

> TUHH: PROJEKT CONTINUING@TUHH

WEITERBILDUNGSTEIL- NEHMENDE BEGLEITEN: EIN QUALIFIZIERUNGSANGEBOT FÜR WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITENDE

Heiko Sieben, Eilika Schwenke, Christine Bauhofer
2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



TUHH
Technische Universität Hamburg

CONTINUING
@>>>TUHH



INHALT

1 Hintergrund und Einführung.....	4
2 Konzept für die interne Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“.....	6
3 Lernergebnisse und Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“.....	8
4 Anhang.....	11
4.1 Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung – Begriffsbestimmung.....	11
4.2 Kompetenzverständnis im Projektteam von ContinuiNG@TUHH.....	12
4.3 Rollenverständnis im veränderten Lehr-Lern-Prozess im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.....	13
4.4 Verfahren zur Ermittlung eines individualisierten Qualifizierungspfades.....	15
4.5 Graduiertenakademie und Qualifikationsprogramm „Forschendes Lernen an der TUHH“ vom Zentrum für Lehre und Lernen (ZLL).....	16
5 Literaturverzeichnis.....	18

1 HINTERGRUND

1 HINTERGRUND UND EINFÜHRUNG

Für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung wird an der TUHH nicht die tradierte Studiengangsentwicklung als vorrangiges Studienformat gewählt. Kleinformatische Wissenschaft-Praxis-Projekte mit flankierenden Qualifikationsbausteinen, idealerweise in Forschungsk Kooperation, bilden die passende Grundlage für individualisierte Weiterbildungsangebote.

Mit dem Projekt „ContinuING@TUHH – Forschungs- und Entwicklungsprojekte als Grundlage für die individuelle Weiterbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ wird Mitarbeitenden von Unternehmen jeder Größe die Möglichkeit geboten, aktuelle Frage- und Problemstellungen aus dem betrieblichen Kontext gemeinsam mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH) zu bearbeiten und dies gleichzeitig für die individuelle Weiterbildung zu nutzen. Diese Form der Zusammenarbeit soll zum einen die Personalentwicklung von Unternehmen unterstützen und zum anderen auch den Wissens- und Technologietransfer zwischen Industrie und Hochschule intensivieren.



Abbildung 1: ContinuING@TUHH-Konzept der Weiterbildung (Schwenke & Bauhofer, 2017).

Fach- und Führungskräfte aus der Industrie werden für einen bestimmten Zeitraum als Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftler in das Institutsleben an der TUHH integriert. Sie bekommen so die Möglichkeit, im Arbeitsrhythmus der Institute, ihren Lernprozess selbst zu steuern, indem sie aktuelle Herausforderungen ihres Arbeitsplatzes im Rahmen von Wissenschaft-Praxis Projekten analysieren und Handlungsoptionen für ihren Arbeitsalltag generieren.

Aber nicht nur die entsendenden Industrieunternehmen und die Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler profitieren von dieser Konstellation. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden bekommen im Austausch mit den berufserfahrenen Fach- und Führungskräften wertvolle Anregungen für ihre regulären Forschungsprojekte und ihre personale Kompetenzentwicklung.

Ob derartige Angebote das Potenzial haben, sich neben den herkömmlichen Studiengängen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung zu etablieren, wird im Projekt ContinuiNG@TUHH erprobt¹ (Sieben, Bauhofer & Knutzen, 2017).

In den Pilotprojekten von ContinuiNG@TUHH sollen sich die Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftler und die Mitarbeitenden der beteiligten Institute als Partner begegnen. Das erfordert eine Einstellungsänderung der Akteure. Die bisherige Bildungssozialisation verlief stets mit übergeordneten Autoritäten im Lehr-Lern-Prozess. Solche grundlegenden Bedingungen und Einsichten lassen sich nur langsam auflösen. Menschen können nur das hervorbringen, was sie an Möglichkeiten in sich tragen. Die Haltung, aus der heraus neue Lehr-Lern-Konzepte und ein neues Rollenverständnis der Protagonisten entwickelt werden, folgt ebenfalls der Erkenntnis dieser beschränkten Gestaltungsmöglichkeiten. Um solche Erkenntnisse im Erleben reifen zu lassen, benötigen sie Raum für Partizipation, Dialog und Reflexion².

¹Die Ergebnisse der Evaluation (u.a. Bericht zum MS 11, Sieben, Kahl & Bauhofer, 2017) mit den Befragungen der Akteure im Verlauf der ersten Prototypen wurden im vorliegenden Bericht berücksichtigt – wie auch die bisherigen Erkenntnisse der übrigen MS-Berichte.

²„Hochschulintern ist eine Kultur zu implementieren, die Weiterbildung und Lebenslanges Lernen als Kernaufgaben in das Bewusstsein aller Beteiligten hebt.“ (Hanft et al., 2015, S. 17). Der Begriff Lernkultur umfasst die gewohnte Struktur/das Grundverständnis der Lehr-Lern-verhältnisse (z.B. Gestaltung von Lernangeboten (Orte und Aktivitäten, Lernformen), Inhalte von Bildungsprozessen, Kompetenzprofile, didaktische Grundsätze, Lernstile, Lernbegleitung und Qualitätssicherung) – etwas Gelebtes, Etabliertes und als Selbstverständlichkeit Empfundenes (vgl. Siebert, 2012, S. 46). Lernkulturen verschiedener Institutionen (Strukturen, Prozesse, Regeln) können sich dabei sehr unterschiedlich entwickeln und festigen. Eine Kultur wird immer auch von den in ihr lebenden Individuen (Potenziale, Verhalten, Wissen) getragen.

2 KONZEPT

2 KONZEPT FÜR DIE INTERNE PERSONALENTWICKLUNG „LERNBEGLEITUNG IN DER WISSENSCHAFTLICHEN WEITERBILDUNG“³

Das Team von ContinuiNG@TUHH versucht, die soziologischen Voraussetzungen für die Profilierung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH zu schaffen. Die Zusammenarbeit mit den internen und externen Stakeholdern, die Ausarbeitung von entsprechenden wissenschaftlichen Konzepten sowie das Dienstleistungskonzept für Unternehmen, Institute, Lehrende und Studierende initiieren den dafür notwendigen Lernkulturwandel.

Das hier beschriebene Konzept für die interne Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“ ist ein solches Konzept und wird mittelfristig als Dienstleistung des Bereichs „Lehrendenservice und -betreuung“ den weiterbildungsaffinen Instituten angeboten. Gleichzeitig soll es die bereits existierende Graduiertenakademie und die Qualifikationsreihe des Zentrums für Lehre und Lernen (ZLL) komplettieren.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die wissenschaftlich Mitarbeitenden auf ihre neue Rolle als Lernbegleitung in der forschungsorientierten Weiterbildung vorzubereiten und sie bei der Umsetzung ihrer Aufgaben zu begleiten.

Mit dem sogenannten Begleitband⁴ wird die Koordination des (individuellen) Lern- und Qualifizierungsprozesses der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler bzw. der Studierenden in den unterschiedlichen Studienformaten der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH sichergestellt. Die Lernbegleitung sowie die partnerschaftliche Zusammenarbeit in den Praxis- und Forschungsprojekten – im Sinne des „kollaborativen Lernens“ – erweitert das bisherige Aufgabenspektrum⁵ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den beteiligten Instituten. Insbesondere der Umgang mit der heterogenen und berufserfahrenen Klientel im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung trägt maßgeblich zur Entwicklung personaler Kompetenzen (vgl. DQR-Matrix) bei.

³ Im Förderantrag heißt der entsprechende Meilenstein noch „Festlegung des Konzepts und der Inhalte der Tutorenschulung“. Der Titel basiert auf einer Analogie zur grundständigen Lehre an der TUHH. Dort werden die Studierenden von Studierenden aus höheren Semestern (Tutorinnen und Tutoren) vorwiegend in Übungen zur Regelvorlesung der Hochschullehrenden betreut. Im Sinne des Lernkulturwandels mit entsprechenden Rollenverständnis und zur Schaffung der dafür notwendigen soziologischen Voraussetzungen wird hier der Begriff „Lernbegleitung“ gewählt (vgl. Sieben et. al., 2016). Aus demselben Grund wird „Schulung“ durch „interne Personalentwicklung“ ersetzt.

⁴ Zum Begleitband als Unterstützungsangebot für die Weiterbildungsteilnehmenden gehört u.a. die Lernbegleitung, die allgemeine und Studienfachberatung (SLS und zuständiges Institut), die Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von ContinuiNG@TUHH, die standardisierte Reflexion der Lernerfahrung und Kompetenzentwicklung und die überfachliche Vernetzung mit anderen Weiterbildungsteilnehmenden.

⁵ Es lässt sich konstatieren, dass die qualitativen Anforderungen an Lehrende insbesondere in der Weiterbildung im Zuge der Kompetenzorientierung und der Fokussierung auf den Lernenden zunehmen. Aus diesem Grund sind die Hochschulen aufgefordert, die Kompetenz und Einstellung der Lehrenden kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln (KMK, 2005, 8). Da ist es nur folgerichtig, dass die HRK (2008, S. 7) „eine institutionelle Unterstützung der Lehrenden“ zur Entwicklung entsprechender (.) Kompetenzen als unerlässlich erachtet.

Unterstützung der Lernbegleitung

Aufgrund der Anforderungen für die Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde das vorliegende Qualifizierungskonzept erarbeitet. Die Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung soll dabei selbst bestimmen, welche Unterstützungsangebote sie für die Bewältigung dieser zusätzlichen Aufgabe nutzen möchte. Der anspruchsvollste Qualifizierungsbaustein ist und bleibt die Lernbegleitung der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler selbst.

Das Gesamtkonzept⁶ des Unterstützungsangebotes besteht aus den folgenden sechs Bestandteilen:

- 1. Weiterbildungsspezifische Workshops**
- 2. Handbuch⁷** „Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung“
- 3. Begleitung des Studienangebots im jeweiligen Institut durch das Team von Continuing** (Projektbegleitende Beratung und Supervision der Lernbegleitung)
- 4. Reflexions- und Transferforum „Showroom Wissenschaftliche Weiterbildung“** (idR. 1x pro Semester)
- 5. Vorhandene Schulungen der Graduierten Akademie und des ZLL:** Empfehlungen, welche WS auch für den Bereich der wiss. WB relevant sind.

Ein denkbares **Umsetzungsszenario** lässt sich folgendermaßen darstellen: Die weiterbildungsspezifischen Workshops können in einer 2-tägigen Präsenzveranstaltung (1) zur Einführung in die Thematik der wissenschaftlichen Weiterbildung dienen. Während der Durchführung des Wissenschaft-Praxis-Projektes im jeweiligen Institut kann die Lernbegleitung dann auf das Handbuch (2) und die begleitenden Beratungs- und Supervisionsdienstleistungen von Continuing@TUHH (3) zurückgreifen. Als Abschluss ist ein interdisziplinäres Reflexions- und Transferforum (4) der Lernbegleitungen aus allen weiterbildenden Studienformaten angedacht. Gerahmt wird das Konzept von den bereits existierenden Angeboten der Graduiertenakademie und des ZLL.

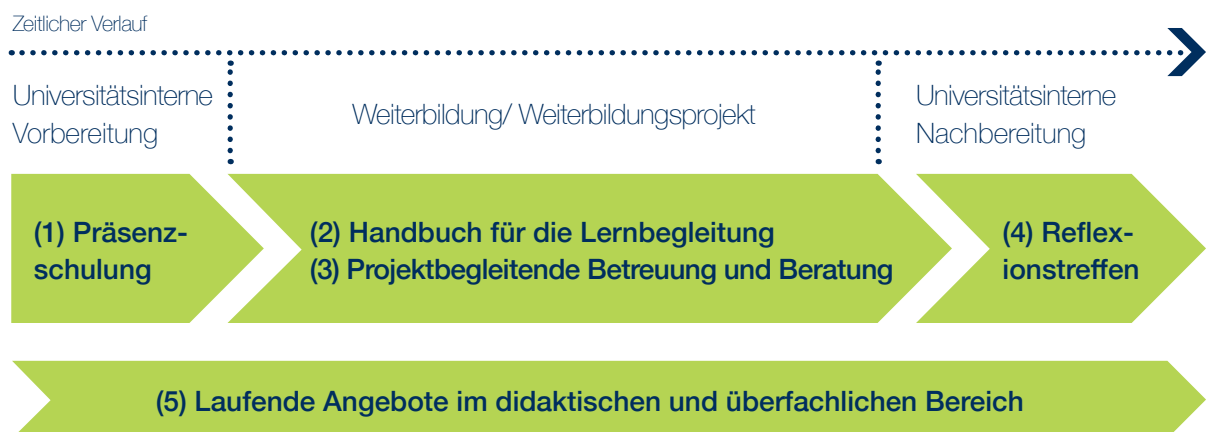


Abbildung 2: Bestandteile der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zeitverlauf“ (Schwenke & Bauhofer, 2017).

⁶ Vgl. Sieben et al., 2017.

⁷ Als Ergänzung des Handbuchs kommt noch eine E-Lecture-Reihe „Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung“ in Betracht.

3 PERSONALENTWICKLUNG

3 LERNERGEBNISSE UND INHALTE DER INTERNEN PERSONALENTWICKLUNG „LERNBEGLEITUNG IN DER WISSENSCHAFTLICHEN WEITERBILDUNG“

Die Lernergebnisse und Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung in der wissenschaftlichen Weiterbildung“ wurden aufgrund einer Gegenüberstellung der neuen Anforderungen und dem bisherigen Arbeitsaufgaben⁸ der wissenschaftlich Mitarbeitenden in den Instituten erstellt und in eine entsprechendes Qualifikationsprofil einfließen lassen. Als Kompetenzmodell dient dabei der DQR (AK DQR, 2011), entsprechend sind die Lernergebnisse und Inhalte strukturiert.

Lernergebnisse (adressiert an die Lernbegleitenden der Wissenschaft-Praxis-Projekte im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung).



Abbildung 3: Lernergebnisse der Lernbegleitenden der Wissenschaft-Praxis-Projekte im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH (Schwenke & Bauhofer, 2017).

⁸ Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben im Wesentlichen zwei voneinander getrennte Aufgabenbereiche: Die Forschung am eigenen Dissertations- und/oder Forschungsprojekt sowie die Lehrverpflichtungen in der grundständigen Lehre. Im Bereich der forschungsorientierten Weiterbildung ist ein Zusammenspiel von Forschung und Lehre in der Begleitung einer anspruchsvollen, berufserfahrenen Klientel gefordert.

Inhalte

Entsprechend der angestrebten Lernergebnisse werden die in der folgenden Abbildung dargestellten Inhalte behandelt:



Abbildung 4: Inhalte der internen Personalentwicklung „Lernbegleitung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung“ im Sinne der DQR-Matrix (Schwenke & Bauhofer, 2017).

Die dargestellten Lernergebnisse und Inhalte bilden den roten Faden für die Umsetzung der Bestandteile der Qualifizierung und den damit verbundenen Dienstleistungen.

In der einführenden Präsenzveranstaltung (1) werden mit unterschiedlichen Workshops die Grundlagen für die Arbeit als Lernbegleitung (u.a. Besonderheiten in der wissenschaftlichen Weiterbildung, Gestaltung der individuellen Qualifizierungspfade, der Prozess der forschungsorientierten Weiterbildung, Rollen und Anforderungsprofil der Lernbegleitung, die Zielgruppe der erfahrenen Fach- und Führungskräfte) gelegt.

Im Lehrendenhandbuch (2) wird das Thema „Lernbegleitung“ in den übergeordneten Bereich der Studienorganisation (vgl. Sieben & Bauhofer, 2018) eingebettet, damit die internen Stakeholder in den Instituten (Hochschullehrende und wissenschaftlich Mitarbeitende) sich nach Bedarf ein ganzheitliches Bild von der Ausgestaltung der Studienangebote im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung machen können.

Mit der Beratung und Supervision (3) bietet das ContinuiNG-Team den wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine projektbegleitende Reflexion an. Neben der Möglichkeit der selbständigen Kontaktaufnahme, haben sich in den ersten Pilotprojekten regelmäßige Feedbackgespräche bewährt. Diese wöchentlichen Updates ermöglichen es, potenzielle Schwierigkeiten und sich anbahnende Konflikte im Projektverlauf zu identifizieren und die Lernbegleitung zeitnah bei der Reflexion des eigenen Handelns und ggf. der Problemlösung zu unterstützen. Somit kann es nicht nur als Unterstützung der Lernbegleitung, sondern auch als Instrument der Qualitätssicherung⁹ aufgefasst werden.

Die hochschulinterne Nachbereitung der Studienformate (4) weist insgesamt drei Aspekte der Reflexion¹⁰ auf, wie folgende Abbildung verdeutlicht:

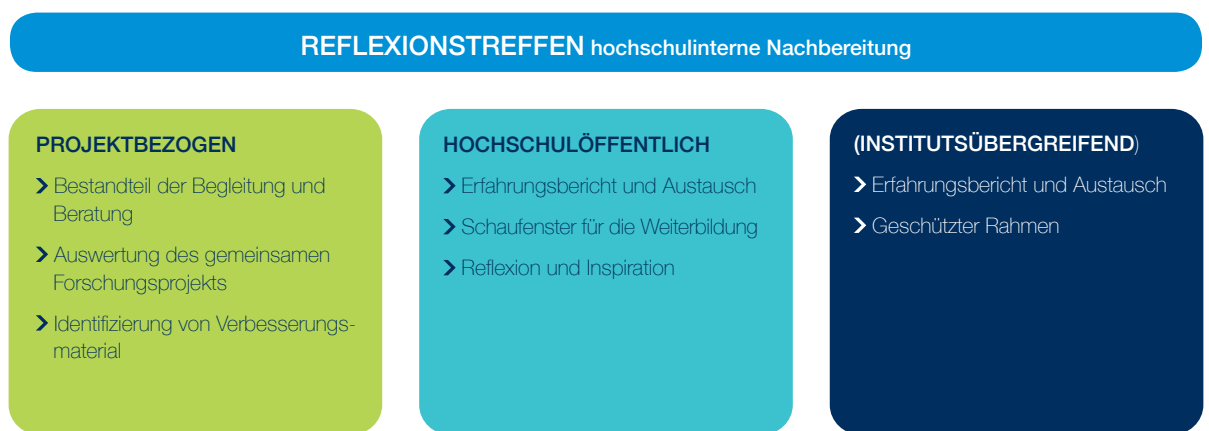


Abbildung 5: Hochschulinterne Reflexionstreffen für die Nachbereitung der Studienformate im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Die Inhalte der flankierenden Angebote von der Graduiertenakademie¹¹ und des ZLL¹² (5) sind für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden größtenteils verpflichtend und feststehend. Insbesondere die Workshops zum Forschenden Lernen und zu überfachlichen Kompetenzen haben dabei auch einen Mehrwert für die Arbeit im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.

⁹ Den Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler wird diese Art von Beratung und Supervision im Projektverlauf ebenfalls angeboten.

¹⁰ Als Randnotiz sei hier angemerkt, dass es auch ein an die Hochschullehrenden adressiertes Reflexions- und Austauschforum gibt, „die Professoren lounge“.

¹¹ Vgl.: <https://www.tuhh.de/graduiertenakademie/veranstaltungen/workshops-trainings.html>.

¹² Vgl.: <https://www2.tuhh.de/zll/qualifizierungsprogramm-forschendes-lernen-an-der-tuhh/>.

4 ANHANG

4 ANHANG

4.1 Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung – Begriffsbestimmung

„Die akademische Weiterbildung muss künftig zu einer Kernaufgabe der Universitäten werden. Dafür sollte sich ein nachfrage- und marktgerechtes Weiterbildungsangebot an den Universitäten als eine wichtige Säule neben der Erstausbildung etablieren [...]“ (Wissenschaftsrat 2006, S. 4).

„Welche Relevanz Hochschulen der Weiterbildung zuschreiben, zeigt sich auch in ihrer hochschulinternen organisatorischen Verankerung.“ (Hanft et al., 2016, S. 68)

Die KMK (2001, S. 4) definiert in ihrer vierten Empfehlung zur Weiterbildung „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer (..) ersten Bildungsphase und (...) nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit. (...) Weiterbildung kann in Präsenzform, in Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbstgesteuerten oder in kombinierten Formen stattfinden.“

„Wissenschaftliche Weiterbildung beinhaltet jede Form der wissenschaftlichen und forschungsbezogenen Lehre und Qualifizierung an Hochschulen, die dazu beiträgt, Wissenschaft und Forschung sowie die zugrundeliegenden wissenschaftlichen Methoden zu vermitteln. Sie grenzt sich von Studium und Lehre dadurch ab, dass sie das Angebot auf beruflich Qualifizierte konzentriert“ (Göbel & Tauer 2014, S. 1).

Bargel & Bargel (2014, S. 27) heben diesen Aspekt ebenfalls hervor, indem sie wissenschaftliche Weiterbildung als „in das Konzept des lebenslangen Lernens eingebettete Qualifizierungsangebote“ darlegen, „die an einen ersten Abschluss in der Berufsausbildung oder der Hochschulbildung anknüpfen.“ Für Nickel (2016, S. 1) beinhaltet Wissenschaftliche Weiterbildung „in das Konzept des lebenslangen Lernens eingebettete Qualifizierungsangebote, die an einen ersten Abschluss in der Berufsausbildung oder Hochschulbildung anknüpfen.“

4.2 Kompetenzverständnis im Projektteam von ContinuING@TUHH

Das Kompetenzverständnis im Projekt ContinuING@TUHH wird in einem entsprechenden Konzeptpapier (Kahl, 2015) hergeleitet und weist folgende Leitlinien auf:

- **Subjektorientierung:** Ein selbstbestimmter Mensch mit einer persönlichen Geschichte sowie individuellen Ressourcen und Bedürfnissen steht im Vordergrund jegliches Vorhabens, Kompetenzerwerb und -entwicklung zu ermöglichen.
- **Ganzheitlichkeit:** Die Kompetenz einer Person umfasst vielfältige Bereiche, von der Fach- und Methodenkompetenz bis zur personalen und Sozialkompetenz.
- **Handlungsorientierung:** Anhand von beobachtbaren, konkreten (gedanklichen wie stofflichen) Verhaltensweisen wird die Kompetenz der Person erschlossen und entwickelt.
- **Selbstorganisation:** Der Prozess des Erwerbs und der Entwicklung von Kompetenz bzw. kompetentem Handeln ist ein individueller, für den der betreffende Mensch Verantwortung via Lernen, Reflexion und Beurteilen trägt.
- **Zeitlichkeit:** Kompetenz bzw. kompetentes Handeln bildet sich über eine Zeit aus, die individuell dauert. Diese Zeit wird für die Verhaltenserprobung, das vorübergehende Scheitern, sowie die Reflexion und Beurteilung eigenen Handelns benötigt. Unterschiedliche Kompetenzen können unterschiedlichen Entwicklungszeiten bedürfen.
- **Heterogene Lernorte:** Kompetenz bzw. kompetentes Handeln erwirbt und entwickelt eine Person im Lebensvollzug, der vielfältige Lern- bzw. Erfahrungsorte umfasst.
- **Ziel des Lernens:** Die Entwicklung von Kompetenz bzw. kompetentem Handeln und ihre Übertragung auf andere Situationen ist das Ziel des Lernens.
- **Bewertung kompetentem Handelns:** Die Handlung einer Person wird von relevanten Beobachtenden dann als kompetent angesehen, wenn sie als angemessen, erfolgreich und sozial verantwortlich erachtet wird.
- **Soziokultureller Kontext:** Die Bestimmung von Kompetenz bzw. kompetentem Handeln geschieht nicht losgelöst von einem bestimmten sozialen Kontext. In einem anderen Kontext kann das kompetente Handeln einer Person eine andere Bewertung erfahren.
- **Transferorientierung:** Die wissenschaftliche Weiterbildung dient der Kompetenzentwicklung für Situationen neuartigen, komplexen und dynamischen Charakters.
- **Kontextabhängigkeit:** Menschen bedürfen realistischer und für sie relevanter Situationen, damit sie ihre Kompetenz valide demonstrieren und entwickeln können.
- **Verantwortlichkeit der Lernorte:** Merkmale der Lernsituation, wie zum Beispiel das soziale oder technische Setting, sollen so gestaltet werden, dass sie den Selbstorganisationsprozess des Kompetenz entwickelnden Menschen fördert.

4.3 Rollenverständnis im veränderten Lehr-Lern-Prozess im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung

Mit der Entwicklung und Ausgestaltung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH im Allgemeinen und der Umsetzung des Projektes ContinulNG@TUHH im Besonderen wandelt sich das Selbstverständnis und damit die Verantwortung und die Rolle der Protagonisten im Bildungsprozess (vgl. Sieben et al., 2016; Sieben, Bauhofer & Knutzen, 2017).

Die Rolle der Lernenden verändert sich dabei spiegelbildlich zu derjenigen der Lehrenden. Die Lehrenden verstehen sich nicht mehr als „allwissende WissensvermittlerInnen“, sondern übernehmen hauptsächlich Begleitungs-, Moderations- und Beratungsaufgaben. Die Lernenden überwinden ihre Rolle als passive Zuhörende didaktisch aufbereitenden Wissens und steuern ihren Lernprozess als aktiv Lernende selbst (Lindecke & Beer, 2003, S. 23f).

Die Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung befindet sich im Vergleich zu den Studierenden in der grundständigen Lehre in einer anderen Entwicklungs- und Lebensphase (Berufs- und Lebenserfahrung, Familienleben, finanzielle Sicherheit). Diese impliziert ein gleichberechtigtes, partnerschaftliches Miteinander im Wissenschaftsbereich. Als Status der Lernenden wurde für die kleinformatischen Studienangebote mit Bedacht die Begrifflichkeit der Gastwissenschaft gewählt – vor allem um auf ein verändertes Rollenverständnis aufmerksam zu machen. Dies zeigt sich zum einem in der partizipativen Entwicklungsphase der Formate und zum anderen in der Interaktion zwischen den Lernenden und der Lernbegleitung während des Gastaufenthaltes im jeweiligen Institut.

Eine Bedingung für erfolgreiches Lernen ist die weitgehende Übereinstimmung von Lernzielen der involvierten Stakeholder (Arbeitgeber, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler sowie Mitarbeitende des fachlich passenden Instituts) (Fichtner-Rosada, 2011, S. 28). Daher ist es erklärtes Ziel im Projekt ContinulNG@TUHH, die Personalverantwortlichen der Unternehmen, die entsendeten Fach- und Führungskräfte bzw. zukünftigen Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie die weiterbildungsaffinen Institutsleitungen „an einen Tisch zu bringen“, um eine Weiterbildung am tatsächlichen Bedarf auszurichten und verbindliche Vereinbarungen zu treffen. Dieser Ansatz wird von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK, 2014, S. 3) ähnlich formuliert. „Die Verknüpfung von akademischer Hochschulbildung mit arbeitsmarktrelevanten Zielen und Kompetenzen bedarf (...) eines Reflektions- und Aushandlungsprozesses zwischen den relevanten Akteuren inner- wie außerhalb der Hochschulen wie Lehrende, Verwaltung oder Arbeitgeber (z.B. bei der Konzipierung von Studiengängen, Modulbeschreibungen usw.).“ (vgl. auch Schäfer, Kriegel & Hagemann, 2015, S. 111f.).

Grundlage für die Identifizierung, Festlegung und Anpassung der individuellen Lernziele ist ein kontinuierliches auf die Bedürfnisse der Lernenden ausgerichtetes Beratungs- und Betreuungsangebot. Diese legen nach Abstimmung mit den Unternehmens- und Institutsverantwortlichen selbst fest, wie ihre individuelle Qualifikation aufgebaut sein wird und welche Kompetenzen sie im Verlauf der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickeln wollen.

Die Rolle der wissenschaftlichen Mitarbeitenden der aufnehmenden Institute (Sieben, Bauhofer & Knutzen, 2017)

Die Rolle der Lehrenden wandelt sich hin zu einer Lernbegleitung. Es muss also klar werden, dass zwar einerseits die Selbststeuerung und die Verantwortung der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler für den eigenen Lernprozess im Mittelpunkt der Weiterbildung stehen, dieses andererseits einen Ermöglichungsraum und entsprechendes Verständnis seitens der Lernbegleitung bedarf. „Ziel ist es, den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und Erleben aus der eigenen Berufstätigkeit in Bezug auf fachliche, personelle und kommunikative Situationen wissenschaftlich fundiert zu reflektieren und Möglichkeiten zum konstruktiven Umgang mit der potenziellen Bandbreite derzeitiger oder zukünftiger beruflicher Anforderungen zu entwickeln.“ (Karber & Wustmann, 2015, S. 43f).

Die neuartige Herausforderung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt also in der wissenschaftlichen Begleitung der kollaborativen Praxis- und Forschungsprojekte und dem damit verbundenen partnerschaftlichen Umgang mit den berufserfahrenen Fach- und Führungskräfte.

Darüber hinaus schließt eine Verständigung auf Augenhöhe mit berufserfahrenen Fach- und Führungskräften immer auch eigenes Lernpotenzial mit ein. Um diesem Lernverständnis gerecht zu werden, wird der Lehr-Lern-Prozess für eine nachhaltige Lernkultur im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an der TUHH folgendermaßen organisiert (vgl. Arnold, 2012a, S. 17; 2012b, S. 2).

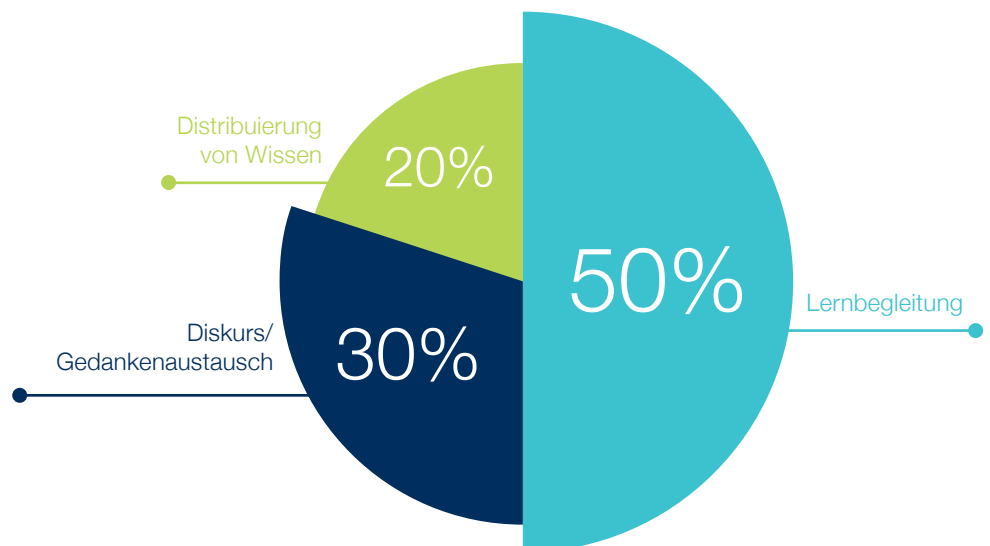


Abbildung 6: Organisation der Lehre (in Anlehnung an Arnold, 2012a, S. 17).

4.4 Verfahren zur Ermittlung eines individualisierten Qualifizierungspfad

Im Projekt ContinulNG@TUHH werden Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung für Teilnehmende insbesondere im Zertifikatsbereich individualisiert. Die Individualisierung erfolgt in vier Phasen: Klärung, Planung, Durchführung und Abschluss. Die Abbildung fasst alle Phasen auf einem Blick zusammen.



Abbildung 7: Phasen der Qualifizierung im Projekt ContinulNG@TUHH (Kahl & Sieben, 2016).

Jeder Phase sind Arbeitsschritte zugeordnet, die zur Verwirklichung individualisierter Qualifizierungspfade notwendig sind. Insbesondere in den Phasen der Klärung und der Planung ist die Mitarbeit der Weiterbildungsteilnehmenden und ihrer finanzierenden Organisationen erforderlich, um Individualisierung zu gewährleisten (Kahl & Sieben, 2016).

4.5 Graduiertenakademie und Qualifikationsprogramm „Forschendes Lernen an der TUHH“ vom Zentrum für Lehre und Lernen (ZLL)

Ziel der **Graduiertenakademie** für Technologie und Innovation der Technischen Universität Hamburg ist es, den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein ideales Umfeld zu bieten, in dem sie sich entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu selbständigen und zukunftsfähigen Forschungspersönlichkeiten entwickeln können. In Abstimmung mit den wissenschaftlichen Einheiten und unter Einbezug bestehender Angebote bildet die Graduiertenakademie eine Dacheinrichtung für alle Promovierenden und Postdocs der TUHH, unabhängig von deren jeweiligen Qualifikationskontexten. Sie bündelt Informationen, bietet Beratung, hält Angebote zur überfachlichen Qualifizierung bereit und schafft so einen Mehrwert für den wissenschaftlichen Nachwuchs der TUHH ebenso wie für deren Betreuerinnen und Betreuer.

Mit Workshops und Trainings, Informationsveranstaltungen und Netzwerkaktivitäten unterstützt die Graduiertenakademie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung und beim Ausbau ihrer überfachlichen Kompetenzen (sog. Transferable Skills) und bei der Planung Ihrer nächsten Karriereschritte. Hierbei spielen neben Interdisziplinarität und Diversity auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft eine Rolle. Das Themenspektrum umfasst dabei unter anderem Workshops zur Vermittlung von Projektmanagementfähigkeiten, von Führungs- und Verhandlungskompetenzen, von Präsentationstechniken und fachspezifischem Englisch und Deutsch sowie Workshops zur strategischen Karriereplanung und zum Selbstmarketing in der Wissenschaft.

Das Präsidium der TUHH ist davon überzeugt, dass die Voraussetzung für eine anspruchsvolle und forschungsnahen Lehre eine hohe didaktische Kompetenz der Lehrenden ist. Aus diesem Grund werden neben der Graduiertenakademie seit dem Sommer 2015 vom ZLL das Programm „Forschendes Lernen an der TUHH“ sowie weitere hochschuldidaktische Workshops durchgeführt.

Zentrum für Lehre und Lernen (ZLL)

So werden die neuen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. in das Prinzip des Forschenden Lernens eingeführt, erproben und analysieren dessen Umsetzung in eigenen Lehrveranstaltungen und vernetzen sich zugleich mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Dialog über die Lehre. Im Vordergrund stehen der Erwerb der didaktischen Grundlagen und die Fähigkeit zur Reflexion der Anwendungsmöglichkeiten des Forschenden Lernens, wie folgende Abbildung illustriert:

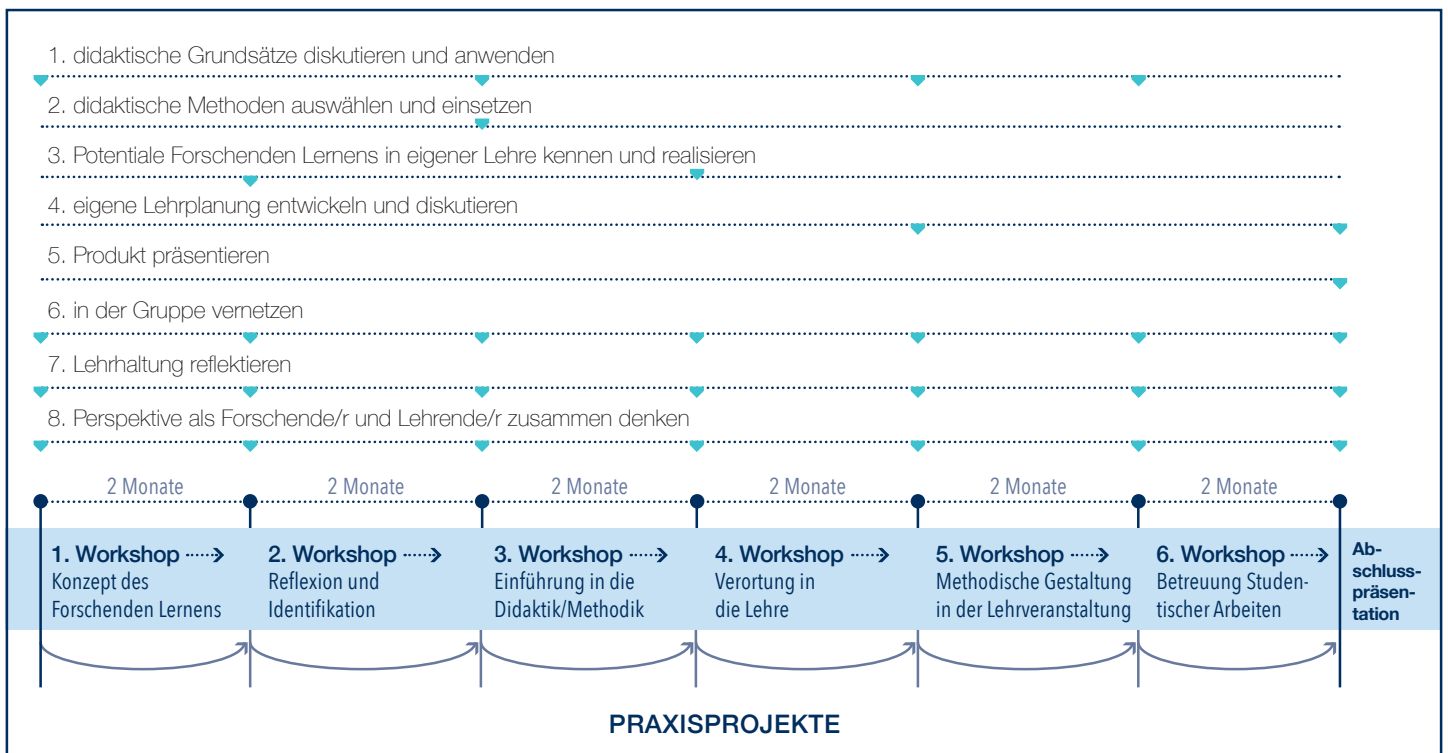


Abbildung 8: Ziele und Konzept des Qualifizierungsprogramms „Forschendes Lernen an der TUHH“ (Bulmann et al., 2015).

5 LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011). Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22.03.2011. Verfügbar unter: http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fuer_lebenslanges_Lernen.pdf.

Arnold, R. (2012a). Herausforderungen für lebenslanges Lernen im Studium 2020. Wie kann Lernen in Hochschulen neu gestaltet werden? Key-Note auf der Fachtagung Studium 2020 – Positionen und Perspektiven am 26./27. Januar 2012 in Berlin.

Arnold, R. (2012b). Independent Study reloaded – Angeleitetes Selbstlernen als Widerspruch, der einen professionellen Anspruch markiert? Verfügbar unter: http://www.uni-kl.de/paedagogik/arnold_independent_sc.pdf.

Bargel, T. & Bargel, H. (2014). Studieren in Teilzeit und Teilzeitstudium – Definitionen, Daten, Erfahrungen, Positionen und Prognosen. Bielefeld: UWW Universitäts Verlag.

Bulmann, U., Vosgerau, K., Stahlberg, N & Knutzen, S. (2015). Eine Einleitung in das Qualifizierungsprogramm „Forschendes Lernen an der TUHH“ und seine Praxisprojekte. In ZLL (Hrsg.), Praxisprojekte des Qualifizierungsprogramms „Forschendes Lernen an der TUHH“ Ausgabe 1. Hamburg-Harburg: TUHH.

Fichtner-Rosada, S. (2011). Interaktive Hochschuldidaktik als Erfolgsfaktor im Studium für Berufstätige: Herausforderung und kompetenzorientierte Umsetzung. Arbeitspapier der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Nr. 21. Essen: MA Akademie Verlags- und Druck-GmbH.

Göbel, S. & Tauer, J. (2014): Öffentliche Stellungnahme zum Entwurf des Unionsrahmens für staatliche Beihilfen zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation. Wettbewerbsstelle der EU-Kommission: Ref.: HT. 618 – Consultation on the draft R&D&I Framework. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/competition/consultations/2013_state_aid_rdi/universitaet_rostock_de.pdf.

Hanft, A., Brinkmann, K., Kretschmer, S., Maschwitz, A. & Stöter, J. (2016). Organisation und Management von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen (Band 2). Waxmann Verlag: Münster.

Hanft, A., Pellert, A., Cendon, E. & Wolter, A. (Hrsg.). (2015). Weiterbildung und Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Verfügbar unter: <https://de.offene-hochschulen.de/wb-broschuere>.

Hochschulrektorenkonferenz (2014). nexusImpulse: „Employability“. Von der Leerformel zum Leitziel. (Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre, Ausgabe 5, Januar 2014). Verfügbar unter: <https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/nexus-Impuls-5-Employability.pdf>.

Hochschulrektorenkonferenz (2008). Ohne Beratung keine erfolgreiche Reform. Abschlussbericht des HRK-Förderprogramms Bologna-Experten für deutsche Hochschulen. Bonn: Bologna-Zentrum der Hochschulrektorenkonferenz. Verfügbar unter: https://www.htw-aalen.de/img/downloads/1559_Ohne_Beratung_keine_erfolgreiche_Reform.pdf.

Kahl, C. H. (2015). Kompetenzen erfassen und entwickeln. Wissenschaftliches Konzept für die Projektarbeit von Continuing@TUHH. Hamburg-Harburg: Unveröffentlichtes Manuskript.

Kahl, C. H. & Sieben, H. (2016). Fertigstellung des Qualifikations- und Kompetenzprofils. Bericht zum Meilenstein 8 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Kahl, C. H., Sieben, H. & Schwenke, E. (2016). Erster Entwurf zum individuellen Qualifizierungsprozess. Bericht zum Meilenstein 2 des Projektes Continuing@TUHH. Verfügbar unter: continuing.de.

Karber, A. & Wustmann, C. (2015). Forschendes Lehren und Lernen. Perspektiven der Akteurinnen und Akteure in den Blick nehmen und erforschen. In R. Egger, C. Wustmann & A. Karber (Hrsg.), *Forschungsgeleitete Lehre in einem Massenstudium. Bedingungen und Möglichkeiten in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften* (S.37-54). Wiesbaden: Springer.

Kultusministerkonferenz (2005). Qualitätssicherung in der Lehre. (Beschluss vom 22. September 2005). Verfügbar unter: http://www.exzellente-lehre.de/pdf/kmk_beschluss_qualitaetssicherung_in_der_lehre.pdf; http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_09_22-Qualitaetssicherung-Lehre.pdf.

Kultusministerkonferenz (2001). Vierte Empfehlung der KMK zur Weiterbildung. (Beschluss vom 01. Februar 2001). Verfügbar unter: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf.

Lindecke, C. & Beer, D. (2003). Vom Dozieren zum Beraten – verändert Rollen im Lernprozess der betrieblichen Weiterbildung. In D. Beer, I. Hamburg, C. Lindecke & J. Terstriep (Hrsg.), *E-Learning: Kollaborative und veränderte Rollen im Lernprozess* (S. 14-25). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Nickel, S. (2016). Teilzeitstudium, berufsbegleitendes Studium und wissenschaftliche Weiterbildung – eine Schärfung der Begriffe. Verfügbar unter: http://www.offene-hochschule-niedersachsen.de/site/assets/files/2339/wb-oh-newsletter-2-2016_beitrag_nickel.pdf.

Schäfer, M. , Kriegel, M. & Hagemann, T. (Hrsg.). (2015). *Neue Wege zur akademischen Qualifizierung im Sozial- und Gesundheitsbereich. Berufsbegleitend studieren an Offenen Hochschulen*. Münster: Waxmann.

Schwenke, E. & Bauhofer, C. (2017). Weiterbildungsteilnehmende begleiten: Ein Qualifizierungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeitende. Beitrag auf der Spring School in Oldenburg. Wissenschaftliche Begleitung des Förderprogramms Aufstieg

durch Bildung: offene Hochschulen. Verfügbar unter: continu-ing.de.

Sieben, H., Bauhofer, C. & Knutzen, S. (2017). Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Mit dem Prinzip des Forschenden Lernens und neuem Rollenverständnis zu mehr Arbeitsmarktrelevanz (Employability). TUHH: Unveröffentlichtes Dokument.

Sieben, H., Kahl, C. H., Bauhofer, C. & Schwenke, E. (2017). Entwicklung und Fertigstellung erster Qualifikationsbausteine. Bericht zum Meilenstein 13 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: continu-ing.de.

Sieben, H., Kahl, C. H., Schwenke, E. & Bauhofer, C. (2017). Erste Evaluationsergebnisse und Evaluationsdesign für den Abschluss. Bericht zum Meilenstein 11 des Projektes ContinulNG@TUHH. Hamburg-Harburg: Unveröffentlichtes Manuskript.

Sieben, H., Kahl, C. H., Bauhofer, C. & Schwenke, E. (2016). Kooperatives Lehr-Lern-Konzept für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bericht zum Meilenstein 9 des Projektes ContinulNG@TUHH. Verfügbar unter: continu-ing.de.

Siebert, H. (2012). Didaktisches Design (3. Aufl.). Studienbrief Nr. EB 0520 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Kaiserslautern: Unveröffentlichtes Manuskript.

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem. Verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7067-06.pdf>.

