

# THEMA

## „Wissenschaftliche Weiterbildung – ein neuer Akzent in der Fachkräftesicherung“

---

Vortrag anlässlich der ESF-Konferenz  
„Verbesserung des Humankapitals durch den  
Europäischen Sozialfonds“  
am 21.10.2010 in Magdeburg

Prof. Dr. Hansheinz Kreuter

1. Begriffsbestimmungen
2. Spezifische Probleme und Entwicklung des Fachkräftemangels
3. Ansätze zur Fachkräftesicherung
4. Konsequenzen für die Hochschulen und die Weiterbildung
5. Wissenschaftliche Weiterbildung an der Hochschule Magdeburg-Stendal
6. Zusammenfassung und Ausblick

(Literatur beim Verfasser)

In Anlehnung an § 12 HRG umfasst wissenschaftliche Weiterbildung solche Studiengänge, die

- nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (wobei alternative Zugangswege zu berücksichtigen sind) und
- nach einer Phase beruflicher Tätigkeit durchgeführt werden und
- im Hinblick auf die Adressatengruppen inhaltlich und didaktisch-methodisch auf Hochschulniveau entsprechend aufbereitet sind sowie das spezifische Zeitbudget Berufstätiger berücksichtigen.

In der Praxis hat sich eine pragmatische allgemeine Definition bei der HRK durchgesetzt:

„Wissenschaftliche Weiterbildung ist der Oberbegriff, der unter funktionalem Aspekt alle Lehrtätigkeiten an Hochschulen zusammenfasst, die der Erneuerung, Erweiterung, Vertiefung etc. des in einer Erstausbildung und im Rahmen beruflicher Erfahrung erworbenen Wissens dienen oder Erwachsene auf neben- und nachberufliche Tätigkeiten vorbereiten.“

# Definition Fachkräftemangel

Als Fachkräftemangel bezeichnet man den Zustand einer Wirtschaft, in dem eine signifikante Anzahl von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit bestimmten Fähigkeiten nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt entsprechend qualifizierte Fachkräfte nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

# Definition Fachkräftesicherung

Als Fachkräftesicherung bezeichnet man die Summe aller Maßnahmen, die dazu beitragen, die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot an Fachkräften nachhaltig zu schließen.

1. Unerwartetes Wachstum (z.B. durch das Aufkommen neuer Technologien, Informationstechnologie, Nanotechnologie etc.)
2. Mangelnde Ausbildung bzw. Weiterbildung
3. Abwanderung von Fachkräften
4. Einbrüche bei bestimmten Bevölkerungsgruppen

- Viele Unternehmen in Sachsen-Anhalt beklagen erhebliche Defizite in der Ausbildung von Schülern und Studenten.
- Hauptkritikpunkt ist die fehlende Praxisnähe.
- Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit regt eine Struktur- und Standortdebatte im Hochschulbereich an, auch um die Proportionierung einzelner Studiengänge neu zu ordnen und die beufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung zu fördern.

1. Verbesserung der Schulausbildung
2. Verbesserung der Berufsausbildung
3. Einwanderung
  - Liberalisierung der Einwanderungspolitik
  - Begrenzung der Zuwanderung auf qualifizierte Einwanderer
4. Weiterbildung
  - innerbetriebliche Weiterbildung
  - außerbetriebliche (wissenschaftliche) Weiterbildung

## 1. Kurzfristige Maßnahmen

- Anwerben von fachlich qualifizierten Mitarbeitern aus anderen Wirtschaftsbereichen oder Staaten
- Schulung (Umschulung) von fachlich ähnlich qualifizierten Mitarbeitern vom eigenen Arbeitsmarkt

## 2. Mittelfristige Maßnahmen

- Positive Anreize zur Qualifizierung/Ausbildung im Problembereich

## 3. Langfristige Maßnahmen

- Schaffung von speziellen Berufsbildern und entsprechenden Ausbildungsgängen
- Bereitstellung adäquater Weiterbildungsangebote (insbesondere an den Hochschulen in enger Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft)
- Vorausschauende Planung der Bevölkerungs- und Beschäftigtenentwicklung

# Empfehlungen der Bundeszentrale für politische Bildung

1. Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer
2. Schaffung besserer Erwerbsmöglichkeiten und -bedingungen für Frauen
3. Gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland
4. Nachqualifizierung von Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung
5. Verstärkte Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen („Deshalb ist eine breit angelegte Bildungsoffensive auf allen Ebenen der allgemeinen beruflichen Qualifizierung sowie der Weiterbildung dringend erforderlich.“)
6. Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen

## 7-Punkte-Plan zur wissenschaftlichen Weiterbildung von BDA, HRK, BDI (I)

- (1) Die Hochschulen entwickeln im Dialog mit der Wirtschaft Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung auf Grundlage ihres eigenen Profils.
- (2) Die Hochschulen gewährleisten eine anwendungsorientierte und kostendeckende Konzeption und Durchführung wissenschaftlicher Weiterbildung.
- (3) Die Hochschulen legen für die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote die Lernziele fest und gestalten die Qualitätskontrollen transparent.
- (4) Die Hochschulen richten kundenorientierte „Service-Center Weiterbildung“ für nachfragende Unternehmen und Einzelpersonen ein.

## 7-Punkte-Plan zur wissenschaftlichen Weiterbildung von BDA, HRK, BDI (II)

- (5) Die Hochschulen und die Politik gestalten faire und qualitätsbewusste Alternativen zum Hochschulzugang über Schulabschlüsse.
- (6) Die Politik schafft Anreize für Hochschulen, wissenschaftliche Weiterbildung kontinuierlich anzubieten, und beseitigt bestehende Restriktionen.
- (7) Hochschulen und Wirtschaft bauen regional organisierte „Netzwerke Weiterbildung“ auf und kooperieren bei der Ermittlung von Bedarf und Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung.

1. Die AQUA-Initiative von BMBF und OBS
2. Berufsbegleitende wissenschaftliche  
Weiterbildung im Fernstudium

1. Ingenieurwissenschaften
2. Kommunikationswissenschaften
3. Sozial- und Gesundheitswissenschaften
4. Wirtschaftswissenschaften

# Das Beispiel Fernstudiengang „Innovationsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen“

Modellprojekt  
gefördert durch



**SACHSEN-ANHALT**



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

# Besonderheiten des Angebots „Innovationsmanagement“ (I)

- Das Projekt „Innovation durch Wissenstransfer – ein duales Qualifizierungsprogramm für KMU zur Generierung von Spitzeninnovationen im Land Sachsen-Anhalt“ beinhaltet die Qualifizierung des KMU-Managements auf der Basis eines praxiserprobten Curriculums, integriert in ein System von Unternehmensanalyse und Coaching.

# Besonderheiten des Angebots „Innovationsmanagement“ (II)

- Die Besonderheit des Projektes liegt in der Verknüpfung einer Weiterbildung an der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) mit praktischer Überprüfung und Einübung der gewonnenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der eigenen betrieblichen Praxis unter Coachingbedingungen.

# Besonderheiten des Angebots „Innovationsmanagement“ (III)

- Die zukünftigen Innovationsmanager in den Unternehmen sichern nachhaltig die Innovationsfähigkeit der Unternehmen des Landes Sachsen-Anhalt.

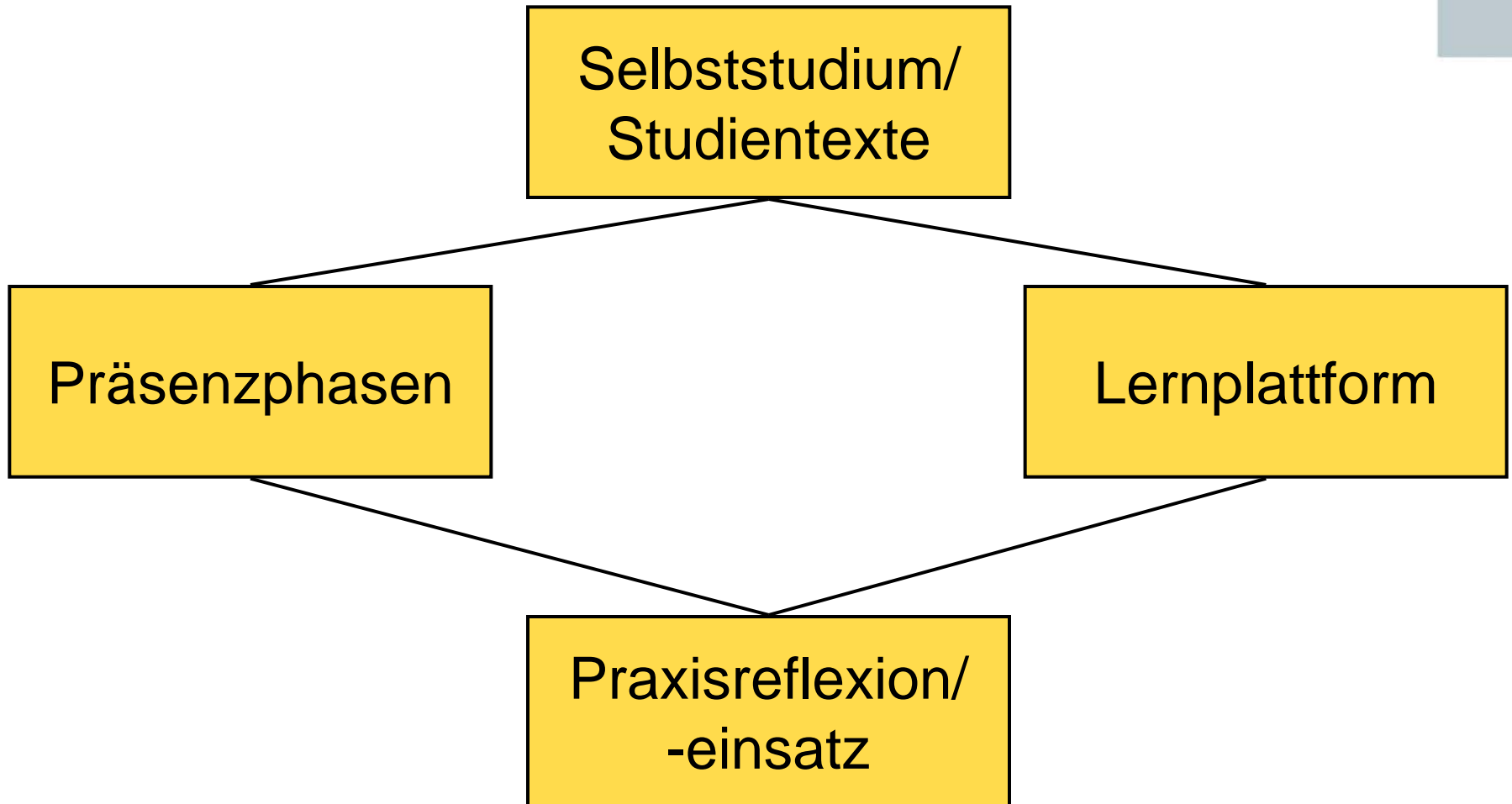
# Zwei Wege zur Entwicklung eines Curriculums

- **Induktiv**  
(vorwiegend praxisgeleitet: Entwicklung aus den Anforderungen des Praxisalltags)
- **Deduktiv**  
(vorwiegend theoriegeleitet: Adaptation wissenschaftlicher Disziplinen im Sinne einer systematischen Erschließung für die Praxiserfordernisse)

# Konsensuale Entwicklung eines Curriculums

- Basiscurriculum (Vorschlag)
- Abstimmung mit den Praxisbedürfnissen
- Revision des Curriculums
- Entwicklung der Materialien
- Einsatz des Curriculums
- Evaluation

# Lernen auf Basis des Lernkonzeptes „Blended Learning“



# Spezifische Erfahrungen bei Weiterbildungsangeboten für KMU

1. Die Unternehmen bevorzugen eher Weiterbildungsangebote, die kurzfristig die gewünschte Qualifizierung liefern.
2. Die Beschäftigten sind darüber hinaus zunehmend an einem akademischen Abschluss interessiert.
3. Die vielfach dünne Personaldecke schafft zeitliche und finanzielle Engpässe für die Entsendung/Teilnahme.
4. Eine schwache Kapitalausstattung macht vielfach eine externe finanzielle Unterstützung erforderlich.

1. Neuorientierung/Verbesserung finanzieller Anreizsysteme für Betriebe und Beschäftigte
2. Neuorientierung der zeitlichen Inanspruchnahme durch die Qualifizierungsmaßnahmen

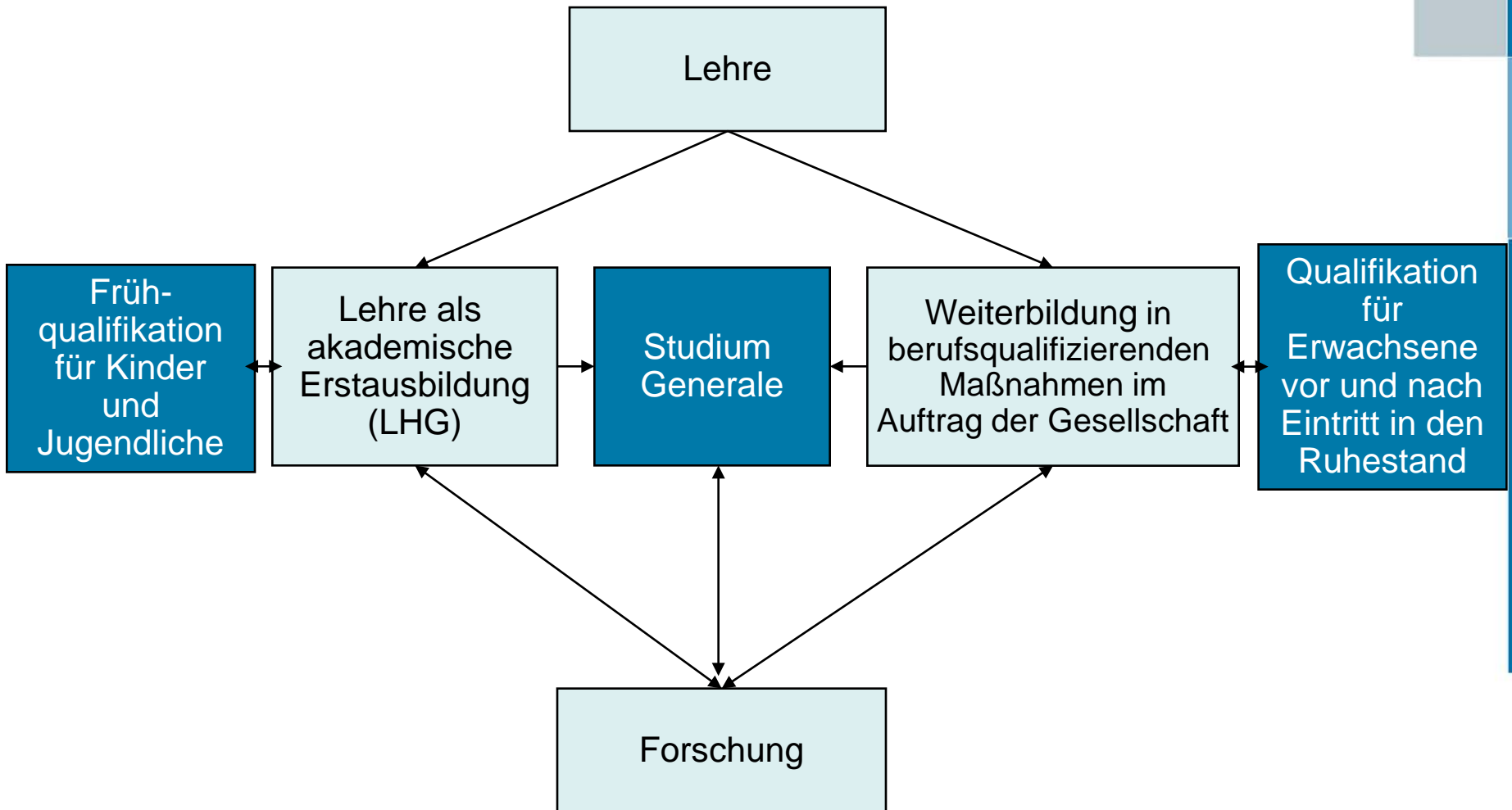
# Wissenschaftliche Weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens

- Konzept des Lebenslangen Lernens
- Erweiterung des Bildungsauftrags für Hochschulen

## Konzept des Lebenslangen Lernens (LLL)

- In der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts bedeutet Wissen nur dann einen realisierbaren Vorteil, wenn angesichts der kürzer werdenden Halbwertzeiten Wissen ständig aktualisiert, Wege der Wissensvermittlung und -gewinnung angepasst und Überholtes „entlernt“ werden.
- Lebenslanges Lernen ist also nicht mehr bloß ein Aspekt von Bildung und Berufsausbildung, vielmehr muss es zum Grundprinzip werden, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten.

# Erweiterung des Bildungsauftrags auf der Basis der Kernkompetenzen der Hochschule u. des LLL



- Fortführung und Ausweitung angelaufener Initiativen/Programme/Studiengänge
- Weiterentwicklung der Hochschulstrukturen und -rahmenbedingungen zur Förderung der Weiterbildung
- Auflegung von Kooperationsprogrammen zwischen Hochschulen zur Förderung der Weiterbildung
- Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft sowie Förderinstanzen zur Stärkung der Weiterbildung
- Stärkung der internationalen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Weiterbildung