekte unseres heutigen Bildungssystems: Wissen ist zum einen eine immer wichtigere Ressource, gerade für ein ansonsten ressourcenarmes Land wie Deutschland, das nur mit hochqualifizierten Fachkräften die Attraktivität und Innovation seiner Produkte und Dienstleistungen dauerhaft sicherstellen kann. Der Erwerb und die Anwendung von Fähigkeiten und Kompetenzen ist aber andererseits nicht mehr allein auf die Schul- und Ausbildungszeit beschränkt.

So wurde in den vergangenen Jahren in bildungspolitischen Zusammenhängen vermehrt darüber diskutiert, dass der traditionelle Begriff von Bildungs- und Berufsbiographien erweitert werden muss. Gerade auch für die Hochschulen bedarf es neuer Konzepte von Bildung und Weiterbildung, die den ökonomischen, gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungen gerecht werden.

Die Schlagworte „Lebenslanges Lernen“ und „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“ beschreiben diesen Paradigmenwechsel, für den es eine Reihe von Gründen gibt: Zu den wichtigsten zählt die zunehmende Professionalisierung und Akademisierung der Arbeitswelt. Für immer mehr Tätigkeiten wird ein Hochschulabschluss oder eine an Hochschulen angebotene Zusatzqualifikation gefordert. Dieser Trend wird in den kommenden Jahren eher noch zunehmen. Die EU schätzt, dass bis zum Jahr 2020 rund 35 Prozent aller Arbeitsplätze eine hohe Qualifikation erfordern werden; heute liegt der Anteil dieser Arbeitsplätze bei 29 Prozent. Die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte wird demnach in der EU um 15 Millionen steigen. Doch in Deutschland haben wir bislang eine vergleichsweise niedrige Studierendenquote. Die demographische Entwicklung wird zudem dazu führen, dass weniger junge Leute ein Hochschulstudium aufnehmen werden. Darüber kann auch der aktuelle Ansturm auf die Hochschulen nicht hinwegtäuschen, denn langfristig wird die Zahl der Erstsemester wieder auf den Stand der letzten Jahre sinken.

Deutschland wird sich daher stärker als bisher darum bemühen müssen, das Leitbild des lebenslangen Lernens zu verwirklichen, indem Menschen mit Berufsausbildung und -erfahrung, aber ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung, für ein Hochschulstudium beziehungsweise eine hochschulische Weiterqualifikation gewonnen werden. Das zu verwirklichen erfordert ein grundsätzliches Umdenken aller Beteiligten – der Anbieter allgemeiner, hochschulischer und beruflicher Bildung, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Unter anderem gehört dazu auch, dass die traditionell bestehende Versäulung der Bildungsbereiche aufgebrochen und die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erhöht wird. Dazu gehört auch, dass die in einem nicht formellen Kontext erworbenen Kompetenzen, etwa durch Berufserfahrung, angemessen überprüft und angerechnet werden. Denn im Sinne eines an den Lernenden orientierten Bildungssystems müssen Vorqualifikationen und Schnittmengen zwischen den Bildungsgängen besser berücksichtigt und neue Formen des Studiums entwickelt werden. Dazu gehört auch, dass die Hochschulen in Zusammenarbeit mit anderen Bildungseinrichtungen für transparente Informationen über alternative Zugangswege zum Studium sorgen. Die Erfahrung zeigt, dass Kooperationen und ein reger Austausch zwischen verschiedenen Bildungsträgern helfen, Übergänge zu erleichtern.

Ich bin zuversichtlich, dass unsere Hochschulen der Aufgabe gerecht werden. Ich freue mich, dass das Projekt nexus nicht nur die Herausforderungen an die Hochschulen, sondern auch die vielen guten Konzepte und Beispiele im Bereich Durchlässigkeit im Blick hat. Die Beiträge in dieser Publikation zeigen deutlich, dass es sich lohnt, alle vorhandenen Potenziale zu nutzen und für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden passgenaue Studienangebote zu entwickeln.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und inspirierende Lektüre.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Wintermantel', written in a cursive style.

Prof. Dr. Margret Wintermantel
Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

EDITORIAL

DURCHLÄSSIGKEIT

Vielfalt von Herkunft, von sozialer Zugehörigkeit und von individuellen Bildungswegen – diese Aspekte finden immer mehr Berücksichtigung in den Hochschulen, um für neue Studierendengruppen attraktiver zu werden, sie zu fördern und somit auf den demographischen Wandel und den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Keine Frage: Die Hochschulen sind dabei sich zu öffnen!

Wir freuen uns, Ihnen auf den folgenden Seiten einige Konzepte und gute Beispiele präsentieren zu können und möchten uns sehr herzlich bei allen Hochschulen bedanken, die diese Broschüre mit Ihren Beiträgen unterstützt und bereichert haben. Die vorgestellten Beispiele repräsentieren nur einen kleinen Ausschnitt aus den vielen Projekten und Aktivitäten, die gegenwärtig an den Hochschulen stattfinden. Diese Broschüre ist von zwei Seiten her lesbar, um die Eigenständigkeit der Themen, aber auch ihren starken Bezug zueinander, herauszustellen: Sie können den Einstieg also über das Thema Durchlässigkeit oder das Thema Diversität wählen – je nachdem, wie Sie die Broschüre halten.

Professor Dr. Andrä Wolter (HU Berlin) führt mit seinem Beitrag in die Befunde der Hochschulforschung in Hinblick auf die Durchlässigkeit und die Öffnung des Hochschulzugangs ein. Er geht darin auf die Hintergründe ein, gibt eine Bestandsaufnahme und arbeitet zukunftsfähige Handlungsfelder für Hochschulen heraus. Eines dieser Felder ist die Entwicklung neuer Studienformate, wie sie der Verbund „BASA-online“ anbietet. Welche Relevanz diese neuen Organisationsformen für Lehr- und Lernsituationen, für die Vermittlung und das Curriculum haben, erläutert Matthias Schreckenbach (FH Potsdam). Das „Oldenburger Modell“, ein umfassendes Verfahren zur Anerkennung von Lernergebnissen aus der beruflichen Fort- und Ausbildung, erklären

Professorin Dr. Anke Hanft und Dr. Wolfgang Müskens (U Oldenburg). Das Interview mit Professorin Dr. Susanne Viernickel und Adriana Sava geht der Frage nach, wie Anrechnungsverfahren an der Alice Salomon Hochschule implementiert werden. Ein Studienangebot, das sich an beruflich Qualifizierte richtet und auf ihre Bedürfnisse eingeht, erläutert Professorin Dr. Petra Gruner (HS Coburg) in ihrem Beitrag. Was es für den individuellen Bildungsweg bedeuten kann, ein Studium - auch ohne Abitur, aber mit Berufsausbildung - zu absolvieren, ist Thema des Gesprächs mit einer ungewöhnlichen Studentin an der Universität Hamburg.

Der andere Teil der Broschüre beschäftigt sich mit dem Aspekt der Diversität und des Diversitätsmanagements, bitte wenden Sie hierzu die Broschüre.

INHALT
DURCHLÄSSIGKEIT

Impressum

nexus – Konzepte und gute Praxis
für Studium und Lehre

Herausgegeben von der
Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstrasse 39, 53175 Bonn
Tel.: 0228/887-0
Fax: 0228/887-101
nexus@hrk.de
www.hrk-nexus.de

Verantwortlich: Dr. Peter A. Zervakis

Redaktion: Anna Bergstermann,
Mina Chun, Dr. Dirk Frank,
Dr. Katharina von Bülow, Katja Zierleyn

Visuelle Konzeption und Umsetzung:
mehrwert intermediale kommunikation GmbH, Köln
www.mehrwert.de

Illustrationen: Paul Moss

Lektorat: Kurt Schlünkes,
pr + kommunikationsberatung

ISBN 978-3-942600-04-0

- 8 Durchlässigkeit und Öffnung des Hochschulzugangs
aus der Perspektive der Hochschulforschung**
→ ANDRÄ WOLTER

GOOD PRACTICE AN HOCHSCHULEN

- 17 Berufsbegleitend und internetbasiert:
Bachelor of Arts: Soziale Arbeit (BASA)**
Der Hochschulverbund BASA-online
→ MATTHIAS SCHRECKENBACH
- 21 Anrechnung außerhalb der Hochschule
erworbener Kompetenzen**
Das Oldenburger Modell
→ ANKE HANFT & WOLFGANG MÜSKENS
- 25 Implementierung von
Anrechnungsverfahren an der
Alice Salomon Hochschule Berlin**
→ SUSANNE VIERNICKEL & ADRIANA SAVA
- 29 Berufsbegleitendes Bachelor-Studium in der
Versicherungswirtschaft – auch ohne Abitur**
Ein Erfolgsmodell an der Hochschule Coburg
→ PETRA GRUNER
- 35 Studieren ohne Abitur**
**Berufsbegleitende Studienangebote an der Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität
Hamburg**
→ DIRK FRANK



Durchlässigkeit und Öffnung des Hochschulzugangs aus der Perspektive der Hochschulforschung

→ ANDRÄ WOLTER

I. Durchlässigkeit und Öffnung

„Durchlässigkeit“ ist ein Schlagwort, das seit vielen Jahrzehnten in nahezu allen bildungspolitischen Auseinandersetzungen und Reformdebatten eine prominente Rolle spielt. Gerade in der letzten Zeit hat die Forderung nach größerer Durchlässigkeit im Bildungssystem wieder an Aktualität gewonnen. Die eher enttäuschenden Ergebnisse internationaler vergleichender Studien zu den Leistungen des deutschen Schulsystems zeigen nachdrücklich: „Durchlässigkeit“ ist mehr als nur ein Schlagwort. Unser Schulsystem zeichnet sich durch eine für bestimmte Personengruppen noch sehr geringe Durchlässigkeit aus, z.B. für Schüler(innen) aus sogenannten „bildungsfernen“ Schichten oder solchen mit Migrationshintergrund. Es ist bekannt, dass sich diese Problemlage beim Hochschulzugang und bei der Studienaufnahme reproduziert. Trotz der massiven Expansion in der Beteiligung an Hochschulbildung gibt es immer noch einen engen Zusammenhang zwischen Studierwahrscheinlichkeit und dem sozio-kulturellen familiären Hintergrund, weitgehend unabhängig von der individuellen Kompetenz.

Durch eine Reihe bildungspolitischer Projekte, die meist von europäischer Ebene (Bologna, Kopenhagen, Europäischer Qualifikationsrahmen) ausgingen, ist die Frage auf die Tagesordnung gesetzt worden, wie sich mehr Transparenz und Durchlässigkeit zwischen nationalen Bildungssystemen, aber auch innerhalb nationaler Systeme herstellen lässt. Während der Bologna-Prozess vor allem die Transparenz und Durchlässigkeit beim Zugang zum und im Hochschulsystem im Auge hat, steht bei dem parallel verlaufenden Kopenhagen-Prozess die Transparenz und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung im

Vordergrund. Beide Prozesse laufen in der Frage der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule zusammen.

Durchlässigkeit des Hochschulzugangs/-systems und das eng damit verbundene Konzept der Öffnung der Hochschulen sind Begriffe, die unterschiedliche Deutungen zulassen und ganz verschiedene Aufgaben beinhalten. Öffnung ist ein Mehrebenenkonzept: Es reicht von der Öffnung für bislang unterrepräsentierte Gruppen, wie z.B. Studieninteressierte aus bildungsfernen Schichten, bis hin zu Interessenten an nachberuflichen Bildungsangeboten. Nach jahrzehntelanger Randständigkeit ist die Frage der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule in den letzten Jahren zu einem bildungspolitischen Thema in Deutschland geworden. Diese Frage wird gegenwärtig in verschiedenen Varianten erörtert, die zwar miteinander verbunden, aber keineswegs identisch sind:

- In der Variante des Hochschulzugangs: Dürfen Berufstätige, die kein Abitur haben, studieren? Und auf welchen Wegen?
- In der Variante der Anrechnung: In welchem Umfang und mit welchen Verfahren können beruflich erworbene Kompetenzen, unter Einschluss von Leistungen in der Weiterbildung, auf das Studium anerkannt werden?
- Und schließlich in der Variante der Studienorganisation: Gibt es einen Bedarf an berufsbegleitenden Studiengängen oder Teilzeitstudiengängen, ggf. welchen und wie kann man solche Format teilnehmergeerecht organisieren?

Die historisch älteste und bildungspolitisch lange Zeit strittige Frage ist dabei die nach dem Hochschulzugang für Personen, die über eine

herausgehobene berufliche Qualifikation, aber über keine herkömmliche schulische Studienberechtigung verfügen.

II. Gründe und Motive

Im Kern sind es vier Anlässe, die in den letzten Jahren die Forderung nach einer Öffnung des Hochschulzugangs verstärkt haben:

1. DER BEFÜRCHTETE MANGEL AN HOCH QUALIFIZIERTEN ARBEITSKRÄFTEN

Die Hochschulexpansion in Deutschland war seit den 1960er Jahren von der Sorge der deutschen Wirtschaft begleitet, eine zu starke Ausweitung der Hochschulbildung würde zu einer Überproduktion akademischer Qualifikationen, einem „akademischen Proletariat“ – mit hoher Arbeitslosigkeit und „unterwertiger“ Beschäftigung – führen. Diese Befürchtung hat sich nicht nur empirisch nicht bestätigt, sondern sich inzwischen in ihr Gegenteil verkehrt. Heute herrscht das Bild eines zu erwartenden gravierenden Nachwuchsmangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften vor. Dieser Mangel sei besonders in den MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik – zu erwarten. Die absehbare demografische „Verknappung“ werde – so lautet eine gängige These – diesen Mangel langfristig noch verstärken. Diese arbeitsmarktpolitische Problemwahrnehmung führt dann direkt zu Überlegungen, neue Zielgruppen für die Hochschulbildung zu erschließen, über den bisherigen Kreis der Studienberechtigten hinaus, und dafür neue Wege zur Hochschule zu etablieren.

Das Bild eines bevorstehenden akademischen Nachwuchsmangels ist Teil der konsensfähigen bildungspolitischen Rhetorik geworden – trotz der Tatsache, dass die empirische Evidenz für diese Befürchtung eher schwach ist. Nach vorliegenden wissenschaftlichen Projektionen zeichnet sich zwar ein steigender Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften ab. Denn es besteht ein Ersatz- bzw. Erweiterungsbedarf aufgrund des Strukturwandels zu einer immer stärker auf Wissen und Humankapital basierenden volkswirtschaftlichen Wertschöpfung. So wird in den nächsten zehn bis 15 Jahren der Anteil der Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss unter den Erwerbstätigen weiter ansteigen. Aber schon das geschätzte Volumen des Wachstums fällt in verschiedenen Projektionen sehr unterschiedlich aus. Unklar ist auch, ob und in welchen Bereichen sich im Verhältnis zu der ebenfalls expansiven Entwicklung der Nachfrage nach bzw. Beteiligung an Hochschulbildung ein Bedarfsüberhang bzw. Angebotsdefizit an Fachkräften abzeichnet. Wahrscheinlicher als ein genereller Mangel sind eher regionale, sektorale und fachliche „mismatches“. Einiges deutet darauf hin, dass ein Mangel eher in den Sozial- und Gesundheitsberufen als in den viel beschworenen MINT-Berufen auftreten wird.

2. DIE EXPANSION DER STUDIENNACHFRAGE

Die Frage des zukünftigen Arbeitskräfteangebots hängt eng damit zusammen, wie sich die Beteiligung an Hochschulbildung weiterentwickelt. In Deutschland hat sich ein Konsens zwischen maßgeblichen hochschulpolitischen Akteuren ausgebildet, die eine deutliche Steigerung der jahrgangsbezogenen Studienanfängerquote für erstrebenswert halten. Gestützt wird dieses Ziel durch internationale Vergleiche.

Sie zeigen für Deutschland eine im Verhältnis zu vergleichbaren Industrieländern deutlich niedrigere Studienanfänger- und Hochschulabsolventenquote, was oft mit nationalen Unterschieden im Verhältnis von Berufs- und Hochschulbildung erklärt wird. Auffällig ist allerdings, dass der Anteil hoch qualifizierter Arbeitskräfte an der erwerbstätigen Bevölkerung in anderen wirtschaftlich vergleichbaren Staaten sehr viel stärker ansteigt, als dies in Deutschland der Fall ist. Die Unterschiede zuungunsten Deutschlands werden immer größer. Ob sich diese Diskrepanz unter den Bedingungen wissensabhängiger Beschäftigung und Wertschöpfung mit der besonderen Qualität beruflicher Bildung (weg-) erklären lässt, ist zumindest fraglich.

Auf den ersten Blick hat diese Debatte nun einen Teil ihrer Dramatik verloren. Die Studienanfängerquote im Jahr 2011 wird voraussichtlich einen Wert von um die 50 Prozent erreichen. Zu diesem starken Wachstum der Studiennachfrage haben aber einige vorübergehende Sonderfaktoren beigetragen, z.B. die doppelten Abiturientenjahrgänge oder der Wegfall der Wehrpflicht. Diese Faktoren werden sich noch bis etwa 2014 auswirken, danach ist die Studiennachfrage voraussichtlich wieder rückläufig. Langfristig bleibt das bildungspolitische Ziel einer höheren Anfängerquote durchaus aktuell. Darauf deutet unter anderem hin, dass die Studierbereitschaft der Studienberechtigten seit beinahe 20 Jahren bei einer Quote stagniert, die weit von den Zielwerten etwa des Wissenschaftsrats entfernt ist.

Hält man eine weitere Ausweitung der Studiennachfrage und der Beteiligung an Hochschulbildung mit dem Ziel, das Angebot an Hochschulabsolventen/-absolventinnen zu vergrößern, grundsätzlich für sinnvoll, dann bieten sich dafür verschiedene Wege an:

- eine deutliche Steigerung der Zahl/Quote der Studienberechtigten,
- ein Abbau der immer noch massiven sozialen Disparitäten in der Beteiligung an höherer und akademischer Bildung,
- eine höhere Übergangsquote von der Schule zur Hochschule,
- eine erweiterte Rekrutierung von Studienanfängern aus dem Ausland durch stärkere Internationalisierung des Studiums,
- eine Verbesserung der Erfolgsquote im Studium,
- eine stärkere Öffnung des Hochschulzugangs für nicht-traditionelle Studierende,
- ein Ausbau weiterbildender Studienangebote an den Hochschulen.

3. NEUBEWERTUNG BERUFLICHER BILDUNG UND BERUFLICHER KOMPETENZEN

In Deutschland hat sich seit dem ausgehenden 18. Jahrhundert eine institutionelle Ordnung ausgebildet, welche die Aufnahme eines Studiums von dem Nachweis einer formalen, durch einen gymnasialen Bildungsgang erworbenen Studienberechtigung abhängig macht¹⁾. Diese Konstruktion wurde durch eine scharfe, bildungstheoretisch überhöhte Differenzierung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung legitimiert. Danach ist nur das Gymnasium, nicht aber die berufliche Bildung in der Lage, Studierfähigkeit im bildungsidealistischen Verständnis als eine bestimmte Form kulturell normierter Persönlichkeitsbildung zu vermitteln. Martin Baethge hat diese institutionelle Segmentierung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung treffend als das „deutsche Bildungs-Schisma“ bezeichnet, das noch heute nachwirkt. Diese institutionelle Regelung konnte sich im frühen 19. Jahrhundert noch auf eine klare Überlegenheit des Gymnasiums bei der Vermittlung kognitiver Fähigkeiten und theoretischen Wissens berufen. Berufliche Bildung, flächendeckend zu dieser Zeit noch gar nicht etabliert, fand unter vorindustriell-ständischen Bedingungen statt. Dies ließ den Gedanken an eine Anbindung des Hochschulzugangs an die berufliche Bildung gar nicht aufkommen.

Diese historische Konstruktion ist durch den massiven Wandel, der sich in der beruflichen Bildung vollzogen hat, brüchig geworden. Hier zeichnet sich ein tendenzieller Höherqualifizierungstrend ab, wenn auch zwischen den verschiedenen Berufsfeldern (vom Friseur bis zum hoch qualifizierten Techniker) variierend. Der Qualifikationsstrukturwandel hat die Berufsausbildung, die Weiterbildung und die Erwerbsarbeit nachhaltig verändert. Er führt zu einer neuen Konstellation im Verhältnis von Arbeit, Erfahrung und Wissen. Der ursprüngliche kognitive Vorsprung des Gymnasiums ist geschmolzen. Die Trennungslinien verlaufen heute aber nicht mehr allein zwischen Gymnasium und beruflicher Bildung, sondern quer durch die Bildungsbereiche. Die Frage der Studieneignung wird immer mehr zu einer Frage der individuellen Kompetenz, unabhängig von den institutionalisierten Bildungswegen. Hier liegt der Ansatzpunkt nicht nur für eine Öffnung des Hochschulzugangs für Absolventen und Absolventinnen beruflicher Bildung, sondern auch für neue Verfahren der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf das Studium.

1) Eine Ausnahme bilden hier die in den 1970er Jahren eingeführten Fachhochschulen, die über einen eigenen Zugangsweg verfügen, der nicht über das Gymnasium führt.

4. EUROPÄISIERUNG UND BOLOGNA-PROZESS:

Rückenwind haben die Bemühungen um eine stärkere Öffnung der Hochschulen für Berufsqualifizierte durch den Bologna-Prozess erhalten. Mit der Prager Nachfolgekonferenz 2001 wurde als neues Handlungsfeld die Reform des Studiums im Zeichen des lebenslangen Lernens in Angriff genommen.

Kennzeichnend für die Rezeption der Idee des lebenslangen Lernens im Bologna-Prozess ist die Fokussierung auf das Konzept recognition of prior learning, während bei dem vor allem in Deutschland verbreiteten Verständnis von lebenslangem Lernen im Hochschulsystem eher die postgraduale Weiterbildung im Zentrum steht. Bei diesem Konzept geht es um die Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen – durch formale Bildung, aber auch durch non-formales und informelles Lernen – auf den Hochschulzugang und das Studium. Ohne Zweifel ist die Verankerung dieses Konzeptes im Bologna-Prozess ein ganz wichtiger Schritt. In den Dokumenten des Bologna-Prozesses finden sich vier Handlungsansätze:

- die Öffnung der Hochschulen für nicht-traditionelle Studierende,
- die Implementierung von Anrechnungsverfahren für außerhochschulisch erworbene Kompetenzen,
- die Förderung flexibler Bildungs- und Lernwege, z.B. durch Fern- oder Teilzeitstudiengänge, und
- die Etablierung entsprechender Unterstützungssysteme, z.B. durch Beratung oder finanzielle Förderung.

Parallel zum Bologna-Prozess sind wesentliche Initiativen und politischer Druck auch von dem sogenannten Kopenhagen-Prozess (2002) in der beruflichen Bildung ausgegangen. Die Themen Anrechnung, Anerkennung und Durchlässigkeit finden im Kopenhagen-Prozess sogar einen prominenteren Platz als im Bologna-Prozess, was den Gleichwertigkeitsbestrebungen und der institutionellen Interessenlage der beruflichen Bildung als der „abgebenden“ gegenüber den Hochschulen als der „aufnehmenden“ Institution geschuldet ist. Für die Frage der Durchlässigkeit im Bildungssystem, speziell an der Schwelle zwischen beruflicher Bildung und Hochschulstudium, sind auch der Europäische Qualifikationsrahmen und die diesen ausfüllenden Nationalen Qualifikationsrahmen bedeutsam. Denn deren bildungspolitische

Zielsetzung ist es, auf nationaler wie europäischer Ebene Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit im Rahmen lebenslangen Lernens herzustellen.

III. Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule: der Status-quo

International richtet sich der Blick seit den späten 1980er Jahren immer wieder auf eine Personengruppe, die mal als adult students, mal als mature students oder – dieser Begriff hat sich inzwischen weitgehend durchgesetzt – als non-traditional students bezeichnet wird. Allerdings wird der Begriff non-traditional students international sehr unterschiedlich definiert; seine Bedeutung hängt primär von den institutionellen Eigenheiten nationaler Bildungssysteme und nicht zuletzt auch von der Bevölkerungsstruktur ab. In Deutschland wird mit diesem Begriff in der Regel der Hochschulzugang für Berufstätige ohne herkömmliche schulische Studienberechtigung bezeichnet. Seit den 1980er Jahren hat sich hierfür der Begriff des Dritten Bildungswegs eingebürgert, der neben dem Zweiten Bildungsweg, dem Nachholen des Abiturs im Abendgymnasium oder Kolleg, steht. Während der Zweite Bildungsweg schulrechtlich geregelt ist, unterliegen die verschiedenen länderspezifischen Formen des Dritten Bildungswegs der hochschulrechtlichen Regelung. Diese Institution bzw. Personengruppe steht im Mittelpunkt der aktuellen bildungspolitischen Debatte über eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule.

Beim Dritten Bildungsweg hat es in den Ländern einige Neuentwicklungen gegeben. Es lassen sich drei Grundtypen der Hochschulzulassung für Berufstätige unterscheiden: (1) prüfungsbasiert über eine Zulassungs- oder Einstufungsprüfung; (2) prüfungsfrei, aber mit vorläufiger Immatrikulation und zum Teil mit nachträglichen Leistungskontrollen im Studium – das sogenannte Studium auf Probe; (3) die automatische Anerkennung der Vorbildung, wie sie bei beruflichen Fortbildungsabschlüssen erfolgt – die Meisterprüfung ist hier zum Aushängeschild geworden.

Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom März 2009 führen Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung automatisch

zur allgemeinen Hochschulreife, während eine fachgebundene Hochschulreife nach Abschluss einer Berufsbildung und einer Eignungsfeststellung an der Hochschule erworben werden kann. Die Mehrzahl der Länder hat inzwischen eigene Regelungen in Anlehnung an den KMK-Beschluss getroffen.

Die tatsächliche Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule in Deutschland hält sich bislang noch in sehr engen Grenzen. Die Neuregelungen sind zu neu, als dass sie sich in der Statistik schon niederschlagen konnten. Der Anteil nicht-traditioneller Studierender, die auf einem der verschiedenen hochschulrechtlich geregelten Wege in die Hochschule gekommen sind, ist deprimierend gering (vgl. Abb. 1). Im Jahr 2009 kamen gerade mal 1,1 Prozent aller Studienanfängerinnen und Studienanfänger über den Dritten Bildungsweg in die Hochschule, an den Universitäten waren es 0,6 Prozent, an den Fachhochschulen 1,8 Prozent. Der Frauenanteil liegt bei etwa 40 Prozent.

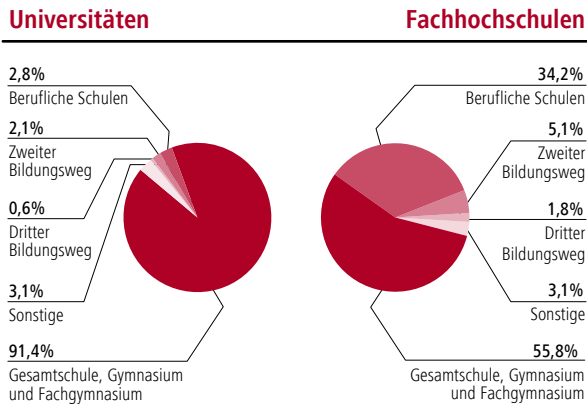


Abb. 1: Deutsche Studienanfängerinnen und -anfänger an Universitäten und Fachhochschulen im Wintersemester 2008/09 nach Art der Studienberechtigung (in Prozent).

Quelle: Nationaler Bildungsbericht 2010

Die Institutionen des Zweiten Bildungswegs kommen auf einen etwa dreifach höheren Anfängeranteil. Immer noch hat im Universitätsbereich das gymnasiale Abitur mit 95 Prozent (unter Einschluss des Zweiten Bildungswegs) eine monopolartige Bedeutung als Studienbe-

rechtigung. Selbst im Fachhochschulbereich ist für über die Hälfte der Studierenden das Abitur der „Königsweg“ des Hochschulzugangs. Die Neuregelungen können sich erst nach 2010 auswirken. Die Befürchtung, eine Öffnung des Hochschulzugangs führe zu einer noch stärkeren Überfüllung der Hochschulen, erweist sich bislang als weit hergeholt. Selbst angesichts der in den letzten Jahren eingeführten Neuerungen ist kein sprunghaftes Wachstum zu erwarten.

Worin liegen die Gründe und Ursachen, dass der Dritte Bildungsweg trotz der ihm programmatisch zugeschriebenen Bedeutung bislang nicht so recht auf eine höhere Nachfrage und Beteiligung stößt?

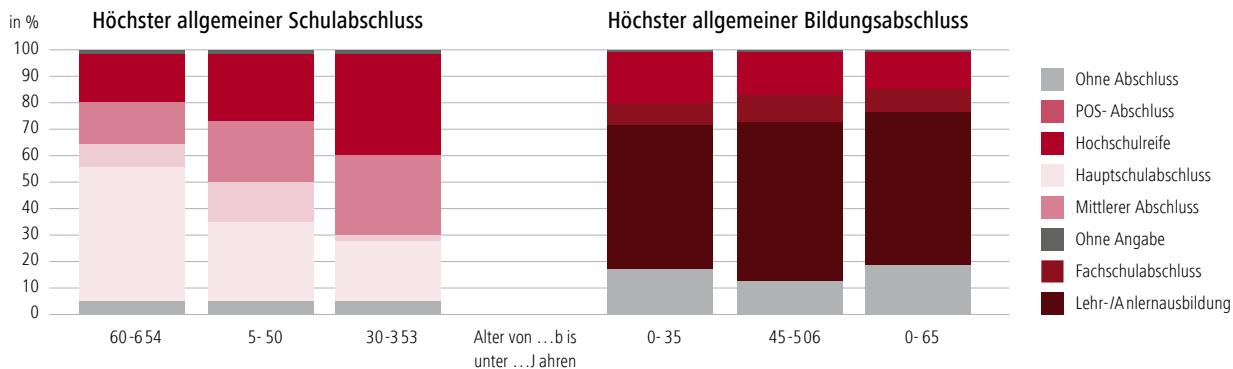
1. Nach wie vor ist in Deutschland die Vorstellung von Studierfähigkeit stark vom Modell des gymnasialen Abiturs geprägt. Viele Hochschulen verhalten sich bei der Zulassung von Berufstätigen eher zurückhaltend.

2. Dieser Zugangsweg zeichnet sich durch eine ausgeprägte Intransparenz und Heterogenität zwischen den Bundesländern aus. In 16 Ländern gibt es mehr als 30 verschiedene Regelungen.

3. Die vorhandenen Zulassungsregelungen erweisen sich oft noch als unflexibel und restriktiv. Ein Beispiel ist die sogenannte Affinitätsregelung, wonach Berufstätige eine Zulassung nur in einem ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Studienfach erhalten. Viele Ausbildungsberufe lassen sich aber gar keinem Studienfach oder Studiengang zuordnen (was soll ein Schlachtermeister studieren?), und viele Studienfächer und Studiengänge kennen gar keine Vorbildungsberufe (mit welcher beruflichen Vorbildung wird man Studierender der Philosophie oder Mathematik?). Hinzu kommt, dass viele Aspiranten das Studium eher als Option für einen Berufswechsel, die Realisierung eines ganz bestimmten neuen Fach- oder Berufswunsches oder als Chance der persönlichen Weiterbildung und Selbstentfaltung sehen.

4. Die Anrechnungsverfahren für berufliche Kompetenzen, die eine studienzeit- und aufwandbegrenzende Wirkung haben können, spielen in Deutschland nach wie vor praktisch keine Rolle – auch wenn es einige Erfolg versprechende Modellversuche wie den ANKOM-Projektverbund gibt.

5. Flexible Studienformate wie Teilzeit- oder berufsbegleitendes Studium, online-basierte, blended-learning oder dual-mode-Formen



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2008

Abb. 2: Differenz zwischen der Zahl der Personen mit Studienberechtigung und mit Hochschulabschluss in ausgewählten Alterskohorten.

Quelle: Nationaler Bildungsbericht 2010

des Studiums, die stärker auf die Erwartungen und Bedürfnisse von Berufstätigen abgestimmt sind, haben bislang eine geringe Bedeutung. Hier dürfte sogar ein Haupthinderungsfaktor liegen: denn durch die dominante Form des Vollzeit-Präsenzstudiums werden Berufstätige vor den Zwang gestellt, sich zwischen Studium und Berufstätigkeit entscheiden zu müssen.

PERSPEKTIVEN

Die hochschulpolitisch angestrebte größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule erfordert ein aufeinander abgestimmtes Bündel von Maßnahmen – angefangen von den Verfahren der Hochschulzulassung über Anrechnungsverfahren und Unterstützungssysteme während des Studiums bis hin zu flexibleren Studienformaten, die ein Studium neben dem Beruf ermöglichen. Studierende mit Berufserfahrungen absolvieren an der Hochschule zwar ein akademisches Erststudium, aber keine Erstausbildung mehr. Die traditionelle Unterscheidung zwischen Ausbildung und Weiterbildung wird hier fließend: Ein Erststudium stellt für Berufstätige, insbesondere bei berufskongruenter Studienfachwahl, biografisch gesehen, schon eine Weiterbildung dar. Die vorherrschende Organisation des Studiums ist

jedoch wenig weiterbildungsorientiert und nimmt wenig Rücksicht auf die besonderen Voraussetzungen und Anforderungen dieser Personen.

Die Studienanfängerquote könnte schon bei einer größeren Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials erhöht werden, ohne zusätzliche Maßnahmen zur Erweiterung des Hochschulzugangs. Aufgrund der recht hohen Zahl derjenigen Personen, die zwar eine Studienberechtigung, aber keinen Hochschulabschluss erworben haben, gibt es ein erhebliches Potenzial, das noch für ein Hochschulstudium gewonnen werden kann (vgl. Abb. 2). In der Kohorte der 30- bis 35-Jährigen ist der Anteil der Personen mit Studienberechtigung beinahe doppelt so groß wie der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus denjenigen, die von vornherein auf die Aufnahme eines Studiums verzichten, und denjenigen, die zwar ein Studium aufnehmen, es aber nicht erfolgreich abschließen. Die Motivstrukturen für beide Entscheidungen, Studienverzicht wie Studienabbruch, zeigen jedoch deutlich, dass beide Gruppen nicht zwangsläufig auf Dauer für ein Studium verloren sind. Vielmehr wären aus diesem Potenzial noch viele für ein Studium zu gewinnen. Für die Hochschulen wäre es aber eine aussichtslose Strategie, diese Personen mit den herkömmlichen Studienformaten ansprechen zu wollen.

Aussichtsreich wären hier Studienformate, die mindestens vier Kriterien erfüllen: fachliche Qualität, Praxisbezug, zeitliche Flexibilität und – in didaktischer Hinsicht – Weiterbildungsaffinität.

Sollten die (öffentlichen) Hochschulen dieses Marktsegment nicht besetzen, werden andere Anbieter diese Lücke füllen – mit der Folge einer altersspezifischen institutionellen Arbeitsteilung: Die Hochschulen würden primär die Altersgruppe der bis zu 25-Jährigen, andere Bildungseinrichtungen dagegen die älteren Personengruppen mit Studienangeboten versorgen. Unter den Bedingungen des demografischen Wandels und einer zunehmend dynamischeren Wissensentwicklung würde den Hochschulen dann jedoch ein substanzieller Funktionsverlust drohen, weil sie eine zentrale gesellschaftliche Funktionsgruppe – zugunsten anderer, meist privater Einrichtungen – vor ihren Toren lassen.

PROFESSOR DR. ANDRÄ WOLTER ist Professor für Erziehungswissenschaftliche Forschung zum Tertiären Bildungsbereich an der Humboldt-Universität zu Berlin und Mitglied der Autorengruppe für den Nationalen Bildungsbericht.

DURCHLÄSSIGKEIT
GOOD PRACTICE AN
HOCHSCHULEN

The image features two thick, braided lines that curve across the frame. The red line starts at the top left, curves down and then up towards the bottom right. The yellow line starts at the top left, curves down and then up towards the right side. The background is plain white.

**Lernwege abstimmen,
flexibilisieren & anpassen**

Berufsbegleitend und internetbasiert: Bachelor of Arts: Soziale Arbeit (BASA) Der Hochschulverbund BASA-online

→ MATTHIAS SCHRECKENBACH

Der berufsbegleitende und internetbasierte Studiengang „Bachelor of Arts: Soziale Arbeit“ wurde 2003 von den Fachhochschulen Fulda, Koblenz und Potsdam ins Leben gerufen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Einrichtung des Studiengangs im Rahmen des BLK-Programms „Multimedia in der Hochschule“ gefördert. Das BMBF, die Länder Hessen und Rheinland-Pfalz, die Zentralstelle für Fernstudien an Hochschulen (ZFH) und die Agentur für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer e.V. (AWW) stützten das Projekt bis 2005 finanziell. Die Gründungshochschulen Fulda, Koblenz und Potsdam entwickelten das Curriculum, basierend auf dem didaktischen Konzept des Blended Learning.

NEUE LEHR- UND LERNSITUATION

Didaktische E-Learning-Konzepte mussten entwickelt und getestet werden. In der Startphase des Studiengangs hatten die Lehrenden kaum Erfahrung in der neuen Lernumgebung. Sich im Internet und in der Online-Lernplattform zu bewegen, war neu. Vom interaktiven Face-to-Face-Unterricht musste der Übergang geschafft werden zu Online-Seminaren, in denen die Kommunikation in Foren, Chatrooms und via E-Mail abläuft. Lehrende, die es gewohnt waren, vor Gruppen zu dozieren, hatten nun die Aufgabe, die Kommunikation mit den Studierenden und innerhalb der Gruppe im Internet auf einer Lernplattform zu organisieren. Texte und Materialien mussten in Audio- und Videoformaten internettauglich aufbereitet werden. Für die Bereitstellung auf der Lernplattform erstellte der Hochschulverbund BASA-online Kerntexte, die den didaktischen Konzepten des Blended Learning entsprechen und von den Lehrenden genutzt werden können.

Das Material der einzelnen aufeinander abgestimmten Module wird regelmäßig überarbeitet.

ADRESSATEN

Das Studienangebot richtet sich an Berufstätige in der Sozialen Arbeit, die einen akademischen Abschluss erreichen wollen. Es ist adressiert an Menschen, die ohne formalen Abschluss im sozialen Bereich tätig sind und sich höher qualifizieren wollen, sowie an Menschen, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase anstreben.

DIDAKTIK

Das Studium besteht zu 75 Prozent aus betreutem Online-Studium, zu 25 Prozent aus Präsenzstudium und folgt dem Konzept des Blended Learning. Damit lassen sich Studium und Berufstätigkeit ideal verknüpfen. Das Konzept bietet ein hohes Maß an Flexibilität für die Studierenden. Folgerichtig ergibt sich für die lehrenden Dozentinnen und Dozenten ein hohes Maß an Verantwortung, dieser Flexibilität gerecht zu werden. Je nach didaktischem Arrangement, ob im Chat, in Foren, per Mail oder im Live Classroom, sind auch die Lehrenden in der Gestaltung flexibel, müssen aber auf Kontinuität achten und jeden einzelnen Studierenden in seinen individuellen Fähigkeiten wahrnehmen und fördern. Die Betreuungsdichte wächst. Jeder Studierende wird mit seinen Leistungen individuell wahrgenommen und begleitet. Auch studentische Gruppenarbeit ist in virtueller Form auf der internetbasierten Lernplattform möglich. Spezielle Funktionen ermöglichen die Arbeit und den Austausch in Foren oder im Live Chat. Für die Lehrenden

bedeutet dies ein hohes Maß an koordinierenden Aufgaben. Die Betreuung durch die Lehrenden ist einerseits eine inhaltlich-fachliche, andererseits eine organisatorisch-motivierende.

CURRICULUM

Das Curriculum des Studiengangs BASA-online unterscheidet 17 Online-Module, acht Präsenzmodule und die Projektarbeit mit Theorie- und Praxisanteil. Die Projektarbeit soll eine unmittelbare Verknüpfung mit der Berufspraxis der Studierenden herstellen. Die Studierenden müssen eine mindestens dreijährige einschlägige berufliche Tätigkeit im Bereich der Sozialen Arbeit vor Beginn des Studiums sowie eine studienbegleitende Berufstätigkeit im Bereich der Sozialen Arbeit von mehr als 15 Stunden pro Woche nachweisen.

Am Ende des Studiums wird die Bachelor-Thesis angefertigt. Das Studium umfasst 180 Credit Points in vier Jahren (Teilzeitstudium). Die Online-Module werden mit 95 Credits, die Präsenzmodule mit 40 Credits, die Projektarbeit wird mit 30 Credits und das Abschluss-Modul mit 15 Credit Points bewertet.

Die Online-Module laufen jeweils ca. sechs bis acht Wochen und sind inhaltlich aufeinander aufbauend, zeitlich hintereinander angelegt. Die Studierenden befassen sich so über einen definierten Zeitraum inhaltlich intensiv mit einem Thema. Die Bearbeitung des Themas basiert in der Regel auf den zur Verfügung stehenden Kerntexten und wird durch die individuellen Schwerpunktsetzungen der einzelnen Lehrenden ergänzt. Jedes Modul endet mit einer Prüfungsleistung. Die Formen der Prüfungsleistungen sind in den Modulbeschreibungen vereinbart und individuell gestaltbar. So kann zwischen mehreren Teilleistungsprüfungen in einem Modul, zum Beispiel 14-tägige Aufgabenabgabe, bis hin zu einer schriftlichen Hausarbeit am Ende des Moduls vieles ermöglicht werden.

Zehn Präsenzmodule sind über die Studienzeit von vier Jahren verteilt. Diese sind Inhalt der in der Regel einmal im Monat stattfindenden Präsenzeinheiten. Die Präsenzeinheiten sind inhaltlich eigenständig und bieten die Möglichkeit, sowohl die erlernte Theorie zu vertiefen als auch explizit an Fragen aus der eigenen beruflichen Praxis zu arbeiten.

In der Fachhochschule Potsdam sind die Präsenzblöcke in sich geschlossene inhaltliche Angebote, die insbesondere im Bereich der Methoden Sozialer Arbeit vertiefende Kompetenzen vermitteln sollen. Am Ende jedes Präsenzmoduls steht eine Prüfung, die häufig als

Präsentation abgehalten wird. Während der Präsenzeinheiten haben die Lehrenden an der Fachhochschule Potsdam die Möglichkeit, in das jeweilige Online-Modul einzuführen. In einzelnen Fällen werden Online-Module innerhalb der Präsenzphasen auch nachbereitet. Die Studierenden haben somit die Möglichkeit, den Dozenten kennenzulernen. Dieser Ablauf gibt nach unseren Erfahrungen Sicherheit und Vertrauen und macht es den Studierenden leichter, virtuell mit den Lehrenden in Kontakt zu treten. Außerdem können wichtige Fragen unkompliziert für alle Beteiligten im Vorfeld der Online-Bearbeitung geklärt werden.

Die Präsenzphasen werden von den Studierenden auch genutzt, um individuelle Fragen zum Studium und zur Studienorganisation zu besprechen. Die Unterstützung und Beratung der Studierenden ist für ein gelingendes Studium Voraussetzung. In der FH Potsdam stehen die Studiengangskordinatorin und die Studiengangsleitung deshalb während der Präsenzeinheit für Gespräche zur Verfügung.

NACHFRAGE

Der Studiengang BASA-online ist nach wie vor ein intensiv nachgefragtes Angebot. In jedem Studienjahr hat die Fachhochschule Potsdam etwa 250 Bewerbungen auf ca. 30 Studienplätze. Das Aufnahmeprozeder ist in den Verbund-Hochschulen entsprechend der Ländergesetzgebung unterschiedlich. An der Fachhochschule Potsdam müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber einem dreistufigen Bewerbungsverfahren stellen. Nach der Prüfung der formalen Voraussetzungen nehmen die Bewerber(innen) an einer Klausur teil. Die erfolgreichsten Teilnehmer(innen) der Klausur (ca. 60) werden dann zu einem Auswahlgespräch zugelassen. Die Voraussetzungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren und die genauen Verfahrensabläufe sind festgelegt in der „Satzung zur Durchführung des Auswahlverfahrens für den Bachelorstudiengang Soziale Arbeit (berufsbegleitender Fernstudiengang) an der Fachhochschule Potsdam“ (ABK Nr. 172 vom 16.12.2009).

ABSOLVENTEN

Von den immatrikulierten Studierenden erreichen etwa 50 Prozent ihr Studienziel in der Regelstudienzeit.

Eine exakte Abbrecherquote lässt sich zur Zeit nicht errechnen, da ein Teil der Studierenden das Studium über den Regelzeitrahmen

hinaus verlängert. Persönliche, aber auch häufig berufliche Gründe werden uns von den Studierenden als Grund für die Verlängerung benannt.

In Brandenburg erhalten die Absolventinnen und Absolventen auf Antrag gem. § 1, Abs. 2 des Brandenburgischen Sozialberufsgesetzes vom 3. Dezember 2008 die staatliche Anerkennung.

VERBLEIBSSTUDIE

Eine repräsentative Verbleibsstudie gibt es zur Zeit für die Absolventen des Studiums BASA-online noch nicht. Erfahrungen aus der Lehre und der Begleitung der Studierenden haben ergeben, dass sich ein großer Teil der Studierenden nach Abschluss des Studiums beruflich neu orientieren will. Die durch das Studium gewonnene, neue professionelle Identität motiviert die Absolventen, sich neuen Aufgaben zu stellen. Im Rahmen einer Absolventenbefragung (2008) wurde erhoben, dass sich ca. 52 Prozent der Absolventen entweder beruflich neu orientiert haben oder eine höherwertige Aufgabe bei ihren Arbeitgebern übernommen haben.

Im Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Potsdam werden die Belange des Studiengangs BASA-online durch die Studiengangsleitung regelmäßig eingebracht und in studiengangsbezogenen Meetings diskutiert und entschieden. Übergeordnete Fragestellungen werden im Hochschulverbund diskutiert und verbindlich beschlossen.

MITGLIEDER DES HOCHSCHULVERBUNDES

Bis heute gehören sieben Hochschulen zum Verbund BASA-online: ASH Berlin, HS Fulda, FH Koblenz, HS München, FH Münster, FH Potsdam und HS RheinMain. 2006 starteten im Hochschulverbund MAPS (HS Fulda, FH Koblenz, FH Potsdam und HS RheinMain) berufs begleitende konsekutive Masterstudiengänge Soziale Arbeit.

Die o.g. Hochschulen haben sich durch einen Kooperationsvertrag zum Hochschulverbund BASA-online zusammengeschlossen. Ziele dieser Kooperation sind u.a.:

- „die Qualität der im Studiengang eingesetzten Online-Studienmaterialien zu verbessern bzw. das Studienmaterial zu aktualisieren, Empfehlungen und Handreichungen für problemorientiertes Arbeiten mit den Materialien zu erarbeiten, das Curriculum des Studiengangs weiterzuentwickeln und neuen Entwicklungen anzupassen,

- bei der Evaluation der Studienmaterialien und der Lehre ähnliche Verfahren zu benutzen, um möglichst weitgehende Vergleichbarkeit bei der Evaluation herzustellen,
- Synergieeffekte durch die gemeinsame Bereitstellung der Online-Modul-Materialien und der Lernplattform, zentral aktualisierte Online-Materialien und -strukturen zu nutzen,
- einen gemeinsamen Re-Akkreditierungsantrag zu erstellen.

Der Hochschulverbund BASA-online ist offen für weitere interessierte Hochschulen.“ *

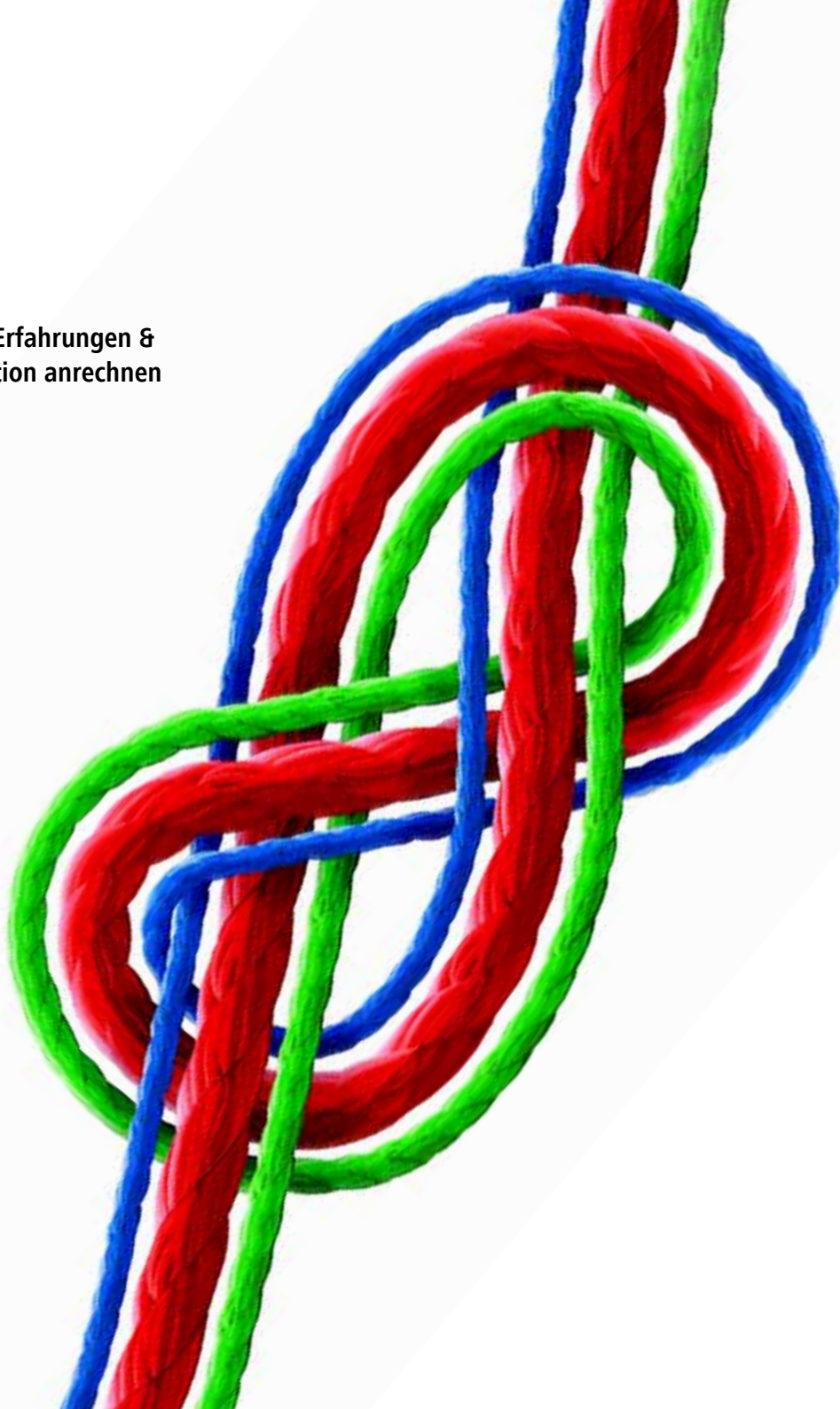
KOORDINIERUNGSGRUPPE

Zur Durchführung des Hochschulverbundes trägt die Koordinierungsgruppe bei. Sie besteht aus den jeweils von den einzelnen Hochschulen bestätigten Studiengangsleitern und der Sprecherin der Koordinierungsgruppe; diese sind stimmberechtigt. Außerdem sind ohne Stimmrecht die Studiengangskoordinatoren, die AWW und ZFH vertreten. Der Beirat und Ehrenmitglieder beraten die Koordinierungsgruppe regelmäßig.

MATTHIAS SCHRECKENBACH ist Leiter des Studiengangs „Bachelor of Arts: Soziale Arbeit“ an der Fachhochschule Potsdam.

* Auszug aus der Website des Hochschulverbundes BASA-online.

Wissen, Erfahrungen &
Qualifikation anrechnen



Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen

Das Oldenburger Modell

→ ANKE HANFT & WOLFGANG MÜSKENS

Von 2005 bis 2008 nahm der Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg an der Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung teil. Im Rahmen dieses Projektes wurden umfassende Verfahren der Anrechnung von Lernergebnissen aus der beruflichen Fort- und Weiterbildung entwickelt und in den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang „Business Administration in mittelständischen Unternehmen“ an der Universität Oldenburg implementiert.

ANRECHNUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN IM BACHELORSTUDIENGANG „BUSINESS ADMINISTRATION IN MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN“

Der Studiengang bietet berufserfahrenen Studienanfängerinnen und -anfängern sowohl pauschale als auch individuelle Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Lernergebnisse an. Während bei der individuellen Anrechnung die beruflichen Kompetenzen einer Studienanfängerin oder eines Studienanfängers erfasst und bewertet werden, beziehen sich pauschale Anrechnungsverfahren auf berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese beruflichen Abschlüsse werden einmalig in einem systematischen Begutachtungsprozess mit dem anrechnenden Studiengang verglichen. Aus den Ergebnissen dieses sogenannten „Äquivalenzvergleichs“ wird eine Anrechnungsempfehlung abgeleitet (Abb. 1). Beschließen die Studienkommission bzw. die zuständigen Gremien die Umsetzung dieser Anrechnungsempfehlung, so ist damit eine Garantie für alle Absolventinnen und Absolventen der begutachteten Fort- oder Weiterbildung verbunden, dass ihr Abschluss ohne

weitere Einzelfallprüfung auf den Studiengang angerechnet wird.

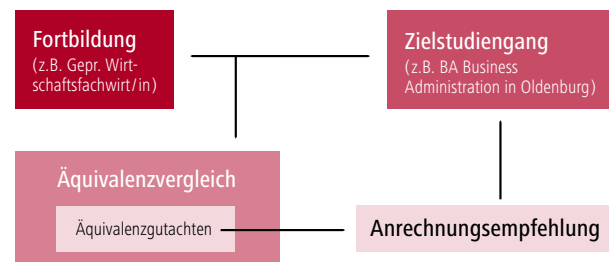


Abb. 1: Schematische Darstellung eines Äquivalenzvergleichs als Grundlage für pauschale Anrechnungsverfahren

Für alle bislang begutachteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 2) finden sich auf der Website des Bachelorstudiengangs „Business Administration“ detaillierte Informationen darüber, welche Studienmodule angerechnet werden. Anhand dieser Informationen erfahren Weiterbildungsinteressierte noch vor Aufnahme einer beruflichen Fortbildung, ob und inwieweit eine Anrechnung auf einen anschließenden Studiengang möglich ist. Pauschale Anrechnungsmöglichkeiten unterstützen damit die Planung individueller Lernwege über die traditionellen Grenzen der Bildungsbereiche hinweg.

Durch die Anrechnung beruflicher Lernergebnisse kann sich der Workload des Studiengangs für beruflich Qualifizierte erheblich – bis zur Hälfte der insgesamt 180 Kreditpunkte ECTS – verringern.

Rund ein Drittel der Studierenden des Bachelorstudiengangs

„Business Administration“ nutzen mittlerweile die Anrechnungsmöglichkeiten. Viele Studieninteressierte machen ihre Entscheidung für die Aufnahme eines Studiums auch davon abhängig, dass ihnen berufliche Kompetenzen angerechnet werden.

IMPLEMENTIERUNG DER ANRECHNUNGSVERFAHREN

Die erfolgreiche Implementierung der Anrechnungsverfahren bei diesem Studiengang wurde durch eine Reihe von Faktoren begünstigt:

- Der Studiengang ist konsequent modularisiert mit individuell gestaltbarem Studienverlauf. Die Studienmodule können in nahezu beliebiger Reihenfolge studiert werden. Im Falle einer Anrechnung von Modulen können stattdessen andere belegt werden. Somit führt die Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen unmittelbar zu einer tatsächlichen Reduzierung der Studiendauer und – da die Studiengebühren auf Module bezogen sind – zu einer erheblichen Reduzierung der Studienkosten.
- Durch die Kombination von Online- und Präsenzphasen und eine umfassende tutorielle Betreuung der Lernenden ermöglicht der Studiengang auch Berufstätigen mit geringen zeitlichen Ressourcen ein erfolgreiches Studium. Durch eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes im Jahr 2010 wurde der Zugang zu Hochschulstudiengängen für beruflich Qualifizierte erheblich erleichtert. Unter bestimmten Bedingungen genügen eine berufliche Erstausbildung sowie anschließende Berufserfahrung als Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums. Etwa ein Viertel der Studierenden des Bachelor „Business Administration“ erlangten auf diesem Weg ihre Zugangsberechtigung.
- Bei der Entwicklung und Durchführung der Anrechnungsverfahren arbeitete das Modellprojekt eng mit Vertreterinnen und Vertretern der beruflichen Bildung, u.a. der regionalen Industrie- und Handelskammern, zusammen. Diese auch über das ANKOM-Projekt hinaus fortbestehende Kooperation bildete die Grundlage für die Gestaltung von Übergängen zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung.



Abb. 2: Übersicht der pauschalen Anrechnungsmöglichkeiten auf den Bachelorstudiengang „Business Administration“

Das Oldenburger Modell zur Anrechnung beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge wurde inzwischen auch auf Studiengänge an anderen Hochschulen übertragen. Seit 2009 arbeitet das vom Land Niedersachsen geförderte Modellprojekt „Offene Hochschule“ an der Implementierung von Anrechnungsverfahren in einer Vielzahl von Studiengängen, u.a. an der TU Braunschweig, der Hochschule Emden-Leer und der Jade Hochschule. In diesen und weiteren Anrechnungsprojekten wurden die zunächst für kaufmännische Fortbildungen und wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge entwickelten pauschalen Anrechnungsverfahren inzwischen auch auf andere Disziplinen erfolgreich übertragen.

VERFAHREN DER „ALLGEMEINEN ANRECHNUNGSEMPFEHLUNG“

Als problematisch wird im Zusammenhang mit dem Oldenburger Anrechnungsmodell sowohl von den Anbietern der Fort- und Weiterbildungen als auch vonseiten der Hochschulen der hohe Aufwand gesehen, der mit der Durchführung eines Äquivalenzvergleichs ver-

bunden ist. Das Verfahren des Äquivalenzvergleichs sieht die separate Durchführung von Inhalts- und Niveauvergleichen für jedes Studienmodul bzw. für jede Lerneinheit der Fort- oder Weiterbildung durch eine Fachgutachterin oder einen Fachgutachter vor. Da sich diese Vergleiche jedoch jeweils nur auf eine spezifische Kombination von beruflicher Qualifikation und Hochschulstudiengang beziehen, wäre der Aufwand zur Einführung umfassender Anrechnungsmöglichkeiten an allen Studiengängen sehr hoch.

Um die Einführung pauschaler Anrechnungsverfahren ökonomischer zu gestalten, ohne Einschränkungen bei der Qualitätssicherung hinnehmen zu müssen, wird seit 2010 im Rahmen des Projekts „Offene Hochschule Niedersachsen“ eine Weiterentwicklung des Anrechnungsmodells erprobt. Bei diesem Verfahren wird eine berufliche Fort- oder Weiterbildung nur noch ein einziges Mal mittels eines Äquivalenzvergleichs mit einem Referenzstudiengang verglichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist eine „Allgemeine Anrechnungsempfehlung“, die von allen Studiengängen einer Fachdisziplin verwendet werden kann, um qualitätsgesicherte Anrechnungsmöglichkeiten für die entsprechende Fort- oder Weiterbildung einzurichten.

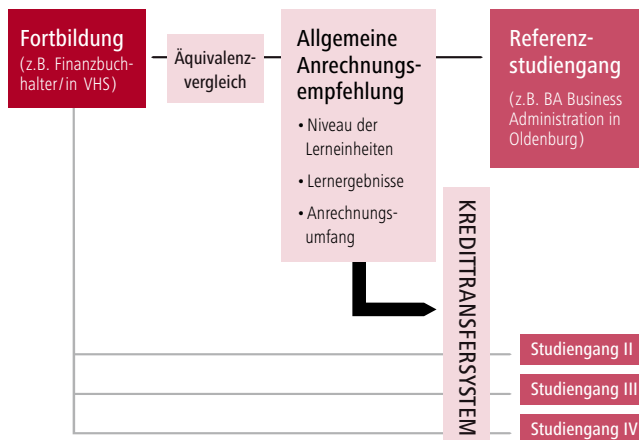


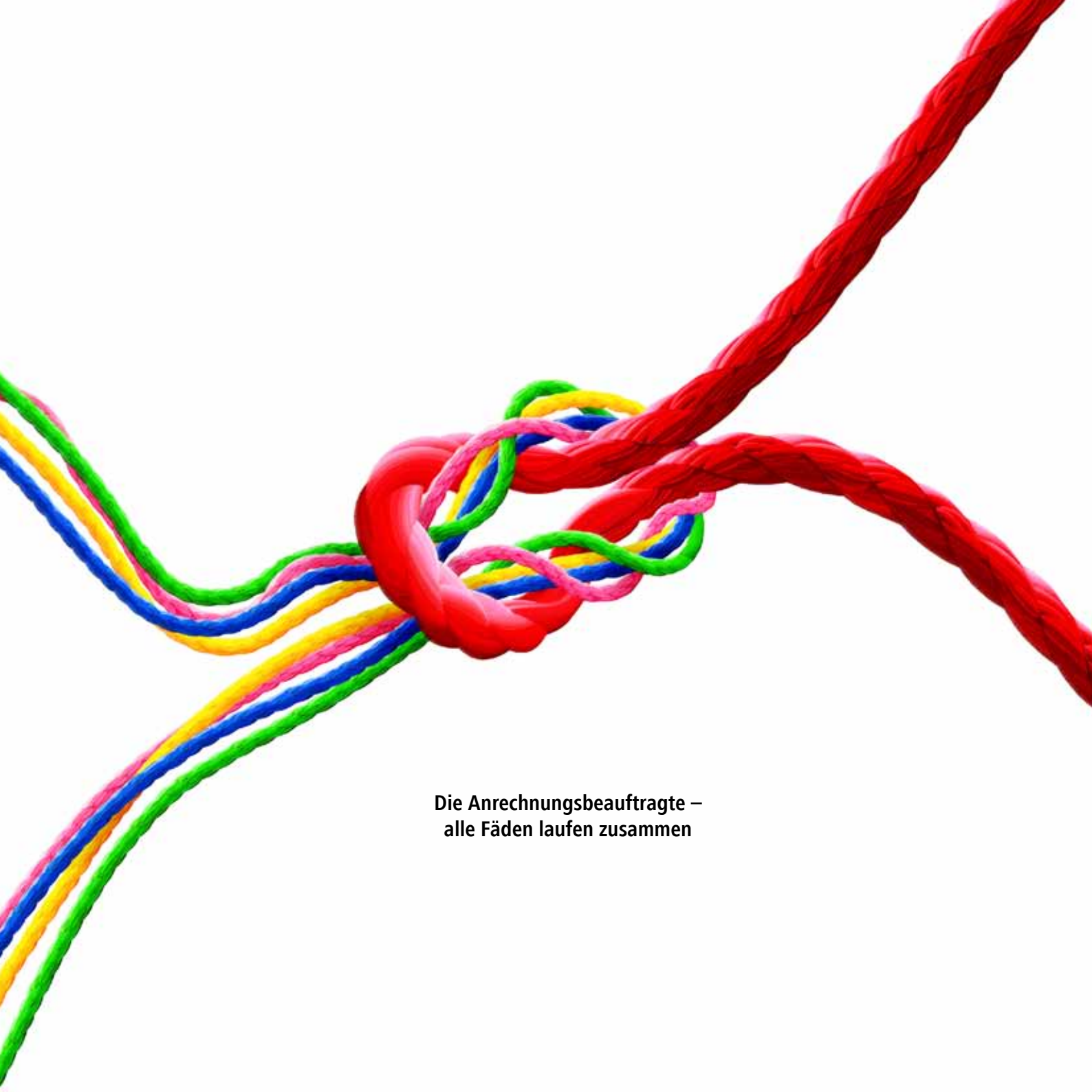
Abb. 3: Anrechnung im Netzwerk auf der Grundlage Allgemeiner Anrechnungsempfehlungen

In einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung werden alle Lerneinheiten einer begutachteten beruflichen Qualifikationsmaßnahme umfassend hinsichtlich ihrer Lernergebnisse, ihres Niveaus und ihres Workloads (Kreditpunkte) beschrieben. Damit bildet die Allgemeine Anrechnungsempfehlung gewissermaßen eine Übersetzung einer beruflichen (Fortbildungs-)Qualifikation in die Sprache der Hochschulen. Diese erhalten gesicherte Informationen über Inhalt und Niveau des anzurechnenden Abschlusses und können damit mit geringem Aufwand Anrechnungsentscheidungen für ihre jeweiligen Studiengänge treffen.

In den nächsten Jahren ist die Erstellung Allgemeiner Anrechnungsempfehlungen für eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsabschlüssen geplant. Gleichzeitig soll ein Netzwerk anrechnender Hochschulen geschaffen werden, das auf der Grundlage gemeinsamer Qualitätsstandards die weitere Einrichtung individueller und pauschaler Anrechnungsmöglichkeiten unterstützt.

PROFESSORIN DR. ANKE HANFT ist Sprecherin des Arbeitsbereichs Weiterbildung und Bildungsmanagement der Fakultät I, wiss. Leiterin des An-Instituts „Wolfgang Schulenberg Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung“ und Direktorin des Centers für Lebenslanges Lernen (C3L) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

DR. WOLFGANG MÜSKENS ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Weiterbildung und Bildungsmanagement der Universität Oldenburg.



Die Anrechnungsbeauftragte –
alle Fäden laufen zusammen

Implementierung von Anrechnungsverfahren an der Alice Salomon Hochschule Berlin

→ INTERVIEW MIT SUSANNE VIERNICKEL & ADRIANA SAVA

Im Kontext des lebenslangen Lernens und der Durchlässigkeit der Bildungssysteme wird die formale, informale und informelle Anrechnung von Kompetenzen immer wichtiger. Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptargumente für Anrechnung? Welche der Anrechnungsarten ist am schwierigsten umzusetzen?

Sava: Anrechnung dient dazu, Doppelungen im Lernprozess durch das Ersetzen von Prüfungsleistungen zu vermeiden. Gerade für nicht-traditionelle Studierende, also für diejenigen, die über ihre berufliche Qualifizierung ein Studium aufgenommen haben, und für diejenigen, die berufsbegleitend studieren, schafft die Möglichkeit der Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen mehr Chancengleichheit. Die Umsetzung von individuellen Anrechnungsverfahren hat sich als recht aufwendig für alle Beteiligten erwiesen: Studierende, Modulverantwortliche, Verwaltung. Dennoch wurde diese Anrechnungsmodalität bisher an der ASH am häufigsten praktiziert. Die pauschale Anrechnung ist – nach einer sehr elaborierten Entwicklungsphase – einfacher umzusetzen.

Die Alice Salomon Hochschule Berlin war ein Entwicklungsprojekt in der ANKOM-Initiative. Was waren damals die Gründe, sich um Fördermittel zu bewerben?

Viernickel: Im Jahr 2004 startete an der ASH der bundesweit erste Studiengang für frühpädagogische Fachkräfte. Es erschien uns damals naheliegend, gerade für diesen Studiengang Anrechnungsverfahren zu entwickeln. Zum einen sollten Personen, die bereits erfolgreich die fachschulische Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher durchlaufen haben, die Chance erhalten, ihre dort erworbenen Kompetenzen

angerechnet zu bekommen. Zum anderen gingen wir davon aus, dass Professionalität im frühpädagogischen Feld sowohl theoretisch erworbenes als auch erfahrungsgesättigtes, handlungspraktisches Wissen umfasst. Auch dieses – zumeist implizite – Wissen sollte Anerkennung erfahren. Und wir wollten natürlich auch von dem Austausch mit anderen Hochschulen, die Anrechnungsverfahren entwickeln, profitieren.

Welche konkreten Maßnahmen konnten Sie durch diese finanzielle Unterstützung durchführen?

Viernickel: Wir entwickelten, erprobten und evaluierten sowohl ein pauschales als auch ein individuelles Anrechnungsverfahren. Das pauschale Anrechnungsverfahren kann von Studierenden, die vorab die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher an einer unserer drei Partnerfachschulen erfolgreich absolvierten, in Anspruch genommen werden. Das individuelle Verfahren ist offen für alle Studierenden. Es setzt die Darstellung von formal, informal oder informell erworbenen Kompetenzen in einem Portfolio voraus. Für beide Verfahren gab es intensive Vorarbeiten, unter anderem Analysen von Prüfungsordnungen und Curricula und umfangreiche Äquivalenzprüfungen.

Zur Entwicklung von Anrechnungsverfahren ist es sinnvoll, eng mit Kooperationspartnern – im Fall der ASH sind das vor allem Fachschulen – zusammenzuarbeiten. Wie gestaltet sich diese Zusammenarbeit?

Sava: Wir haben Kooperationsverträge mit Fachschulen für Sozialpädagogik, mit Ausbildungsstätten für Physiotherapie und Ergotherapie und mit diversen Weiterbildungsträgern im frühpädagogischen Bereich geschlossen. Besonders eng ist die Zusammenarbeit während der

Entwicklungsphase der Anrechnungsverfahren. Erstens wird geprüft, ob die Lernergebnisse der kooperierenden Fachschulen oder Weiterbildungsträger und diejenigen des Studiengangs gleichwertig sind, nach Inhalt und Niveau. Der Äquivalenzvergleich verlangt einen intensiven Austausch: Man trifft sich in Arbeitsgruppen, man diskutiert die Äquivalenzkriterien. Die jeweiligen Lehrenden bewerten die vergleichbaren Lernergebnisse und die Inhalte beider Bildungsinstitutionen. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden an der ASH zur Genehmigung dem Prüfungsausschuss unterbreitet etc. Bei jeder Kooperation stellt die Anrechnungsbeauftragte einen Ablaufplan zur Verfügung, da sie auch für die Koordination des formalen Ablaufs der Anrechnung zuständig ist.

An der ASH können Studierende in verschiedenen Studiengängen die Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen beantragen. Wie läuft das Anrechnungsverfahren ab? Welche Kriterien werden angelegt?

Sava: Da die Anrechnungsverfahren und -kriterien in den Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge geregelt sind, laufen sie nach bestimmten Vorschriften ab, also in der Regel reibungslos. In der Praxis gibt es manchmal Antragstellungen, die schwierig einzuordnen sind. Solche Fälle werden nach Rücksprache mit dem Prüfungsausschuss und mit der jeweiligen Studiengangsleitung geklärt. Die Anrechnungskriterien sind vom jeweiligen Studiengang und von der Anrechnungsmodalität abhängig. Beim individuellen Anrechnungsverfahren im Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ wird beispielsweise der Nachweis der Kompetenzen über ein schriftliches Portfolio sowie ein mündliches Kolloquium erbracht.

Zu Ihrer Aufgabe gehört es, die Bewerber für Anrechnungsverfahren zu beraten. Welche Fragen werden Ihnen häufig gestellt? Könnten Sie auch etwas über die Motivation der Bewerber sagen? Wie wird dieses Angebot von den Studierenden angenommen? Was raten Sie Bewerberinnen und Bewerbern, wenn es keine Aussicht auf Anrechnung gibt?

Sava: Häufig gestellte Fragen beziehen sich auf die Voraussetzungen zur Antragstellung und die Zusammenstellung des Portfolios. Die Studierenden wollen auch wissen, nach welchen Kriterien der Äquivalenzvergleich erfolgt und wie ihre realen Chancen stehen – was nicht einfach einzuschätzen ist. Bisher wurde das Angebot vorwiegend von berufstätigen weiblichen Studierenden ergriffen. Die Studienplä-

ne an der ASH sind festgelegt und ziemlich unflexibel, daher passen sie nicht immer zu den privaten und beruflichen Verpflichtungen der Studierenden. Im Vergleich dazu bietet die Anrechnung eine flexiblere Alternative, was sehr motivierend wirkt. Die andere Motivation zur Anrechnung ist die schon genannte Vermeidung von Doppelungen im Lernprozess. Wenn es keine Aussicht auf Anrechnung gibt, leitet ich die Studierenden zur Studienberatung weiter. Dort bekommen sie zusätzliche Informationen zur Studienorganisation des jeweiligen Studiengangs und erhalten Beratung, was ihnen zur Verzahnung von Beruf und Studium oder von Familie und Studium weiterhilft.

Die ASH ist – soweit wir das recherchieren konnten – die erste Hochschule, die die Stelle einer Anrechnungsbeauftragten eingerichtet hat. Welche Vorteile hat die Einrichtung dieser Stelle für die Hochschule?

Viernickel: Die Studierenden haben in der Anrechnungsbeauftragten eine zentrale Ansprechperson, die sie kompetent über Anrechnungsmöglichkeiten informiert. Für die Studiengänge liegt der Vorteil ganz klar darin, dass sie bei der Entwicklung und Durchführung von Anrechnungsverfahren inhaltlich und administrativ unterstützt werden. Dies erhöht auf allen Seiten die Bereitschaft und Motivation, Anrechnung auch tatsächlich anzubieten bzw. zu beantragen.

Was genau tut eine Anrechnungsbeauftragte?

Sava: Als ich 2008 die Arbeit an der ASH aufgenommen habe, war es prioritär, Anrechnungsverfahren in einigen Studiengängen zusammen mit den jeweiligen Studiengangsleitungen und Hochschullehrenden weiterzuentwickeln und zu verfeinern. Im Laufe der Zeit haben sich weitere Bedürfnisse herauskristallisiert, so dass ich derzeit folgende Hauptaufgaben habe: regelmäßige Absprachen mit dem Prüfungsausschuss zur Umsetzung und Durchführung der Anrechnung; Information und Beratung der Studierenden; Evaluation und Dokumentation der vorhandenen Verfahren; Betreuung der Verträge für pauschale Anrechnung mit kooperierenden Institutionen; Mitwirkung beim Aufbau von Kooperationen mit neuen Partnern; Bearbeitung der Anträge auf Anrechnung; Öffentlichkeitsarbeit, Website, Flyer, Tagungen etc.

Wie wurde die Einrichtung der Stelle an der Hochschule aufgefasst? Gab es Kritiker, die das Geld lieber an anderer Stelle gesehen hätten?

Viernickel: Hochschulen müssen kontinuierlich Entscheidungen treffen, an welchen Stellen sie Geld und Energie investieren. Da treffen immer auch unterschiedliche Meinungen aufeinander. Durch unseren Leitbildprozess, den wir vor einigen Jahren begonnen haben, gibt es jedoch einen breiten Konsens über unsere zentralen Ziele und Entwicklungsfelder. Dazu gehört auch, dass wir aktive Beiträge zur Durchlässigkeit des Bildungssystems und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten wollen. Beides ist in Leitbildsätzen verankert. Deshalb war die Schaffung der Stelle einer Anrechnungsbeauftragten niemals grundsätzlich umstritten.

Die Einrichtung einer Stelle für Anrechnung ist ein Schritt, Anrechnungsverfahren an der Hochschule zu implementieren. Welche Maßnahmen haben Sie auf diesem Feld sonst noch eingeleitet?

Viernickel: Wir möchten die Anrechnungsverfahren nach und nach auf alle unsere Studiengänge ausdehnen. Dazu muss viel Entwicklungsarbeit geleistet werden, die wir realistischerweise nur über zusätzliche Mittel finanzieren können. Mit Fördermitteln aus der dritten Säule des Hochschulpakts bauen wir in den kommenden fünf Jahren ein Zentrum für Qualität und Innovation in der Lehre auf – kurz ASH-IQ. Die Anpassung und Weiterentwicklung von Anrechnungsverfahren in enger Kooperation mit der Anrechnungsbeauftragten wird eine der Aufgaben dieses Zentrums sein. Dies ist ein weiterer kleiner Baustein zur strukturellen Verankerung.

Im Hochschulwesen kommt der Herausbildung charakteristischer Hochschulprofile eine immer bedeutendere Rolle zu. Ist Anrechnung ein Profilvermerkmal der ASH?

Viernickel: Anrechnung ist für sich genommen kein Profilvermerkmal. Aber sie ist ein Element der Hochschulstrategie, das dazu beiträgt, unser Profil mit Leben zu füllen. Wie bereits erwähnt verfolgt die Hochschule eine Politik der Öffnung, die sich in mehreren unserer Leitbildsätze widerspiegelt. Dazu gehört es eben auch, Brücken zwischen Bildungsbereichen zu bauen und anzuerkennen, dass gleichwertige Kompetenzen an unterschiedlichen Lern- und Bildungsorten erworben werden können.

Hat sich dieses Profil mit der Zeit herauskristallisiert oder war es eine bewusste Entscheidung, dieses Thema prominent aufzustellen?

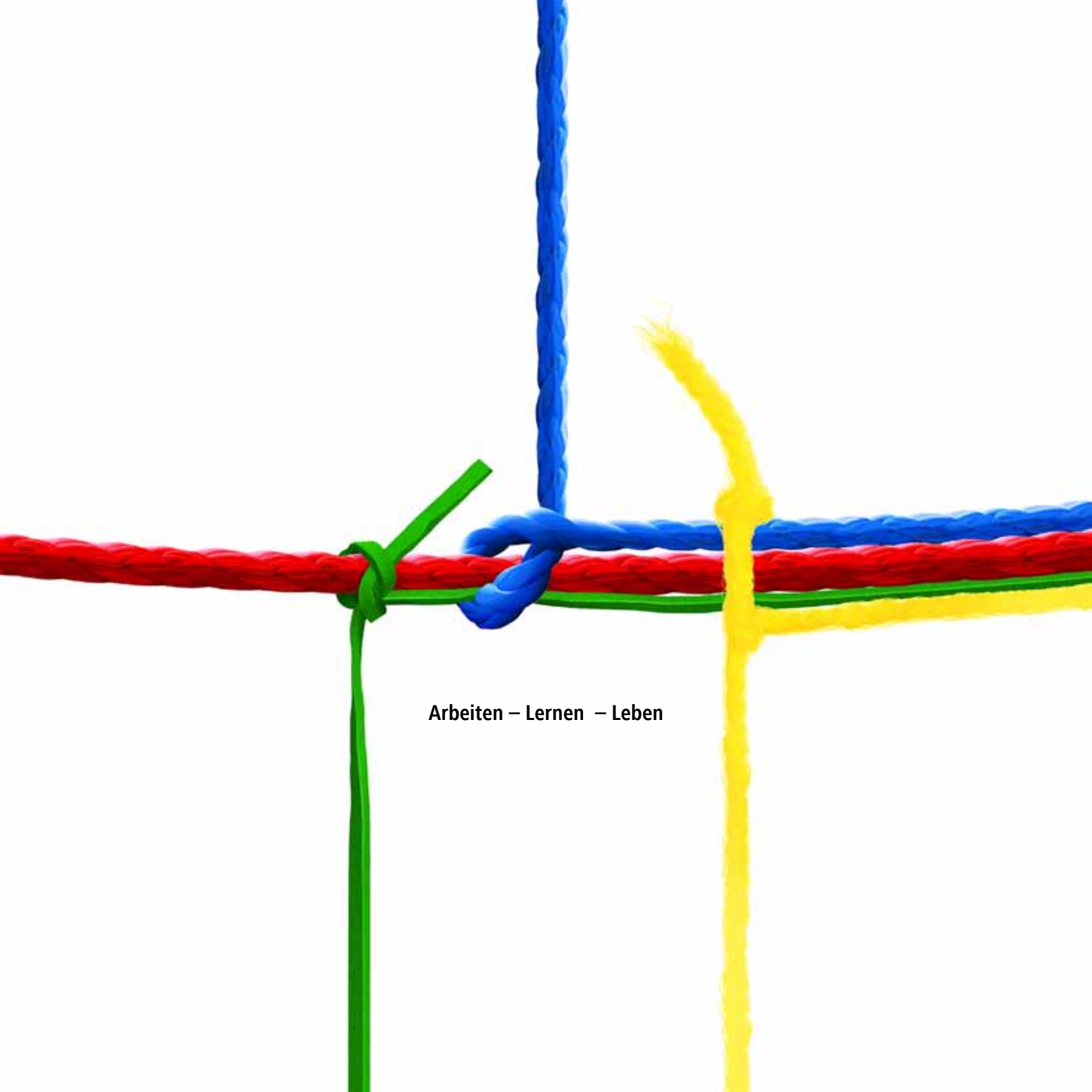
Viernickel: Das ist wie die Frage nach der Henne und dem Ei. Die ASH steht schon seit vielen Jahren für den Anspruch, Bildung auch immer in Verbindung mit sozialer Gerechtigkeit zu denken. Insofern ist die Thematik der Durchlässigkeit von Bildungswegen sehr bewusst aufgenommen und vorangetrieben worden. Aber die konkrete Umsetzung hängt immer auch vom Engagement und von den Impulsen unserer Hochschullehrerinnen und -lehrer ab – die wiederum in der Regel nicht ganz zufällig an eben dieser Hochschule tätig sind, sich also mit deren grundsätzlichen Prinzipien identifizieren können. So ist dann auch das erste Anrechnungsprojekt an der ASH damals entstanden.

Was müsste getan werden, um das Thema Anrechnung in Deutschland weiter voranzutreiben?

Viernickel: Man muss mehr Vertrauen zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen schaffen. Das ist die Basis, um Anrechnung überhaupt denken zu können und umsetzen zu wollen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass nicht alle Hochschulvertreter hierzu bereit sind. Natürlich greifen auch rechtliche Vorgaben, wie jetzt zum Beispiel im neuen Berliner Hochschulgesetz. Allerdings benötigen die Hochschulen für die Entwicklung von Anrechnungsverfahren und besonders für deren nachhaltige Verankerung auch finanzielle und personelle Kapazitäten. Hier müsste es über Projektförderung hinausgehende Anreizsysteme geben.

PROFESSORIN DR. SUSANNE VIERNICKEL ist Prorektorin an der Alice Salomon Hochschule Berlin.

ADRIANA SAVA ist Anrechnungsbeauftragte des Studierendencenters Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen und Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Anrechnungsverfahren im B.A.-Studiengang Soziale Arbeit.



Arbeiten – Lernen – Leben

Berufsbegleitendes Bachelor-Studium in der Versicherungswirtschaft – auch ohne Abitur

Ein Erfolgsmodell an der Hochschule Coburg

→ PETRA GRUNER

Das berufsbegleitende Bachelor-Programm an der Hochschule Coburg ermöglicht es, ein Studium auch ohne Abitur aufzunehmen. Berufsbegleitend erworbene Kompetenzen ersetzen die Hochschulzugangsberechtigung.

„Das berufsbegleitende Format ermöglicht mir, Beruf, Weiterbildung und Familie unter einen Hut zu bekommen“, so einer der Teilnehmer des berufsbegleitenden Programms an der Hochschule Coburg. Anhand dieses Zitates wird vieles deutlich: zum einen der Bedarf an Weiterqualifizierung, zum anderen der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Studium als wesentlicher Erfolgsfaktor, aber auch die Verwirrung, die bei vielen hinsichtlich der Begrifflichkeiten herrscht. Ein berufsbegleitender Bachelor ist und bleibt ein grundständiges Studium, aber eben eines, für das Gebühren bezahlt werden müssen. Der Begriff der Weiterbildung ist für die Aufbaustudiengänge reserviert – also die Studiengänge, die bereits einen ersten akademischen Abschluss voraussetzen, wie ein Master-Programm.

ERSTE ERFAHRUNGEN AUS DEM PROGRAMM

Zum 1. Oktober 2010 hat der erste Jahrgang des berufsbegleitenden Bachelor an der Hochschule Coburg sein Studium aufgenommen. Die ersten Erfahrungen sind durchweg positiv: Die Studierenden sind hoch motiviert, leistungsbereit, konzentriert und diszipliniert bei der Sache. Nicht nur den Studierenden macht es Spaß, auch die Lehrenden freuen sich auf die Veranstaltungen mit dieser Studiengruppe, so dass es auch leicht fällt, sowohl Professoren als auch Dozenten aus der Praxis zu gewinnen.

Die Mehrzahl der Studierenden in dem berufsbegleitenden Programm

gehören, wie der eingangs zitierte Student, zu denjenigen, die zwar kein Abitur haben, aber berufsbegleitend erworbene Kompetenzen. Dies führt dazu, dass das Tempo in den Veranstaltungen gegenüber dem Vollzeitbachelor teilweise deutlich unterschiedlich ist. Aufgrund der Berufserfahrung geht es bei faktenbezogenem Fachwissen schneller voran, bei einem höheren Abstraktionsniveau und modelltheoretischen Ansätzen sind die Dozenten didaktisch stärker gefordert – aber gemeinsam gelingt es.

„Schon nach einem Semester hatte ich in einigen Fächern viel dazu gelernt und kann dadurch nun berufliche Entscheidungen fachlich besser unterlegen“, so ein Teilnehmer.

Auch das „Angstfach“ Wirtschaftsmathematik wurde gut gemeistert. Durchfallquoten von 40 bis 80 Prozent sind im Vollzeitprogramm keine Seltenheit, im berufsbegleitenden Bachelor lag die Durchfallquote bei 20 Prozent. Dies ist im Vergleich zu den Ergebnissen in den anderen Klausuren dieses Studiengangs ein schlechtes Ergebnis, im Vergleich zu den Ergebnissen im traditionellen betriebswirtschaftlichen Studiengang ist die Quote dagegen sehr gut. Auch die Abbrecherquote ist bislang erfreulich: Das Programm hat mit 18 Studierenden begonnen, jetzt, im 3. Semester, sind es noch 17.

WIE IST DER STUDIENGANG ENTSTANDEN?

Schon vor einigen Jahren, als hochschulrechtlich noch gar nicht die Möglichkeit bestand, einen berufsbegleitenden Bachelor anzubieten, wurde an der Hochschule Coburg ein Projekt zur „Durchlässigkeit“ aufgelegt. Ziel war es, die vorhandene Bildungslandschaft, insbesondere im Bereich der Versicherungswirtschaft, zu analysieren und Möglich-

keiten für eine größere Durchlässigkeit zwischen berufsbegleitend erworbenen Kompetenzen und einer Hochschulausbildung auszuloten. In diesem Zusammenhang wurde mit Unterstützung der Universität Oldenburg auch ein Kompetenzabgleich zwischen dem Versicherungsfachwirt und dem seit 2004 angebotenen Vollzeitprogramm vorgenommen. Im Ergebnis zeigte sich, dass einige der Kompetenzen äquivalent sind.

Parallel erfolgten politische Weichenstellungen in Bayern. Im Jahre 2009 wurde der Hochschulzugang für „beruflich Qualifizierte“ geöffnet – damit wurde ein Studium auch ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung möglich. Bereits im selben Jahr konnte die Hochschule Coburg die erste Studentin, die zwar einen Versicherungsfachwirt, aber kein Abitur hat, in ihrem bestehenden Programm, das auch als Teilzeitstudiengang von der FIBAA akkreditiert wurde, begrüßen.

Mit deutlichem Rückenwind aus der Versicherungsbranche und finanziell unterstützt durch die bayerische Staatsregierung folgte zum Wintersemester 2010/2011 der nächste Schritt: Der berufsbegleitende Bachelor wurde zunächst als Pilotprojekt eingerichtet, denn das bayerische Hochschulgesetz sah ein solches Angebot zu diesem Zeitpunkt noch nicht vor. Aus diesem Grund erfolgte der Start auch mit den an der Hochschule Coburg einheitlich für alle Studiengänge erhobenen Studienbeiträgen in Höhe von 500 Euro (plus Studentenwerksbeitrag). Neben der Hochschule Coburg haben sich noch drei weitere bayerische Hochschulen an dem Pilotprojekt beteiligt.

Nach der Reform des bayerischen Hochschulgesetzes, die zum 1. März 2011 in Kraft getreten ist, erfolgte die Umstellung auf Studiengebühren (in Coburg 1200 Euro pro Semester plus Studentenwerksbeitrag), und inzwischen sind weitere bayerische Hochschulen hinzugekommen, die berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge anbieten.

WAS SIND DIE ERFOLGSFAKTOREN?

„Der Erfolg hat viele Väter“, heißt es. So ist es auch mit dem berufsbegleitenden Bachelor. Es gibt nicht den einen Erfolgsfaktor, sondern es müssen mehrere Faktoren zusammenkommen. Die Hochschule Coburg kann hierbei auf eine zehnjährige Erfahrung mit berufsbegleitenden Formaten zurückgreifen.

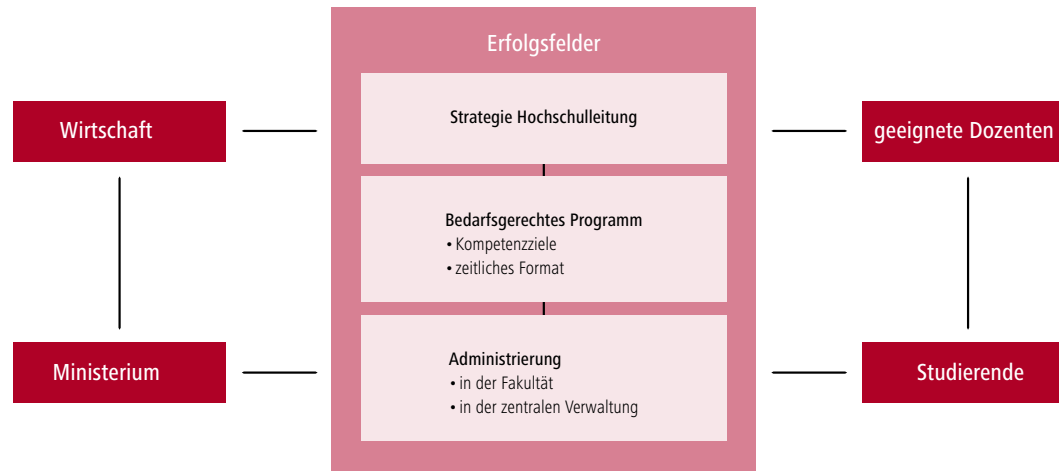
Bereits seit 2001 bietet die Hochschule Coburg einen internationalen Master „Financial Management“ an, der seit Beginn auch berufsbegleitend absolviert werden kann. Dazu werden die drei Theoriesemes-

ter auf sechs Semester verteilt und zeitlich so gelegt, dass ein Besuch neben einer Vollbeschäftigung möglich ist.

2005 startete die Hochschule Coburg ein MBA in Versicherungsmanagement, bei dem die einzelnen Module auch separat gebucht werden können. Dieser Studiengang wird ausschließlich berufsbegleitend angeboten. Das höhere Durchschnittsalter, das andere Lernverhalten und die gegenüber einem grundständigen Vollzeitprogramm andere Motivation der Studierenden in einem MBA bedingen andere didaktische Konzepte. Dies gilt analog auch für einen berufsbegleitenden Bachelor.

Eine weitere Herausforderung ist die Administrierung der Studiengänge. Während die klassische staatliche Hochschule – sinnvollerweise, denn anders wäre es nicht machbar – auf „Massengeschäft“ ausgelegt ist, sind berufsbegleitende Programme „Individualgeschäft“. Es zählen nicht nur Noten, sondern auch „qualitative Elemente“. So müssen die Bewerber(innen) ein Motivations schreiben verfassen: „Warum wollen Sie an der Hochschule Coburg Versicherungswirtschaft studieren?“ lautet die zentrale Frage. Um die persönliche Motivation geht es ebenfalls in einem rund einstündigen Gespräch. Dieses Verfahren ist gegenüber einer rein formalen Prüfung der Bewerbungsunterlagen sehr viel aufwendiger, ermöglicht aber, die Erwartungen auf beiden Seiten zu klären – eine Investition, die sich bezahlt macht, wenn man die Abbrecherquote als Maßstab nimmt. Die Zulassungsprüfung erfolgt weitgehend in der Fakultät – doch ohne eine zentrale Verwaltung, die den Prozess kooperativ unterstützt, wäre eine erfolgreiche Abwicklung nicht möglich.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist ein bedarfsgerechtes Angebot – dies gilt sowohl für die Inhalte als auch für die zeitliche Gestaltung. Hierzu bedarf es eines intensiven und ständigen Austauschs mit der Wirtschaft. So wurde das Curriculum z.B. in Kooperation mit den Versicherungsunternehmen in der Region entwickelt. Und schließlich – im konkreten Fall des berufsbegleitenden Bachelor – ist die Unterstützung durch das bayerische Wissenschaftsministerium ein Erfolgsfaktor. Wenn neue Wege gegangen werden, tauchen in der praktischen Umsetzung viele Fragen auf. Da ist es gut, wenn die Wege kurz sind und die Fragen per Telefon oder E-Mail angesprochen und gelöst werden können. Hinzu kommen flankierende Maßnahmen, wie Messen, eine Informationsplattform und ein Erfahrungsaustausch zwischen den Verantwortlichen für die Studiengänge, die ebenfalls federführend von der zuständigen Projektgruppe im Ministerium organisiert werden.



BRAUCHEN WIR BERUFSBEGLEITENDE PROGRAMME?

Die Antwort ist ein eindeutiges JA. Warum? Es kommen zwei wesentliche Trends zusammen: Die Entwicklung zur Wissensgesellschaft und der demografische Wandel. Die Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen steigen, aber die Zahl der Arbeitskräfte wird kontinuierlich zurückgehen. Es kommen weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Das wesentliche Potenzial sind daher die bereits beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Da liegt es nahe, dieses vorhandene Potenzial zu nutzen. Im Interesse sowohl der Beschäftigten und der Unternehmen als auch der Gesellschaft sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich qualifiziert und mit kontinuierlicher Weiterentwicklung auf die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet und begleitet werden. Seitens der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes ist bereits eine zunehmende Nachfrage nach berufsbegleitenden Bildungsangeboten von Hochschulen zu beobachten.

Aus Sicht der Wirtschaft sind zwei wesentliche Gründe zu identifizieren: Der demografische Wandel hat die Unternehmen erreicht und führt dort zu verstärkten Bindungsanstrengungen. Ein wesentlicher Faktor sind adäquate Bildungsangebote, die sich in den beruflichen Alltag integrieren lassen und vom Unternehmen unterstützt werden.

Untersuchungen belegen, dass derartige Angebote die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber deutlich erhöhen. Hinzu kommen Wettbewerbsgesichtspunkte – sie führen zu einer Akademisierung des Personals in den Unternehmen in Aufgabenbereichen und Funktions-ebenen, wie sie vor zehn Jahren noch nicht denkbar gewesen sind.

Aus Sicht der Berufstätigen ist der Bedarf ebenfalls da. Viele Menschen beginnen aus persönlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen eine berufliche Tätigkeit, ohne ihr persönliches Qualifizierungspotenzial ausgeschöpft zu haben. Hier bieten berufsbegleitende Programme eine Chance – eine Chance, die wahrgenommen wird, und zwar sowohl von Menschen mit einer traditionellen Hochschulzugangsberechtigung (qualifizierte Berufstätige) als auch von Menschen außerhalb des traditionellen Hochschulzugangs (beruflich Qualifizierte).

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN WARTEN AUF DIE BETEILIGTEN?

Mit der neuen Durchlässigkeit im Bildungsbereich und der Möglichkeit, bereits berufsbegleitend erworbene Kompetenzen anzurechnen, werden neue Wege beschritten, die allerdings auch die Beteiligten vor neue Herausforderungen stellen.

Hochschulen

Es beginnt mit der durchaus schwierigen Frage der Anerkennung von Vorleistungen: Wann sind Kompetenzen äquivalent? Ein Problem in diesem Zusammenhang stellt auch die bislang relativ geringe Kommunikation zwischen den Bildungseinrichtungen dar: Wenn in der „vorgelagerten Stufe“ – konkret im Versicherungsfachwirt – Änderungen im Curriculum vorgenommen werden, so wirkt sich das auf die Anerkennung und das Angebot der Hochschule aus. Hier wäre eine Art institutionalisierter Austausch wünschenswert. Eine neue Herausforderung ist ebenso die Heterogenität der künftigen Studierenden, die neue Lehrformen und Unterstützung erfordert. Schließlich ist die Frage der Strukturen zu klären, um sich als Hochschule auf die neue Welt von angebotsorientierten und stärker individualisierten Studiengängen einzustellen. Auch im Hochschulmarketing muss sich etwas bewegen: Staatliche Hochschulen sollten sich stärker als bislang üblich als Bildungspartner der Arbeitswelt positionieren.

Dozenten

Die Heterogenität der neuen Studierenden erfordert neue Kompetenzen auch der Lehrenden. Alter, Lernverhalten und Lernmotivation unterscheiden sich von den Studierenden in traditionellen Vollzeitprogrammen. Auch Lehrbeauftragte und Professoren werden also wieder „die Schulbank“ drücken müssen, um ihre didaktischen Kompetenzen zu erweitern. Hier fehlt es teilweise noch am Problembewusstsein, aber auch an geeigneten Angeboten.

Wirtschaft

In den Führungsetagen vieler Unternehmen wurde die Notwendigkeit der weiteren und kontinuierlichen Qualifizierung der Beschäftigten bereits erkannt – nun gilt es, diesen Gedanken im Unternehmen umzusetzen und Qualifizierungspfade für geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln. Neben den schon immer vorhandenen punktuellen Qualifizierungsmaßnahmen ist das Angebot an staatlichen Hochschulen eine Möglichkeit, ein schlüssiges, kohärentes, nachhaltiges und am Bedarf der Unternehmen orientiertes, wissenschaftlich fundiertes Bildungsangebot zu erhalten, das die Zielsetzung der nachhaltigen Qualifizierung unterstützt.

Studierende

Die neue Durchlässigkeit im Bildungssystem und die damit verbundene Öffnung der Hochschulen eröffnet vielen Berufstätigen neue Qualifizierungsmöglichkeiten – diese Chance gilt es zu nutzen. Voraussetzung dazu ist eine Sensibilisierung und das Bewusstsein „Hier ist eine Chance für mich“. Deshalb der Appell an alle Berufstätigen: Informieren Sie sich über ihre neuen Möglichkeiten.

FAZIT

Berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge – auch ohne Abitur – sind ein Erfolgsmodell und ein „bildungspolitisches Muss“ für staatliche Hochschulen. Die Hochschule Coburg wird das Geschäftsfeld der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens in den nächsten Jahren weiterentwickeln und kontinuierlich ausbauen.

PROF. DR. PETRA GRUNER leitet den Studiengang Versicherungswirtschaft und ist Projektleiterin für den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang Versicherungswirtschaft an der Hochschule Coburg.

Legende

Bachelor Dual: Bachelorstudium mit integrierter Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Versicherung und Finanzen (IHK)

Bachelor berufsbegleitend: Studium parallel zur Berufstätigkeit
Master berufsbegleitend: Studium parallel zur Berufstätigkeit

B.A.: Bachelor of Arts

MBA: Master of Business Administration; ein MBA setzt mindestens ein Jahr Berufstätigkeit nach einem ersten akademischen Abschluss voraus

FWF: Versicherungsfachwirt (IHK)

VBW: Versicherungsbetriebswirt (DVA)

Studiengang Abschluss	Bachelor Vollzeit	Bachelor dual	Bachelor berufbegleitend	Master berufsbegleitend
	Versicherungswirtschaft			Versicherungs- management
Abschluss	Bachelor of Arts in Versicherung	B.A.	B.A.	MBA
ECTS	210 ECTS	210 ECTS	210 ECTS	60 ECTS
SWS	114 SWS	114 SWS	114 SWS	32 SWS
Dauer insgesamt	7 Semester	7 Semester	6 - 8 Semester	4 Semester
davon Theoriesemester	6 Semester	6 Semester	6 - 8 Semester	4 Semester
davon Praxissemester	1 Semester	1 Semester	Anerkennung	–
Zulassungsvoraussetzung	Eignungsfeststellungsverfahren (Noten, Motivationsschreiben, Interview)	Ausbildungsvertrag	Eignungsfeststellungsverfahren	Noten, Interview, Englisch, 1 Jahr Berufserfahrung
Studienbeginn	jedes Wintersemester	jedes Wintersemester	jedes Wintersemester	alle 2 Jahre Wintersemester
Teilnehmer (Zielgruppe)	25 bis 30		20 bis 25	15 bis 18
Umfang der versicherungsspezifischen Lehrveranstaltungen	44 SWS plus Bachelorarbeit		44 SWS plus Bachelorarbeit	22 SWS plus Bachelorarbeit
Besonderheiten			berufsbegleitend Veranstaltungen freitags ab 16 Uhr und samstags, Anerkennung von Vorleistungen (max. 50 %), Zulassung von VFW und VBW (auch ohne Hochschulzugangsberechtigung)	berufsbegleitend Veranstaltungen freitags/ samstags plus Blockwoche
Studienbeiträge pro Semester	500 Euro	500 Euro		
Gebühren pro Semester			1250 Euro	2800 Euro
Akkreditierung	Ja (FIBBA)	Ja – als Teilzeit- programm (FIBBA)		Ja (FIBBA)
Zuständiger Koordinator / Studiensleiter	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner

A bundle of several thick, braided ropes in various colors (yellow, red, blue, green, white, black) curves across the page from the bottom left towards the top right. The ropes are tightly packed together and have a textured, woven appearance. The background is plain white.

Individuelle Bildungswege ermöglichen

Studieren ohne Abitur

Berufsbegleitende Studienangebote an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg

→ DIRK FRANK

An einer richtigen Universität studieren, Vorlesungen besuchen, in Seminaren diskutieren, in der Bibliothek forschen und schließlich einen akademischen Abschluss erwerben: ein Traum für die junge Hamburgerin Mandy Tietgen. Doch ohne formale Hochschulreife musste der Besuch der Alma Mater wohl auch ein Traum bleiben. Nach der Mittleren Reife hatte Mandy genug vom Drücken der Schulbank, sie wollte stattdessen etwas Handfestes machen. Das verfolgte sie auch konsequent, sogar gegen den Willen ihrer Eltern, die ihre Tochter von den Vorteilen des Abiturs überzeugen wollten. Doch Mandy setzte ihren Kopf durch und begann eine Ausbildung zur Krankenschwester. Und dann ist alles doch ganz anders gekommen. Heute studiert sie in Hamburg im dritten Semester den Bachelor Sozialökonomie. Wenn es nach ihr geht, ist die akademische „Bildungsreise“ damit noch längst nicht zu Ende: Nun träumt sie davon, nach dem Bachelor den Master zu machen.

BILDUNGSaufSTIEG MIT HINDERNISSEN

Die 24-jährige Mandy dürfte vom Alter her im Durchschnitt der Studierenden an der Universität Hamburg liegen. Doch im Unterschied zu vielen ihrer Kommilitonen kann die junge Frau schon auf eine beeindruckende Berufs- und Weiterbildungserfahrung zurückblicken. Nach dem Realschulabschluss machte sie am Universitätsklinikum Hamburg eine dreijährige Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und wurde danach vom Arbeitgeber als Vollzeitkraft übernommen. Politisch sehr interessiert, ließ sie sich als Jugendvertreterin in den Personalrat wählen. Ihr Arbeitstag ist fortan geteilt: Die eine Hälfte ist dem Dienst am Patienten gewidmet, die andere Hälfte den Interessen

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Weil ihr die Aufgaben in der Personalvertretung viel Freude machen, beginnt sie eine Weiterbildung zur betrieblichen Konfliktberaterin, die von ver.di angeboten wird. Die Organisation liegt beim Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Mandy wird auf die vielseitigen berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote des Instituts aufmerksam, darunter ein sogenanntes „Kontaktstudium Sozial- und Gesundheitsmanagement“. In vier Semestern erwerben Berufstätige Wissen in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Management, Sozial- und Gesundheitsversorgung und Recht. Der Studiengang schließt mit dem Zertifikat „Manager/in im Sozial- und Gesundheitswesen“ ab. „Ich fand es spannend, im Rahmen des Studiums einmal einen unternehmerischen Blick auf das Gesundheitswesen werfen zu können“, erläutert Mandy. Was sie zusätzlich motiviert: Ihre Weiterbildung als Konfliktberaterin kann ihr angerechnet werden.

Die Veranstaltungen des Kontaktstudiums finden abends und am Wochenende statt. „Ein berufsbegleitendes Studium erfordert viel Disziplin und Geschick. Man muss schon Abstriche in seinem Freizeitleben machen.“ Als Krankenschwester steht Mandy vor der Herausforderung, Studium und Schichtdienst zeitlich und organisatorisch unter einen Hut zu bekommen. Aber nicht zuletzt die Praxisnähe des Studiums empfindet sie als Bereicherung für ihre Tätigkeit in der Krankenpflege. Mit besonderem Eifer widmet sie sich ihrer Abschlussarbeit, in der sie thematisch an ihre Erfahrungen als Jugendvertreterin im Personalrat anknüpfen kann: „Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung im betrieblichen Eingliederungsmanagement“ lautet der Titel ihrer Arbeit, die sie in einer mündlichen Prüfung mit Fachleuten diskutieren muss. Mandy kann im Sommer

2011 das Studium erfolgreich abschließen. Doch die ehrgeizige Hamburgerin, die zwischendurch auch noch Mutter geworden ist, hat bereits vor dem Abschluss die Weichen für ihren weiteren Bildungsweg gestellt: Sie entscheidet sich für den Bachelor-Studiengang Sozialökonomie. Und damit für ein wissenschaftliches Studium – ohne über eine formale Hochschulreife zu verfügen.

BILDUNGSCHANCEN FÜR BERUFSTÄTIGE

„Studieren ohne Abitur? Das hat bei uns schon eine lange Tradition“, erläutert Peter Wismann, Geschäftsführer des Instituts für Weiterbildung e.V., das mitten im universitär geprägten Hamburger Grindelviertel seinen Sitz hat. Gegründet worden ist das Institut an der früheren Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP). Von Beginn an wurde Studierwilligen ohne formale Hochschulreife der Weg in ein Hochschulstudium und damit in eine akademisch geprägte Berufsbiografie geebnet. Voraussetzung dafür ist eine Aufnahmeprüfung. „Wir bieten den Interessierten dafür auch eine Vorbereitung an“, betont Wismann. 2005 wurde die HWP in die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg integriert. Die Besonderheit der Zusammenarbeit liegt darin, dass man den Bachelor Sozialökonomie in Hamburg auf drei verschiedene Arten studieren kann: in Voll- und Teilzeit, aber auch berufsbegleitend. Letztere Variante ist als Weiterbildungsstudium kostenpflichtig.

In Zeiten lebendiger Diskussionen über die Sinnhaftigkeit von Studiengebühren, die auch in Hamburg ihre Spuren hinterlassen haben – gerade erst hat der Senat die Abschaffung der Studiengebühren zum Herbst 2012 beschlossen –, werden die kostenpflichtigen Studienprogramme durchaus kritisch beäugt, gerade von Studierenden, weiß Heike Klopsch, Pressesprecherin des Instituts, zu berichten. Als Anbieter von Weiterbildungen muss das Institut aber kostendeckend arbeiten, was in den meisten Bundesländern auch gesetzlich geregelt ist. „Unsere Studiengänge sind als Zusatzangebote zum grundständigen Studium konzipiert. Die Lehrveranstaltungen, die am Abend oder am Wochenende stattfinden, sind nicht über die normalen Lehrdeputate der Dozierenden abgedeckt und müssen somit extra bezahlt werden. Damit gehen sie aber auch nicht zulasten des Lehrbetriebes der Universität.“ Die Studiengebühren würden damit auf transparente Weise eingesetzt, unterstreicht Heike Klopsch. Das sei gerade Berufstätigen, die

sich für ein Studium entscheiden und die Kosten selber tragen müssen, wichtig.

„Wir würden uns wünschen, dass sich künftig die Unternehmen noch viel stärker auf dem Feld der Weiterbildung engagieren“, betont Peter Wismann. Zum einen müssten die Arbeitszeiten von bildungswilligen Mitarbeitern flexibler gestaltet werden, zum anderen sei aber eine anteilige Übernahme von Studiengebühren sehr wünschenswert: „Wenn man die berufliche Qualifikation seiner Mitarbeiter aktiv unterstützt, stärkt man zugleich die Bindung zu ihnen – das muss den Unternehmen in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels bewusst sein.“

ABITURIENTEN UND NICHTABITURIENTEN

Reibungspunkte zum normalen universitären Betrieb ergeben sich aber nicht nur hinsichtlich der Studiengebühren. Eine durch das Abitur erworbene formale Hochschulreife und ein direkt nach der Schule aufgenommenes Studium waren lange Zeit, von wenigen Ausnahmen abgesehen, der normale Weg in eine akademische Berufsbiografie. Der demografische Wandel, der sich abzeichnende Fachkräftemangel und die zunehmende Professionalisierung und Akademisierung der Arbeitswelt zwingen jedoch die deutschen Hochschulen, die traditionell in ihren Lehrangeboten die soziale und kulturelle Homogenität der Studierenden voraussetzen, sich auch anderen Zielgruppen zuzuwenden. Dennoch sind Vorurteile gegen Studierende ohne Abitur nicht selten: Besitzen diese überhaupt die intellektuelle Reife für ein wissenschaftliches Studium, können sie mit den Abiturienten mithalten und Lerndefizite abbauen?

Doch sprechen Evaluationen der HWP eine deutliche Sprache: „Was die Studienleistungen der Absolventen angeht, so können wir am Ende des Studium keine Unterschiede zwischen beiden Studierendengruppen feststellen“, betont Peter Wismann. Die hohe Motivation der Studierenden sei, so Wismann, ganz entscheidend für die Studienleistungen und auch für die geringe Abbrecherquote: „Unsere Studierenden arbeiten häufig in prosperierenden Unternehmen, sehen also auch für sich eigentlich gute Zukunftschancen. Aber oft stagniert ohne akademischen Abschluss die Karriere. Man will also in seinem Job vorankommen.“ Das Studium sei bei Berufstätigen kein Ausdruck einer Suche, wie man es oft bei sehr jungen Studierenden ohne Berufserfahrung antreffe.

„Den Weg, den man beschreiten möchte, hat man immer vor Augen.“

Ungefähr die Hälfte der Studierenden des berufs begleitenden Bachelors kommt ohne Abitur ins Studium, hat aber teilweise bereits an Weiterbildungsangeboten des Instituts teilgenommen. Peter Wismann spricht von verschiedenen „Einmündungsmöglichkeiten“ in den Bachelor: Auch betriebliche Weiterbildungen seien häufig der Start in einen akademischen Bildungsweg, der bis hin zu Masterabschlüssen führen könne. Lebenslanges Lernen macht aber auch vor Akademikern nicht halt: Auch promovierte Mediziner studieren am Institut. Der MBA Gesundheitsmanagement vermittelt vor allem Ärzten in Krankenhäusern, Institutionen oder Praxen Kompetenzen in Betriebswirtschaft, rechtlichen Fragen oder Personalführung.

Ein beliebter Weg in ein erstes wissenschaftliches Studium führt wie bei Mandy Tietgen über die Kontaktstudiengänge, die berufs begleitend zu verschiedenen Themen angeboten werden. Mit dem Titel „Manager im Sozial- und Gesundheitswesen“ kann man dann direkt in die zweite Phase des Bachelor-Studienganges einsteigen. „Ein individueller Bildungsweg, wie der von Mandy Tietgen, ist ein Gewinn für den Arbeitsmarkt“, unterstreicht Heike Klopsch.

Durchlässigkeit ist am Fachbereich Sozialökonomie der Hamburger Universität vertikal und auch horizontal möglich: So kann man vom berufs begleitenden zum Teil- oder Vollzeitstudium wechseln. Auf die mehrfach verankerte Durchlässigkeit der Studienangebote, seit Beginn des Bologna-Prozesses von den Bildungsverantwortlichen ausdrücklich gewünscht, ist man stolz am Institut für Weiterbildung, sieht allerdings auch den Aufwand, den individuelle Anrechnungsverfahren darstellen können: „Diese stellen für die Administration der Hochschulen eine nicht unbeträchtliche Arbeitsbelastung dar“, so Peter Wismann.

VON DER PRAXIS ZUR THEORIE: STUDIEREN MIT BERUFSERFAHRUNG

Auch für Mandy bedeutete der erfolgreiche Abschluss des Kontaktstudienganges am Institut für Weiterbildung einen erleichterten Einstieg ins BA-Studium: „Ich konnte mir das VWL-Modul, das Teil des BA-Grundstudiums ist, anrechnen lassen, ebenso die Module Arbeits- und Sozialrecht, insgesamt 58 Credit Points, was ungefähr einem Drittel des Studiums entspricht“, erläutert Mandy. Sie studiert seit dem Wintersemester 2010, am Anfang sogar noch parallel zum Kontakt-

studium, nicht mehr berufsbegleitend, sondern in Vollzeit. Ermöglicht wurde ihr dies durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, die ihr den BAföG-Satz und noch einige weitere Zuschüsse gewährt, unter anderem auch für die Betreuung ihres Kindes. Mit dem Studium konnte Mandy sich einen Traum erfüllen, für den sie aber auch einiges tun musste. Ihr ist dabei bewusst, dass der Weg zum Studium dorniger war als bei vielen ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen. „Im Nachhinein muss ich sagen, dass mir ein Abitur sicherlich vieles erleichtert hätte. Aber ich bin andererseits auch froh, dass ich über eine praktische Tätigkeit den Weg zur Hochschule gefunden habe. Wenn wir im Studium beispielsweise über die Finanzierung eines Krankenhausbetriebes sprechen, ist das für mich kein abstraktes Seminarthema, sondern verbunden mit unzähligen Erfahrungswerten.“

Peter Wismann sieht in der Abfolge von der Praxis zur Theorie – d.h. in einem auf Ausbildung und Beruf folgenden wissenschaftlichen Studium – einen großen Vorteil für die Nachhaltigkeit der Lernprozesse: „Nehmen wir einmal ein praktisches Beispiel aus dem Personalmanagement, z.B. das Thema Arbeitszeitverlängerung. Für unsere berufstätigen Studierenden ist dieses Thema mit erfahrungsgesättigtem Wissen, das sie in ihrem Job erworben haben, verbunden. Aber auch mit vielen Fragen. Und dieser Wissensdurst ist eine ideale Voraussetzung dafür, sich in die theoretischen Höhen abstrakter gesellschaftswissenschaftlicher, volkswirtschaftlicher oder juristischer Modelle einzuarbeiten.“ Ein frisch gebackener Abiturient gehe mitunter noch sehr unbedarfte ins Studium, komme in der Regel erst nach dem Abschluss als Trainee mit der Praxis in Berührung. Gleichwohl habe er, das sei nicht abzustreiten, gegenüber einem Studierenden mit Mittlerer Reife auch Wissensvorsprünge. Im Bachelor-Studiengang Sozialökonomie gibt es daher Brückenkurse, beispielsweise in Mathematik, um Grundlagenkenntnisse zu vermitteln. Diese Kurse müssen aber von allen Studierenden belegt werden.

INFORMIEREN UND MOTIVIEREN

Mandy hat in ihrer Arbeit als Krankenschwester selber erlebt, dass Aufgabenprofile in den meisten Berufen komplexer und anspruchsvoller geworden sind: „Man muss im Beruf laufend dazulernen. Als Krankenschwester übernimmt man heute oft Aufgaben, die früher nur von Ärzten ausgeübt wurden.“ Das als Anlass zu nehmen, die berufli-

chen Perspektiven mit einer Weiterbildung zu erhöhen und noch mal die „Schulbank zu drücken“ – davor scheuten allerdings viele zurück. „Der Begriff des zweiten Bildungsweges hat nach meiner Erfahrung für viele etwas Abschreckendes“, weiß Mandy von vielen Kollegen. Damit auch bildungsferne Zielgruppen die zunehmende Flexibilisierung des Bildungssystems als Chance begreifen, bedarf es einer intensiven Beratung, bestätigt Heike Klopsch: „Die Vielzahl an Modulen, Studien- und Übergängen erzeugt manchmal eine gewisse Unübersichtlichkeit.“

Bei jungen Leuten können Informationsdefizite gut über Internetaufbau abgebaut werden. So ist das Institut seit kurzem auch bei Facebook und Twitter zu finden. Persönliche Beratungsangebote und Kontakte sind aber dadurch nicht zu ersetzen. In Hamburg ist die vom Institut für Weiterbildung regelmäßig angebotene „Lange Nacht der Weiterbildung“ bereits eine feste Institution und spricht mit einem bunten Programm ganz unterschiedliche Zielgruppen an. Dazu gehört auch die Auszeichnung der Absolventen – nicht zuletzt mit den geringen Abbrecherquoten und den kleinen Lerngruppen kann das Institut für Weiterbildung bei Interessierten punkten.

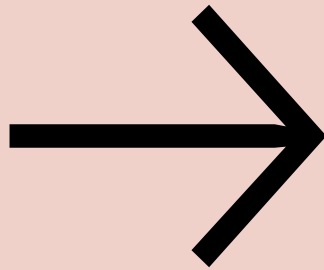
LEBENSLANGES LERNEN – LEBENSLANGE PERSPEKTIVEN

Mandy schreckt das Wort vom „Lebenslangen Lernen“ nicht ab. Sie hat nach der anfänglichen Eingewöhnungsphase im Bachelor-Studium richtig Gefallen gefunden am akademischen Arbeiten. Sie lässt sich gerne auf theoretische Fragestellungen ein, auch jenseits praktischer Anwendungsfelder. „Ein Haufen Bücher auf dem Tisch und ein Thema, das ich eigenständig bearbeiten muss, das finde ich spannend. Denn am Ende macht man ja schließlich doch etwas sehr praktisches: Man schreibt eine eigene Arbeit. Man produziert also etwas“, schwärmt Mandy. Ihre Bachelorarbeit würde sie gerne im Bereich Arbeitsrecht schreiben, so ihre Überlegung. Denn dafür könnte sie auf ihre Abschlussarbeit der Weiterbildung zur Managerin zurückgreifen. Man merkt: Die Hamburgerin gestaltet ihre Bildungsbiografie sehr reflektiert und nutzt erworbene Qualifikationen und Kompetenzen für neue Bildungsphasen. So denkt sie jetzt schon an eine mögliche Fortsetzung des BA-Studiums: Wenn sie den Abschluss in der Tasche hat, möchte sie den Master „Human Resource Management“, den interdisziplinären Studiengang an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, studieren. Was ihr vor allem daran

gefällt: Der Studiengang zielt inhaltlich auf eine berufliche Tätigkeit mit dem Schwerpunkt Personal ab.

DR. DIRK FRANK ist Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projekt **nexus** der Hochschulrektorenkonferenz.

Das Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg organisiert und entwickelt Weiterbildungsangebote, die den aktuellen Anforderungen gerecht werden. Die Seminare und Studienangebote orientieren sich an täglichen beruflichen Fragestellungen und zeichnen sich durch eine konsequente Praxisorientierung aus. Die Kernkompetenzen liegen im Bereich der Management-Qualifikationen und in der Vermittlung betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und kommunikationsorientierter Inhalte. Die Angebote gliedern sich in die berufsbegleitenden Kontaktstudiengänge „Sozial- und Gesundheitsmanagement“ und „Kultur – Bildung – Medien“, den Bachelor-Studiengang Sozialökonomie sowie die Masterstudiengänge MBA Gesundheitsmanagement und M.A. Kriminologie. Darüber hinaus werden Seminarreihen angeboten wie „Train-the-Trainer“, die Zusatzausbildung „Kommunikationspsychologie“ (Schulz von Thun), „Praxenmanagement“ oder „Weiterkommen“ (Seminarreihe zusammen mit dem Hamburger Abendblatt). Für mittelständische Unternehmen, Behörden und Institutionen konzipiert das Institut auch Inhouse-Schulungen mit den Schwerpunkten Management-Qualifikationen und Vermittlung betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Inhalte. Weitere Informationen: www.wiso.uni-hamburg.de/weiterbildung



**DIVERSITÄT UND DURCHLÄSSIGKEIT
ZWEI THEMEN – EINE BROSCHÜRE**

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).‘ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“¹⁾

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.