

Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Weiterbildung an staatlichen Hochschulen

Bernd Meier & Bernhard Muszynski

In: D. Sturzbecher, B. Meier (Hg.): Systemvergleiche im Bildungsbereich. Berlin 2020. S. 135 – 149.

Megatrend Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen hat sich zu einem Megatrend und somit zu einer weltweiten Norm in der Bildungspolitik entwickelt¹. Eine Ursache dafür ist, dass internationalen Organisationen wie die UNESCO, die EU, die OECD und neuerdings die Weltbank „lebenslanges Lernen“ als ein modernes bildungspolitisches Konzept verbreiten. Vor allem hat eine zunehmende Ökonomisierung der Idee vom „lebenslangen Lernen“ dafür gesorgt, dass diese Politik heute mehr als etwa zum Ende des vergangenen Jahrhunderts als Voraussetzung für Wirtschaftswachstum gesehen werden kann. Ähnlich wie beim schulischen Bildungsthema PISA (Programme for International Student Assessment) bestimmt die OECD auch die Themen und Trends beim „lebenslangen Lernen“ (vgl. Jakobi 2007). Darüber hinaus ist gerade in den entwickelten Staaten des Westens „lebenslanges Lernen“ auch eine Reaktion auf die demographische Entwicklung (vgl. Meyer 2005). Schließlich werden in Zukunft wieder ältere Arbeitnehmer gebraucht, die gleichwohl fit für die Herausforderungen der Wissensgesellschaft sind.

Bereits 2014 ist es in Deutschland gelungen, die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung auf über 50 Prozent zu steigern, wobei betriebliche Weiterbildungen besonders nachgefragt werden. Problematisch stellt sich die Situation in Bezug auf die wissenschaftliche Weiterbildung dar. Unstrittig ist, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen von lebenslangem Lernen der Entwicklung des eigenen Potenzials, der Sicherung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Karriere dient. Zugleich festigt sie den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Unter wissenschaftlicher Weiterbildung werden sämtliche Studienangebote erfasst, die oftmals nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss und nach einer Phase beruflicher Tätigkeit wahrgenommen werden. Darüber hinaus muss sie im Hinblick auf die Adressatengruppe inhaltlich und didaktisch-methodisch auf Hochschulniveau entsprechend aufbereitet sein sowie das spezifische Zeitbudget Berufstätiger berücksichtigen.

Vier Ansatzpunkte können den Begriff „wissenschaftliche Weiterbildung“ charakterisieren:

1. Die Zielgruppe: Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen
2. Die Institution: wissenschaftliche Einrichtungen als Anbieter
3. Das Niveau: wissenschaftlicher Anspruch des Angebots
4. Das Lehrpersonal: wissenschaftlich qualifiziertes Lehrpersonal.

1 In Deutschland haben Bund und Länder 2004 eine gemeinsame Strategie für das „lebenslange Lernen (LLL)“ verabschiedet. Darin heißt es: „Die Verständigung über das LLL dokumentiert die Bereitschaft und Fähigkeit, unser Bildungssystem zukunftsfähig zu gestalten und seinen Beitrag dafür zu leisten, dass Europa zu einer der wettbewerbsfähigsten Wissensgesellschaften der Welt wird“. Auch auf EU-Ebene ist das Ziel des LLL festgeschrieben worden: Beim Europäischen Rat von 2000 in Lissabon wurde ein Papier verabschiedet, in dem es heißt: „Der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft muss mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen.“

Für den Bildungsbereich weist die Rechtslage in Deutschland einige Spezifika auf. Hier gilt als Weiterbildung ein Studium zum Erwerb zusätzlicher fachlicher Lehrbefähigungen oder zum Erwerb der Befähigung für ein Lehramt oder von Zusatzqualifikationen.

Darüber betont die Befähigungserwerbsverordnung (BEV)² für Weiterbildungsstudiengänge:

- Sie haben keine Bachelor/Master-Struktur, sondern eigene Art (sind ein „Zertifikatsstudium“).
- Es sind keine Studiengänge im technischen Sinne, daher sind die Angebote derzeit auch nicht akkreditierungsfähig (stattdessen erfolgt die Genehmigung der Studien- und Prüfungsordnungen durch das zuständige Ministerium).
- Sie haben strukturell und inhaltlich vergleichbare Anforderungen, wie ein „normales“ Lehramtsstudium, allerdings einen geringeren Umfang an Präsenzstunden.

Wissenschaftliche Weiterbildung an staatlichen Hochschulen

Neben Lehre und Forschung gehört die wissenschaftliche Weiterbildung zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen in Deutschland. Gute Erfahrungen existieren in jenen Bereichen der Weiterbildung in denen eine enge Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft besteht und in der Regel auch die Finanzierung durch Förderprogramme oder die Wirtschaft selbst gesichert ist.

Dennoch spielen staatliche Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt in Deutschland bisher nur eine geringe Rolle. Weiterbildung hat in der Realität staatlicher Hochschulen den Charakter eines Ergänzungsangebots, gleichsam als Nebenprodukt des wissenschaftlichen Hauptbetriebs ohne eigene Haushaltsansätze und in Nachordnung zu den grundständigen Studiengängen. Damit ergeben sich in der Entwicklung, der Finanzierung und (eng damit verknüpft) in der Gewinnung von Lehrpersonal grundlegende Unterschiede zu der übrigen akademischen Lehre.

Die Finanzierung von Weiterbildungsangeboten über das grundständige Studium hinaus muss mangels entsprechender Haushaltsansätze über eigene Einnahmen erfolgen. Zusätzliche Lehrleistungen von Hochschulangehörigen über ihre Deputate hinaus sind zwar gesetzlich möglich, ihre Honorierung bemisst sich aber nach den zur Verfügung stehenden Einnahmen aus den gebührenpflichtigen Fort- und Weiterbildungsangeboten. Die Erhebung von Weiterbildungsgebühren setzt nach dem Gesetz allerdings voraus, dass es sich um eigene Angebote handelt, die zwar „mit dem übrigen Lehrangebot abgestimmt“ sein sollten, aber eine quasi Zusatzverwertung grundständiger Lehrveranstaltungen für zahlende Weiterbildungshörer nicht vorsieht (vgl. § 25 I BbgHG)³. Damit läuft die Finanzierungsmöglichkeit über Gebühreneinnahmen weitgehend leer, da ein eigenes universitäres Weiterbildungswesen erhebliche Investitionen bei ungewisser Erfolgsaussicht zur Voraussetzung hat.

Die Erfahrung lehrt, dass bei den meisten Hochschullehrenden die Neigung, Weiterbildungsangebote zu entwickeln und mit meist älteren, berufserfahrenen Adressaten durchzuführen, eher gering ist.

² Verordnung über den nachträglichen Erwerb von Lehrbefähigungen und Lehramtsbefähigungen (Befähigungserwerbsverordnung - BEV) vom 17. Oktober 2013 (GVBl.II/13, [Nr. 74])

³ Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28. April 2014 (GVBl.I/14, [Nr. 18])

Eine Studie zur Organisationsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen zeigt⁴: Wie stark sich Hochschulen in der Weiterbildung engagieren, ist teilweise davon abhängig, inwieweit Weiterbildung Teil der Organisationsentwicklung und der strategischen Hochschulentwicklung ist. An vielen Hochschulen erklärt sich das Engagement aber auch über einen personalen Faktor: Wenn sich an einer Hochschule einzelne Professoren und Professorinnen als Teil der Hochschulleitung oder im Lehrbetrieb für die Weiterbildung engagieren, ist das für die Weiterbildung eine förderliche Bedingung.

Diese Grundbedingungen für Weiterbildungsstudien hat bei den meisten deutschen Hochschulen mit aktiver wissenschaftlicher Weiterbildung dazu geführt, dass ein beträchtlicher Teil ihrer Angebote über privatrechtlich verfasste Einrichtungen abgewickelt wird, die mit dieser Problemlage weit flexibler, attraktiver und bedarfsgerechter umgehen können (vgl. Wolter 2016).

Eine derartige Organisation sieht auch das Brandenburgisch Hochschulgesetz BbgHG, §25 IV ausdrücklich vor: „In begründeten Fällen können die Hochschulen in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit geeigneten Einrichtungen außerhalb des Hochschulbereichs kooperieren, wobei die Hochschulen für Studieninhalte und Prüfungen verantwortlich bleiben. Durch einen Kooperationsvertrag, der der für die Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde anzuzeigen ist, können Durchführung und Vermarktung des Weiterbildungsangebots der kooperierenden Einrichtung übertragen werden.“

Kooperation zwischen der Universität Potsdam und dem Institut für Weiterbildung im Bildungsbereich in Brandenburg

Die Universität Potsdam ist am 15. Juli 1991 durch das Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg als Nachfolgerin der Brandenburgischen Landeshochschule Potsdam (vormals Pädagogische Hochschule „Karl Liebknecht“) und der Hochschule für Recht und Verwaltung Potsdam-Babelsberg neu gegründet worden. Daher liegt auch heute noch ein Schwerpunkt auf der Lehrerausbildung auf der Basis des Potsdamer Modells der Lehrerbildung (vgl. Edelstein/Herrmann 1993).

Das aktuelle Weiterbildungskonzept der Universität Potsdam basiert auf drei Modellen, die nebeneinander bestehen und je nach Passgenauigkeit zu dem jeweiligen Weiterbildungsangebot angewendet werden können:

- a) Weiterbildende Studiengänge allein auf universitärer Basis
- b) Weiterbildende Studiengänge der Universität in Zusammenarbeit mit einer GmbH, an der die Universität Anteile besitzt
- c) Weiterbildende Studiengänge der Universität in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter

Wir wollen uns nachstehend auf das letztgenannte Modell und die Kooperation mit dem Institut für Weiterbildung im Bildungsbereich an der Universität Potsdam (W.i.B.) beschränken. Der W.i.B. bietet berufsbegleitende, postgraduale Fort- und Weiterbildungen auf universitärem Niveau an. Adressaten sind insbesondere Lehrerinnen und Lehrer und Hochschulabsolventen, die den Lehrerberuf anstreben (<https://www.W.i.B.-potsdam.de> aufgerufen am 04.06.2019).

Der W.i.B. ist ein An-Institut⁵ der Universität Potsdam (ein Institut an der Universität Potsdam). Der W.i.B. wurde 1994 von den beiden brandenburgischen Ministerien für Bildung und für Wissenschaft sowie der Universität Potsdam gegründet, um in einem Sonderprogramm im finanziellen Gesamtvolumen von weit über 20 Mio. DM der damaligen Mangelsituation in etlichen Schulfächern durch die Umqualifizierung vorhandener Lehrkräfte zu begegnen. Über diesen Trägerverein wurden in einer bundesweit einmaligen Konstellation von Public-Private-Partnership rund 3.600 Lehrkräfte innerhalb von fünf Jahren in berufsbegleitenden Aufbaustudien in 16 Fächern an zeitweise 11 dezentralen Studienorten im ganzen Land Brandenburg für staatliche Ergänzungs- bzw. Erweiterungsprüfungen qualifiziert. Nach dem Abschluss des sehr erfolgreichen Sonderprogramms im Jahre 2003 wurde der Trägerverein zu einem eigenständigen Bildungsträger in besonderer Nähe zur Universität Potsdam und zu einem ihrer An-Institute. Seither konzentriert sich der W.i.B. auf spezielle Bedarfe der postgradualen Weiterqualifizierung vor allem von Lehrkräften. Seit 2001 erreichten rund 1600 (2015) postgradual Studierende Abschlüsse über den W.i.B. Im gleichen Zeitraum nahmen fast 7000 Lehrerinnen und Lehrer an Fortbildungsangeboten teil, die der W.i.B. entweder allein oder in Kooperation durchgeführt hat. Der Dozentenpool des W.i.B. umfasst für die Weiterbildung rund 100 Wissenschaftler und Praktiker aus Bildung, Wirtschaft und Verwaltung. Die Fortbildungsveranstaltungen werden durch die Zusammenarbeit mit rund 120 Experten ermöglicht. Zu den institutionellen Kooperationen gehörten u.a., neben mehreren deutschen Landesministerien bzw. nachgeordneten Einrichtungen 34 Unternehmen und Betriebe.

In der dargelegten Kombination zwischen universitärer wissenschaftlicher Weiterbildung einerseits und einer eingebundenen, privatrechtlich und betriebswirtschaftlich verfassten gemeinnützigen Einrichtung außerhalb des öffentlichen Sektors konnte die wissenschaftliche Weiterqualifizierung im Bildungssektor nachhaltig und expansiv angelegt werden. Dieses zeitgemäße und variable Instrumentarium erlaubte es, die Stärken beider Trägerschaften unter Nutzung etlicher Synergieeffekte auszunutzen und fortzuentwickeln, indem so das gesamte Spektrum an Realisierungs- und Kooperationsformen von Weiterbildung realisiert werden kann.

Auf welcher dieser beiden Realisierungsschienen konkrete Weiterbildungsvorhaben bewegt werden, folgt rein pragmatischen Gründen, die wiederum durch die jeweilige Interessenlage der beiden Partner definiert werden: Hochschulbasierte Weiterbildungsangebote werden vorzugsweise dort entwickelt und angeboten, wo Initiativen aus der Universität dies anstreben oder nachgefragt werden, hochschulexterne Weiterbildungsangebote dort, wo Lehrkapazitäten

⁵ An-Institut ist eine Bezeichnung für rechtlich selbständige Einrichtungen an deutschen Hochschulen, die zwar organisatorisch, personell und räumlich mit diesen verflochten sind, ohne jedoch einen integralen Bestandteil der jeweiligen Hochschule zu bilden. Sie sind somit zu unterscheiden von den Instituten als Untergliederungen der Hochschule sowie auch von den Instituten der wissenschaftlichen Organisationen. An-Institute sind in der Regel privatrechtlich organisiert. Die privatrechtliche Organisation erfolgt überwiegend als eingetragener Verein (e.V.) für die Fremdhilfe. Soweit diese Vereine nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind, können sie in der Regel die steuerrechtlichen Anforderungen an Gemeinnützigkeit erfüllen. Eingetragene Vereine sind juristische Personen. Sie sind vollrechtsfähig, das heißt, sie können als Rechtssubjekte selbst Träger von Rechten und Pflichten sein. Sie können vor Gericht klagen und verklagt werden. Der Vorstand vertritt den Verein nach außen.

über Honorarzahungen „eingekauft“ werden müssen, wo die Universität als Drittmittelempfänger in bestimmten Fällen nicht in Frage kommt, wo bei der Durchführung eine besondere Flexibilität vonnöten ist und wo marktübliche Preise erzielt werden können.

Im Rahmen der Ausgestaltung des Weiterbildungskonzepts der Universität Potsdam wurden 2015 gemeinsame Eckpunkte einer zukünftig engeren Zusammenarbeit mit klarer Arbeitsteilung verabredet, wonach insbesondere

- die W.i.B.-Angebote zu Zertifikatsstudien in der Ergänzungs- bzw. Erweiterungsqualifikation für Lehrkräfte zukünftig in der wissenschaftlichen Verantwortung des Zentrums für Lehrerbildung der Universität erstellt werden,
- der zwischen 2000 und 2014 durch den W.i.B. durchgeführte Masterstudiengang „Schulmanagement“ der Universität Potsdam in neuer Ordnung durch den W.i.B. wieder aufgenommen wird,
- die weiterbildenden Studienangebote beider Einrichtungen ohne Doppelungen oder störende Überschneidungen angelegt werden,
- eine kontinuierliche und in den gemeinsamen Arbeitsbereichen systematische Zusammenarbeit gepflegt werden soll.

Für die Kooperation zwischen Universität Potsdam und dem Institut zur Weiterqualifizierung im Bildungsbereich an der Universität Potsdam (W.i.B. e.V.) kann festgestellt werden:

Die privatrechtliche Konstitution und die betriebswirtschaftliche Finanzierung des gemeinnützigen W.i.B. erweitern die Arbeitsmöglichkeiten der Universität um eine flexible, bedarfsgerechte und kostengünstige Komponente und binden den W.i.B. enger in die universitäre postgraduale Lehrstruktur ein.

Die Angebote des *W.i.B.*

- sind als postgraduale Qualifizierungen auf die besonderen Lernbedürfnisse Berufstätiger aus Bildungsberufen eingestellt und somit bedarfsgerecht, i.d.R. berufsbegleitend studierbar, inhaltlich anspruchsvoll,
- werden durch professionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in engem Zusammenwirken mit jeweiligen Experten konzipiert, organisiert und fortentwickelt,
- sind preiswert, da es sich bei dem W.i.B. um einen nicht gewinnorientierten, sondern gemeinnützigen Verein handelt, der seit seiner Gründung auf der Vereinbarung von Qualität und Kosteneffizienz basiert;
- unterliegen einem kontinuierlichen Qualitätsmanagement, das auf regelmäßiger Lehrevaluation basiert, deren Resultate unmittelbar in die Weiterentwicklung eingehen (detaillierter siehe unten).

Wenn die Bewerberinnen und Bewerber die Voraussetzungen erfüllen, schließen sie mit einem vom Land Brandenburg offiziell anerkannten Zertifikat ab. Die Studienangebote (außer Schulmanagement) sind Zertifikatsstudienangebote im Sinn von § 11 Absatz 1 des Brandenburgischen Lehrerbildungsgesetzes (BbgLeBiG) vom 18.12.2013 (GVBl. I Nr. 45) in Verbindung mit der Befähigungserwerbsverordnung (BEV) vom 17.10.2013 (GVBl. II Nr. 74). Die Studien erfolgen auf der Grundlage von Studienordnungen, die durch das Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport genehmigt wurden. Daher gelten

die Studienordnungen für Lehrerinnen und Lehrer aus Brandenburg. Damit handelt es sich um einen vollständigen Studienabschluss.

Aufgenommen werden inzwischen auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die keine ausgebildeten Lehrer sind und z.B. einen Quer- oder Seiteneinstieg anstreben.

Weiterbildung innovativ gestaltet

Die Weiterbildungsangebote des W.i.B. sind vor allem nachfrageorientierte Formen. Somit besteht keine Gefahr, dass die Angebote an den Interessen der Teilnehmenden vorbeigehen und damit keine oder geringe Wirkung besitzen. In hohem Maße arbeitet der W.i.B. im Auftrag des zuständigen Bildungsministeriums, das dann auch die Ausbildungskosten trägt. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Teilnehmerfinanzierung genutzt.

Bezüglich der Prozessgestaltung der Weiterbildung werden aktuelle Entwicklungen im Verständnis von Bildung (vgl. Erpenbeck/Sauter 2018) und die Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen konsequent berücksichtigt.

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Lernen Erwachsener Anschlusslernen und selbstorganisiertes Lernen ist. Erwachsene lernen weniger bestimmt durch den Lehrer, sondern beeinflusst durch die in ihrem bisherigen Leben erworbenen neurobiologischen und psychischen Strukturen.

Der Anspruch besteht somit in der Gestaltung personalisierter Lernprozesse. Personalisiertes Lernen orientiert sich konsequent an den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Lernenden, indem die Lernprozesse aus deren Blickwinkel gestaltet werden. Lehrende und Lernende müssen Sachlogik, Handlungslogik und Psychologik vernetzen. Sie verbinden bisherige Erfahrungen, die Logik der Lerninhalte und die Verwendungssituationen. Indem die Lernenden Informationen bewerten und mit eigenen Erfahrungen in Beziehung setzen bauen sie Wissen auf. Wird dieses Wissen auch noch emotional geprägt, dann kann es auch handlungswirksam werden.

Durch den ständigen Wechsel von Präsenzphasen und Zeiten individuellen Selbststudiums gelingt die explizite Einbindung der Lernenden sowohl bei der selbstorganisierten Planung ihrer Lernprozesse, als auch im Rahmen aktiver Lernphasen, um ihrer Individualität und Selbstständigkeit bestmöglich gerecht zu werden.

Klar erkennbar sind in der Gestaltung der Weiterbildung

- a) die Verlagerung von Wissens- zu Kompetenzziele auf Basis einer Ermöglichungsdidaktik⁶ (vgl. Arnold 2017),
- b) der Übergang vom formellen und fremdgesteuerten Lehren zum informellen und selbstorganisierten Lernen,
- c) die Rückbesinnung auf Lernen in realen Herausforderungen sowie
- d) das Lernen im Netz.

Schließlich geht es darum, dass die Lehre in der Weiterbildung stärker dem Lernenden angepasst wird, nicht mehr der Lehrende der Lehre. Das Verständnis von Lernen verändert sich damit radikal. Die klassischen Vorstellungen von einer „Wissensvermittlung“, bei der Wissen über herkömmliche (Rede) oder moderne (Netz) Kommunikationskanäle in die Köpfe

⁶ Ermöglichungsdidaktik hat zum Ziel, den Lernenden alles an die Hand zu geben, damit sie ihre Lernprozesse problemorientiert und selbstorganisiert gestalten können. Prinzipiell geht es darum, Menschen das Lernen zu ermöglichen. Die Ermöglichungsdidaktik ist damit die pragmatische Antwort auf die wirtschafts- und bildungspolitisch propagierte Forderung nach „Lebenslangem Lernen“.

der Nutzer übertragen wird, ist nachweislich falsch. Wissensaufbau ist eine konstruktive Leistung jedes Einzelnen, dem dieser Aufbau allerdings durch Bereitstellung von Wissen ermöglicht wird (vgl. Siebert 2011).

Darüber hinaus sind alle Kursmodule konsequent auf die Kompetenzentwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet. Kompetenzen werden durch selbstorganisiertes Handeln erworben und schlagen sich immer in Handlungen nieder. Dabei geht es darum, Verhalten zu trainieren, Handlungsweisen zu entwickeln, Erfahrungswissen zu verarbeiten und schließlich Lernprozesse zu verbessern, indem sie in Netzwerke eingebunden werden. Somit werden im Prozess der Weiterbildung zunehmend Positionen des Konnektivismus umgesetzt.

Der Ansatz des Konnektivismus geht davon aus, dass Lernende ihre Lernprozesse verbessern, wenn sie in Netzwerke eingebunden werden. Nach dem kanadischen Pädagogen George Siemens (2005) werden Behaviorismus, aber auch Kognitivismus und Konstruktivismus den Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft nicht mehr vollständig gerecht. Denn alle drei Ansätze basieren auf der Annahme, dass Lernen entweder durch äußere Einflüsse oder durch eigene Erfahrungen erfolgt. Mit der sinkenden Halbwertszeit des Wissens hat sich aber die Art zu kommunizieren und damit auch die Art zu lernen grundlegend verändert. Einen großen Teil unseres Wissens bauen wir aufgrund von Informationen und Erfahrungswissen dritter Personen, von Organisationen oder über Datenbanken auf. Lernen ist damit ein Prozess, der nicht nur von der eigenen Person, sondern auch stark von ihrem Umfeld abhängig ist. Nur wer bedarfsgerechte Netzwerke aufbaut, kann sein Wissen damit immer aktuell und problemgerecht nachhalten. Die Fähigkeiten, aktuelles Wissen durch Austausch mit anderen zu erlangen und Herausforderungen gemeinsam zu meistern, werden aus Sicht des Konnektivismus wichtiger als das persönliche Wissen einer Person. In den weiterbildenden Studien betrug im Jahr 2018 die Teilnehmerzahl 589, bei den Fortbildungen 1416.

Aktuell erfolgt die Weiterbildung in folgenden Studiengängen:

- Grundschulpädagogik
- Mathematik Primarstufe
- Sozialpädagogik
- Sonderpädagogik (Förderschwerpunkt Lernen; Emotionale und Soziale Entwicklung; Förderschwerpunkt; Geistige Entwicklung)
- Schul- und Bildungsmanagement
- Deutsch Primarstufe
- Deutsch Sekundarstufe I
- Englisch Primarstufe
- Englisch Sekundarstufe I
- Psychologie Sekundarstufe II
- Sport Primarstufe
- Wirtschaft-Arbeit-Technik (Primarstufe und Sekundarstufe I)
- das postgraduale Masterstudium "Schul- und Bildungsmanagement"

Ebenso werden vielfältige Fortbildungen durchgeführt. Die Fortbildungsangebote des W.i.B. sind berufsbegleitend und bedarfsorientiert und laufen zumeist über einen kürzeren Zeitraum. Die Fortbildungsangebote schließen mit einem qualifizierten Zertifikat ab, das Thema, Inhalte, Dozenten und Umfang der Fortbildung dokumentiert. Sie richten sich in der Regel an alle im Bildungsbereich Tätigen und bearbeiten zumeist ein klares Themenfeld und werden von ausgewiesenen Experten aus Wissenschaft und Praxis durchgeführt.

Schwerpunkte der Fortbildung sind aktuell:

- Berufliche Bildung
- Ferienakademie Englisch
- Integrative Lerntherapie
- Gesellschaftswissenschaften Klassen 5 und 6
- Naturwissenschaften Klassen 5 und 6
- Biologiedidaktik
- Chemiedidaktik
- Schulpädagogische Grundqualifikation (Die Fortbildung will Lehrerinnen und Lehrer und Interessenten am Lehrerberuf, die nicht an einer Universität mit dem Ziel, ein Lehramt zu erwerben, studiert haben, an die Grundlagen der schulischen Pädagogik, Psychologie und Didaktik heranführen)

Ein weiterer Bereich der Fortbildung umfasst die Überseestudien. Hier handelt es sich an Fortbildungsangebote für internationale Bildungsexperten in Form von zwei- bis vierwöchigen Blockveranstaltungen zu solchen Schwerpunkten, wie internationale Tendenzen der Curriculumentwicklung, forschungsbasiertes Lehren in der akademischen Ausbildung, Digitalisierung in der akademischen Lehre, Lehren und Lernen in Schule und Betrieb.

Ansätze und Erfahrungen in der Qualitätssicherung

Eine kontinuierliche Evaluation und darauf fußende Qualitätsentwicklung aller postgradualen Lehrveranstaltungen des W.i.B. erfolgt seit seiner Gründung 1994 durch die Potsdamer Ministerien für Bildung und Wissenschaft sowie die Universität Potsdam (damals noch „wbl e.V.“). Ganz im Sinne des Qualitätsmanagements geht es um die Erfüllung von Anforderungen, die zwischen den Vertragspartnern zu vereinbaren sind. Wesentlich erscheint dabei vor allem auch das Erfassen der Perspektiven aller Akteure. Dazu sind die Teilnehmer und Dozenten in den Studiengängen eingeladen, Evaluationsbögen in Lehrveranstaltungen aller Qualifizierungsangebote (Module von Studienangeboten und Fortbildungsreihen, mehrtägige Fortbildungen, abgeschlossene Einzeltermine) auszufüllen. Da diese wichtige Informationsquelle nachdrücklich beworben wurde und wird, ist erfahrungsgemäß meist eine Rücklaufquote oberhalb von 75% zu verzeichnen. Während des vom wbl e.V. durchgeführten „Sonderprogramms zur Weiterqualifizierung brandenburgischer Lehrkräfte“ wurden zwischen 1995 und 2001 die Ergebnisse der regelmäßigen Teilnehmerbefragungen in detaillierten statistischen Auswertungen allen zeitweise fast 2000 Teilnehmern und über 160 Dozenten ausführlich dargelegt, sowie die daraus folgenden Qualitätsentwicklungen des Programms erläutert. Da nach 2001 das Sonderprogramm mit geplant starken Rückgängen auf die Versorgung von Restbedarfen in verbliebenen Mangelfächern nicht mehr als breit angelegtes Qualifizierungsprogramm mit einheitlicher, landesweit dezentraler Adressaten- und Organisationsstruktur bestand, wurde die aufwendige Gesamtauswertung der Teilnehmer- bzw. Dozentenfeedbacks nicht fortgeführt. Die Erhebung, die auf die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme bezogene Auswertung und ihre Einmündung in die Qualitätsentwicklung wird natürlich fortgeführt und ist weiterhin integraler Bestandteil der inzwischen breit gefächerten Studienangebote des W.i.B.

Die inhaltliche Gestaltung der Evaluationsbögen zielt darauf, möglichst aussagefähige Mitteilungen zu erhalten, die unmittelbar in Qualitätsverbesserungen der Lehre umgesetzt werden können. Um den Verlauf und die Wirkung von Lehrveranstaltungen realitätsnah zu erfahren, setzen wir, anders als z. B. die meisten universitären Teilnehmerevaluationen oder solche in Institutionen der Lehrerfortbildung, auf eine umfassende, durchaus kritische und mit selbstreflexiven Elementen versehene Fragestrategie, die etwa auch die Motivation der Teilnehmer, ihre Vorbereitung, die Qualität der Teilnehmerbeiträge und die Arbeitsatmosphäre umfasst. Wenig verbreitet, aber im W.i.B. traditionell durchgeführt, sind

Dozentenfragebögen. Sie spiegeln weitgehend die Teilnehmerfragebögen und offenbaren zumindest fallweise sehr aufschlussreiche Differenzen mit hohem Lernpotenzial für alle Beteiligten. Mit dieser nicht einzigen, aber wichtigsten empirischen Informationsbasis aus den Feedbacks haben alle Beteiligten, voran die wissenschaftlichen Leiter und die Koordinatoren, die Möglichkeit, in konstruktiven Austausch über Eindrücke, Erfahrungen und etwaigen Probleme bei der Kursdurchführung zu treten.

Die Auswertung der Evaluationsfragebögen erfolgt zunächst rein statistisch durch W.i.B.-Mitarbeiter bzw. durch externe Aufbereitung. Die Resultate führen bei den seltenen negativen Auffälligkeiten zu unmittelbaren Reaktionen, die zwischen klärenden Gesprächen mit den Beteiligten und der Trennung von Dozenten liegen. Die Akzeptanz der Feedbackevaluation ist grosso modo durchaus gegeben, wobei die Studierenden und die aus der wissenschaftlichen Weiterbildung außerhalb von Hochschulen kommenden Dozenten dies als selbstverständliches Element der Qualitätsentwicklung betrachten, während Hochschuldozierende und Experten aus beruflichen Praxisfeldern bisweilen noch überzeugt werden müssen.

Die systematische Erhebung von Feedbacks ist indes nur das wichtigste, empirisch erhobene Element, aus dem sich die Qualitätsentwicklung speist. Auf Seiten der institutionellen Funktionen sind hier vor allem zwei Positionen zu nennen, auf denen die Qualitätsentwicklung ganz wesentlich beruht: Das sind einmal die mit den Anfängen des W.i.B. etablierten Koordinatoren, die für jedes Fort- und Weiterbildungsangebot unmittelbare Verantwortung tragen. Sie besorgen umfassend alle organisatorischen Belange, entwerfen und überwachen die Finanzkalkulation ihrer Projekte, verhandeln und wickeln ab die Dozentenverträge und sind zusammen mit den jeweils zugeordneten Sachbearbeiterinnen die entscheidende Schnittstelle zwischen allen am jeweiligen Kurs Beteiligten. Die in diesem Zusammenspiel entstandene Kooperationskultur mit ihren für das Gelingen kaum zu überschätzenden informellen Prozessen ist ein Kern der Qualitätssicherung des W.i.B. Hinzu kommt seit der Diversifizierung der W.i.B.-Studienangebote Anfang der 2000er Jahre, dass jedem Studiengang und jeder Fortbildungsreihe eine wissenschaftlich im jeweiligen Fach qualifizierte und ausgewiesene Person zur wissenschaftlichen Leitung zugeordnet ist. Sie ist maßgeblich beteiligt vor allem an der Abfassung einer Studienordnung nach den inzwischen etablierten universitären Üblichkeiten, deren Fortentwicklung, an der Dozentenauswahl sowie bei Abstimmungsgesprächen mit etwaigen Kooperationspartnern.

In gleicher Weise wirksam werden die folgenden drei Austauschforen, die ebenfalls seit der Gründungsphase des W.i.B. bestehen:

- Zu etlichen Studiengängen und Fortbildungsreihen gibt es Studiengangskonferenzen, zu denen alle darin tätigen Dozenten, die wissenschaftlichen Leiter und die W.i.B.-Koordinatoren eingeladen sind, ihre Erfahrungen auszutauschen, ihre Lehrinhalte aufeinander abzustimmen und mit aufgetretenen Problemen konstruktiv umzugehen. Diese Konferenzen tagen vor allem dort, wo viele Dozenten aus unterschiedlichen (Teil)Disziplinen und Institutionen bzw. Orten zusammenwirken müssen, während in Studienangeboten, deren Dozenten ohnehin in enger Kooperation stehen - z.B. in und um einzelne Universitätsinstitute - diese Abstimmungsgremien entbehrlich sind.
- Zu allen Studiengängen des W.i.B., die unter Ergänzungs-, Erweiterungs- und Masterstudiengänge fallen, gibt es in Analogie zu universitären Regelungen Prüfungsausschüsse, die neben den an Hochschulen erfüllten Aufgaben im W.i.B. vielfach auch an der Qualitätsentwicklung mitwirken, sei es, dass aus ihren Reihen inhaltliche

Anregungen zur Ergänzung von Studienprogrammen kommen, die Studierbarkeit aus der Perspektive der beteiligten Teilnehmervertreter verbessert wird oder über sie profilierte Dozenten gewonnen werden können. Die wissenschaftlichen Leiter und die jeweils verantwortlichen Koordinatoren aus dem W.i.B. nehmen an den Ausschusssitzungen teil.

- Insbesondere bei Studiengruppen, die aus gelegentlich auftretenden Schwierigkeiten vor allem aus gruppodynamischen Problemen besonderer Zuwendung durch die Studiengangsleitung (wissenschaftliche Leiter und Koordinatoren) bedürfen, werden Kursgesprächsrunden abgehalten, die bedarfsweise auch mehrfach hintereinander stattfinden. In ihnen wird mit den Kursgruppen oder mit Teilen davon intensiv an der Verbesserung der Lernatmosphäre gearbeitet, sofern sinnvoll, auch unter Einbeziehung von betroffenen Dozenten.

Den alles entscheidenden Faktor für die Unterrichtsqualität machen natürlich die Dozenten aus. In seinen Studiengängen und Fortbildungsangeboten arbeitet der W.i.B. aktuell mit rund 160 Wissenschaftlern aus Hochschulen sowie freien Dozenten und Praktikern aus Wirtschaft, Bildung und Verwaltung zusammen. Diese kommen vornehmlich aus der Universität Potsdam aber recht zahlreich auch aus dem gesamten Bundesgebiet und vereinzelt auch aus dem Ausland. Ihre Gewinnung nach fachlichen und didaktischen Kriterien obliegt wesentlich den wissenschaftlichen Leitern eines jeden Studienangebots. Bisweilen sehr wirkungsvoll wird dies unterstützt durch die Prüfungsausschüsse, die hier wertvolle Anregungen geben und denen die Qualifikationen der im jeweiligen Studiengang Lehrenden vorliegen. Das hieraus in vielen Jahren entstandene und fortwährend ergänzte Netzwerk aus erfahrenen Praktikern und Hochschullehrern bürgt für die Einlösung der hohen Qualitätsansprüche des W.i.B. und seiner Studienteilnehmer.

Wesentlich stärker als im Massenbetrieb von Universitäten mit ihren vielen bürokratischen Abläufen kommt im W.i.B. eine vergleichsweise familiäre Atmosphäre zu Tragen. Sie bietet den z. Z. (2018/19) rund 600 Teilnehmern in abschlussbezogenen Studiengängen direkten und in der Regel leicht zugänglichen Kontakt zu administrativ, organisatorisch oder für die Studienanforderungen Verantwortlichen. Diese oft informellen Hilfestellungen sind für den Studienerfolg von kaum zu überschätzender Bedeutung und lassen den fachkundigen und lösungsorientierten Einsatz der Mitarbeiter zum wesentlichen Qualitätselement werden. Traditionell gestalten zumal deutsche Hochschulen ihren Studienbetrieb sehr weitgehend aus der Eigenperspektive mit ihren hergebrachten Traditionen, ihren institutionellen Üblichkeiten, im Interesse ihrer Hauptfunktionsträger, der Hochschullehrer und unter Ignorierung der Bedürfnisse wichtiger Adressatengruppen. Bei einer Einrichtung wie dem W.i.B., in der fast 1/3 der Studierenden Selbstzahler sind und in der Regel alle neben ihrem Beruf studieren, steht unterhalb der universitären Anforderungen entsprechenden Studieninhalte die Nachfrageperspektive der Teilnehmer im Vordergrund, deren Bedürfnisse, deren Voraussetzungen und deren Erwartungen. Entsprechend richtet sich das W.i.B. - Personalmanagement von der Rekrutierung der Mitarbeiter über die Gestaltung der Arbeitsabläufe und Kooperation bis zu fachlichen Qualifizierungen nach den hieraus folgenden Postulaten.

Neben den Feedbacks und den Qualitätsverbesserungen in den skizzierten, verschiedenen Gesprächsformaten sind zur Unterstützung und Verbesserung der Studienqualität vor allem zu nennen:

- eine möglichst hohe Transparenz der Studien- und Prüfungsanforderungen, was insbesondere für die Teilnehmer postgradualer Weiterqualifizierung von großer Bedeutung ist, die wissenschaftliches Arbeiten nicht (mehr) gewohnt sind. Während dies bei den ministeriell genehmigten Ausbildungsordnungen des W.i.B. weitgehend erfüllbar ist, nehmen die

Verständnisschwierigkeiten mit der Nähe zu den inzwischen üblichen universitären Ordnungen rapide zu. Offensichtlich handelt es sich hier um Textsorten, die in Umfang und Diktion selbst graduierten Berufstätigen kaum noch zugänglich sind. Angesichts dieser auch für bemühte Leser oft schwer verdaulichen Texte sind die im W.i.B. erarbeiteten Studienhilfen zusammen mit den diversen Beratungsgelegenheiten durch Dozenten, wissenschaftliche Leiter und Koordinatoren notwendige, wirkungsvolle und qualitätsfördernde Unterstützungen.

Ebenfalls seit Bestehen des W.i.B. stehen vor jedem Studienbeginn obligatorische Studienberatungen für alle Teilnehmer. In ihnen werden eingehend die erheblichen realen Studienanforderungen für unsere berufsbegleitenden Studienangebote erläutert, ausgiebig Fragen der Studieninteressenten behandelt und damit eine angemessene Bedenkfrist vor Studienaufnahme begonnen. Während - je nach Studienangebot unterschiedlich - bis zu 20% der Interessenten ihr Studium nicht oder erst später aufnehmen, ist die Abbruchquote während des bereits begonnenen Studiums auf Einzelfälle beschränkt. Während an Hochschulen - zumal in einigen Fächern - exorbitante Abbruchquoten zu beklagen sind, waren und belaufen sich im W.i.B-Studienbetrieb die Verluste zwischen Studienaufnahme und erfolgreichem Abschluss auf deutlich unter 10%, obgleich die Studienanforderungen für voll Berufstätige, die teilweise erhebliche Reiseaufwendungen aus dem Flächenland Brandenburg haben, mindestens so hoch sind.

Ein externes Auditing wurde punktuell durchgeführt (2016/17 Fortbildung zu Naturwissenschaften/Gesellschaftswissenschaften Klassen 5/6; Prof. D. Richter, Universität Potsdam) hat sich aber für eine Regelmaßnahme als viel zu voraussetzungsvoll und kostspielig erwiesen: die Auditoren müssten sehr beträchtliche fachwissenschaftliche Kompetenzen haben, viel Zeit in häufiger Teilnahme investieren und ein gewaltiges empirisches Instrumentarium einsetzen. Bei gegebener Bereitschaft seitens des W.i.B. sah sich die Universität hierzu ebenso wenig in der Lage, wie für eine systematische externe Qualitätsermittlung.

Neben den beträchtlichen Kosten hierfür dürfte der Hauptgrund darin liegen, dass die ständige interne Evaluation der Lehrveranstaltungen des W.i.B. und die hier etablierte Qualitätsentwicklung deutlich über diejenige der Universität Potsdam hinausgeht und es schwer ist, überhaupt Referenzgrößen für die fachbezogene Evaluation wissenschaftlicher und postgradualer Weiterqualifizierung zu definieren. Schließlich reduziert sich auch fast die gesamte Qualitätsperspektive auf den in Ordnungen und Modulkatalogen formulierten Input. Entsprechend gibt es auch beim W.i.B. zur intersubjektiv tragfähigen Outcome-Qualität so wenig empirische Evidenz, wie in der Hochschullehre, auf der die wissenschaftliche Weiterqualifizierung aufsetzt. Solange man dort in den meisten Disziplinen noch weit entfernt von jeglichen, empirisch einlösbaren, Standards anzustrebender Studienresultate ist, verharren vor- und postgraduale Studien in der höchst unbefriedigenden Situation, einem verkümmerten, weil einseitig inputfixierten, Qualitätsbegriff folgen zu müssen.

Literatur:

Arnold, Rolf (2017): Ermöglichungsdidaktik – Kriterien einer intransitiven Kompetenzförderung. In: Erpenbeck, John; Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Bildungswelt. Stuttgart. S. 93-114.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. AES-Adult Education Survey – Trendbericht

Edelstein, Wolfgang; Herrmann, Ulrich: Potsdamer Modell der Lehrerbildung - In: Dudek, Peter [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: Transformationen der deutschen Bildungslandschaft. Lernprozeß mit ungewissem Ausgang. Weinheim u.a.: Beltz 1993, S. 199-217

Erpenbeck, John/ Sauter, Werner (2018): Wandel des Bildungsverständnisses in der Weiterbildung Agile Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit und im Netz. In Meier, Bernd: Unser Bildungsverständnis im Wandel. Berlin, S. 367 - 414

Jakobi, Anja (2007): Die Bildungspolitik der OECD: vom Erfolg eines scheinbar machtlosen Akteurs. Zeitschrift für Pädagogik, 2007, Bd. 53, Heft 2, S. 166-181

Meyer, John W. (Hrsg.) (2005): Weltkultur. Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen. Frankfurt/ Main, Suhrkamp.

Siebert, Horst (2011): Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. 3. Aufl. Neuwied.

Siemens, George (2005). „Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age”. http://www.itdl.org/journal/jan_05/article01.htm (Download 10.01.2019).

Wolter, Andrä (2016): Die Rolle von Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt. In: Borgwardt, Angela: Akademische Weiterbildung - Eine Zukunftsaufgabe für Hochschulen. Schriftenreihe Hochschulpolitik. Hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 23-36.

Zu den Autoren:

Bernd Meier, Professor Dr. paed. habil., Jahrgang 1951

Bernd Meier ist emeritierter Professor für Technologie und berufliche Orientierung der Universität Potsdam, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Seit 1991 war er in verschiedenen Führungspositionen in der Humanwissenschaftlichen Fakultät aktiv, wo er 1997 zum Professor für Arbeitslehre berufen wurde. 2008 wechselte es an die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Bernd Meier hat in vielen Ländern gearbeitet, darunter Deutschland, Vietnam, Polen, Russland, Mongolei und Tadschikistan. Er ist Herausgeber und Mitautor von mehr als 50 deutschen Schulbüchern und Lehrerhandbüchern sowie von Lehrbüchern für die Lehrerbildung in Vietnamesisch, Russisch, Polnisch und in Tadschikisch.

Seit 2010 ist Mitglied der Leibniz-Sozietät der Wissenschaften zu Berlin und seit 2016 einer ihrer Vizepräsidenten.

Sein besonderes Interesse widmet er Prozessen der Lehreraus- und Weiterbildung. Er seit 2010 Vorsitzender des Instituts für Weiterbildung im Bildungsbereich an der Universität Potsdam.

Bernhard Muszynski, Professor Dr. phil. habil., Jahrgang 1945

Bernhard Muszynski ist apl. Professor für Politiksoziologie an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Potsdam. Er hat in Berlin und Hamburg Politikwissenschaft studiert und hat seit etlichen Jahren einen wissenschaftlichen Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehreraus- und -weiterbildung und hier in den Themenfeldern Bildungspolitik, Bildungssoziologie und Bildungsmanagement.

Seit 1993 hat Bernhard Muszynski das Weiterbildungszentrum der Universität Potsdam aufgebaut und bis 2010 geleitet. 1998 - 2010 war er Geschäftsführer für den Bereich Wissenstransfer der "Gesellschaft für Wissens- und Technologietransfer an der Universität Potsdam (UP Transfer) mbH". 2002 – 2009 war er (Gründungs-)Mitglied des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Fachdidaktik als Vertreter für die Politikdidaktik.

Er leitet seit 1999 als Geschäftsführer das Institut zur Weiterqualifizierung im Bildungsbereich an der Universität Potsdam (W.i.B.), wo er 2001 einen postgradualen Masterstudiengang der Universität Potsdam zum Schulmanagement initiiert hat und seither als wissenschaftlicher Leiter begleitet.