Die universitäre Weiterbildungsinitiative der schweizerischen Regierung

Ein erfolgreiches Instrument in einem föderalistisch organisierten Hochschulwesen

Karl Weber und Andreas Fischer

Die Wissenschaftliche Weiterbildung der schweizerischen Hochschulen wurde in den letzten beiden Jahren quantitativ und qualitativ ausgebaut. Angesichts der Ähnlichkeit des schweizerischen Bildungswesen mit dem deutschen können diese Aktivitäten Modellcharakter für den nördlichen Nachbarn haben, wie der Beitrag allgemein und am Fall der Universität Bern im Detail zeigt.

Beiträge zur Hochschulforschung 4 - 1992

1 Einleitung

Die schweizerischen Hochschulen haben in den letzten beiden Jahren ihre Weiterbildungsangebote dank der Sondermaßnahmen des Bundes zur Förderung der universitären Weiterbildung, welche am 1. Oktober 1990 in Kraft traten, quantitativ und qualitativ ausgebaut. Mit dieser Initiative wurden gemäß Angaben des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft den Hochschulen bis zum Herbst 1992 finanzielle Mittel im Umfang von rund 19 Millionen Franken zugesprochen. Der Erfolg der Initiative der schweizerischen Regierung ist keineswegs selbstverständlich. Das schweizerische Hochschulwesen ist föderalistisch organisiert. Dem Bund fällt im wesentlichen - sieht man von den beiden Eidgenössisch Technischen Hochschulen ab - eine subsidiäre bzw. subventionierende Funktion zu.

Im folgenden geht es darum zu zeigen, daß die Weiterbildungsinitiative des Bundes eine längere Vorgeschichte hat, und warum der hochschulpolitische Durchbruch im Oktober 1990 gelungen ist. Anschließend werden wir erläutern, mit welchen Instrumenten und Wirkungen der Bund im Rahmen des föderalistischen Hochschulwesens die Weiterbildung fördert. Schließlich stellen wir dar, wie die Initiative an der Universität Bern aufgenommen und umgesetzt wird.

2 Diskurs und Politik der universitären Weiterbildung

2.1 Über die Notwendigkeit universitärer Weiterbildung

Das Thema universitäre Weiterbildung hat auf Bundesebene eine fast dreißigjährige Karriere hinter sich. Es ist auf dieser Ebene Teil des hochschulpolitischen Diskurses, seit der Bund in den 60er Jahren die institutionellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Hochschulförderung geschaffen hat. Die Intensität dieses Diskurses ist freilich eingebettet in die hochschulpolitischen Konjunkturen.

Bereits 1967 hat der Schweizerische Wissenschaftsrat, die beratende außerparlamentarische Kommission des Bundesrates (schweizerische Regierung), für den Ausbau der Weiterbildung plädiert. Er sah darin eine wichtige bildungspolitische Maßnahme, um die Dauer des Diplomstudiums zu verkürzen.[1] Den neu zu schaffenden Weiterbildungsinstitutionen sollte überdies die Fortbildung bereits berufstätiger Akademiker übertragen

---

[1] Schweizerischer Wissenschaftsrat: Ausbau der schweizerischen Hochschulen, Bern 1967.

werden.[1] Die Forderung, die universitäre Weiterbildung auszubauen, welche der Wissenschaftsrat 1972 in seinem Zweiten Bericht über den Ausbau der schweizerischen Hochschulen unverändert wiederholte[2], ist Teil des Diskurses über den Ausbau der Hochschulen allgemein.

1973 haben Gurny/Roller eine Bestandsaufnahme über die Lage der Weiterbildung an den schweizerischen Hochschulen durchgeführt. In dieser Studie wird eine enorm vielfältige, jedoch unübersichtliche Weiterbildungslandschaft skizziert. Die Vorstellungen darüber, was Weiterbildung sei, variieren von Hochschule zu Hochschule. Ein Engagement in der Volkshochschulbewegung wird darunter genauso subsumiert wie die Verwirklichung eines längerdauernden, strukturierten Nachdiplomstudiums. Ein Drittel der erfaßten Veranstaltungen richtet sich an die Mitglieder der eigenen oder der rangmäßig nächst tieferen Organisation.[3] Auch haben sich die einzelnen Hochschulen in unterschiedlichem Maße in der Weiterbildung engagiert. Als besonders aktiv gelten die Universiäten in der Romandie (französischsprachige Kantone) sowie die Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in St. Gallen. Hier wurde bereits 1968 die sogenannte Weiterbildungsstufe, eine spezialisierte Einrichtung gegründet.[4] Schließlich sind die unterschiedlichen Engagements der Fachrichtungen zu erwähnen.

Gestützt auf die eben erwähnte Studie widmet der Schweizerische Wissenschaftsrat in seinem Dritten Ausbaubericht der Weiterbildung erneut große Aufmerksamkeit.[5] Allerdings wird jetzt kein Bezug mehr zur Verkürzung der Studiendauer hergestellt. Im Vordergund steht das Konstrukt des beruflich, sozial und persönlich handlungsfähigen Menschen. Nur drei Jahre später setzt der Wissenschaftsrat einen neuen Akzent: Weiterbildung wird in den Dienst der Arbeitsmarktpolitik gestellt. Sie hilft, die strukturell bedingten

---

1 Schweizerischer Wissenschaftsrat, a.a.O., S. 19.

2 Schweizerischer Wissenschaftsrat: Zweiter Bericht über den Ausbau der schweizerischen Hochschulen. Bern 1972, S. 10.

3 Gurny, R.; Roller, S.: Die Politik der schweizerischen Hochschulen auf dem Gebiet der allgemeinen Weiterbildung und der Nachdiplomausbildung. Bericht zuhanden des Schweizerischen Wissenschaftsrates. Bern 1973, S. 91.

4 Vgl. dazu Gurny/Roller, a.a.O., S. 74.

5 Schweizerischer Wissenschaftsrat: Dritter Bericht über den Ausbau der schweizerischen Hochschulen. Bern 1978, S.118 f und S. 351 ff)

Spannungen zwischen Bildungswesen und Beschäftigung abzubauen.[1]

1987 greift die Planungskommission, eine Fachkommission der schweizerischen Hochschulkonferenz, in der die Universitäten und die Hochschulkantone vertreten sind, die Weiterbildung auf. Erneut wird eine Bestandsaufnahme zur Lage der Weiterbildung an den Hochschulen durchgeführt. Die Kommission bemüht sich insbesondere um die Klärung der Begriffe[2] und formuliert in 12 Thesen die Kernanliegen einer künftigen universitären Weiterbildungspolitik. Namentlich strebt die Planungskommission eine Schwerpunktsetzung und eine systematische Arbeitsteilung zwischen den Universitäten an.[3]

Im Herbst 1990 treten schließlich die Sondermaßnahmen des Bundes zur Förderung der universitären Weiterbildung in Kraft. Den kantonalen Hochschulen werden für die Periode 1990 - 1996 75 Millionen Franken zur Verfügung gestellt und den Eidgenössisch Technischen Hochschulen 45 Millionen Franken. In der Zwischenzeit wurden diese Kredite allerdings aus Spargründen gekürzt.

2.2 Warum gelang der weiterbildungspolitische Durchbruch?

Die Hinweise auf die durchgeführten Bestandsaufnahmen sowie den weiterbildungspolitischen Diskurs verdeutlichen, daß die universitäre Weiterbildung 1990 nicht neu erfunden wurde. Hingegen stellte sie zu diesem Zeitpunkt in den eidgenössischen Räten ein mehrheitsfähiges Thema dar. Einiges spricht dafür, daß der politische Durchbruch sowohl auf eine glückliche soziopolitische Konstellation im Umfeld, auf das Gelingen eines bildungspolitischen Bündnisses wie auch auf günstige hochschulpolitische Bedingungen zurückgeführt werden kann:

- Die Hochschulkonferenz und das zuständige Bundesamt haben die Weiterbildung zu einem Zeitpunkt aufgegriffen, als das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften knapper wurde und viele, insbesondere auch wirtschaftliche Kreise, befürchteten, der technologische Rückstand

---

1 Schweizerischer Wissenschaftsrat: Hochschulbildung - Arbeitsmarkt - Beschäftigung. Bern 1981, S. 139 ff.

2 Schweizerische Hochschulkonferenz: Spezialstudie Weiterbildung. Bern 1987, S. 9 ff.

3 Ebd., S. 27 ff.

gegenüber Japan werde weiter wachsen. Weiterbildung wurde als Maßnahme betrachtet, um rasch auf die sich ändernden Anforderungen in der Arbeitswelt reagieren zu können.[1] Dazu kommt, daß die Weiterbildungsprogramme der EG mit Blick auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft als Herausforderung wahrgenommen wurden und im Nicht-EG-Land Schweiz einen Handlungsbedarf verstärkten.

- Das Förderungsprogramm der Weiterbildung an den Universitäten bildete einen Teil eines umfassenden Weiterbildungspaketes: Entsprechende finanzielle Mittel wurden von der schweizerischen Regierung auch für die Berufsbildung und die Industrie (Computer integrated manufacturing) beantragt. Diese Bündelung von drei Programmen verhinderte wohl, daß ein Bildungssektor gegen einen anderen ausgespielt werden konnte. Gleichzeitig gestattete sie, die Unterstützung verschiedener politischer Gruppierungen sicher- und den Konsens von zwei wichtigen Departementen (Ministerien) herzustellen.

- Für den Durchbruch waren unter hochschulpolitischen Gesichtspunkten im wesentlichen drei Faktoren bedeutsam: Erstens erfreut sich auf schweizerischer Ebene das Förderungsinstrument der Sondermaßnahmen im Hochschulbereich wachsender Beliebtheit. Es geht dabei um die Vergabe von Mitteln an die kantonalen Hochschulen, die nur für einen bestimmten Zweck, in unserem Falle die Weiterbildung, verwendet werden dürfen. Dies im Gegensatz zu den sogenannten Grundbeiträgen, die der Bund nach wie vor ausschüttet.[2] Zweitens nehmen die Sondermaßnahmen mit den Studiengebühren ein Element eines hochschulpolitischen Paradigmas auf, welches von wachsender Bedeutung ist: Marktorientierung. Die TeilnehmerInnen an den Weiterbildungsprogrammen haben zum Teil erhebliche, wenn auch nicht kostendeckende Studiengebühren zu zahlen. Schließlich waren auch innerhalb der Hochschulen dank der bereits bestehenden Weiterbildungsaktivitäten durchaus Interessen und Vorstellungen vorhanden, wie dieser Bereich weiterentwickelt werden sollte.

---

1 Schuwey, G.: Weiterbildungsinitiative des Bundes. Ziele, Stand und hochschulpolitische Bedeutung. In: Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung. Symposiumsbericht (= Arbeitsbericht 4 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern) 1992.

2 Vgl. dazu Weber, K.: Higher Education Policy in Switzerland (im Druck). 1992.

2.3 Organisation der Förderungspolitik auf Bundesebene

Die folgenden Überlegungen und Beobachtungen beziehen sich auf die Förderung der Weiterbildung, soweit sie im Rahmen der kantonalen Hochschulförderung erfolgt. Die beiden Eidgenössisch Technischen Hochschulen in Lausanne und Zürich sind dabei nicht eingeschlossen.

2.3.1 Förderungsinstrumente

Mit folgenden Instrumenten wird die Weiterbildung finanziert:

- Weiterbildungsstellen: Der Bund hat den Hochschulen vorgeschlagen, zentrale Einrichtungen für die Weiterbildung zu schaffen. Ihre Aufgabe besteht namentlich darin, die konzeptionelle, organisatorische, administrative und finanzielle Betreuung und die Durchführung von Weiterbildungsprogrammen sicherzustellen. Außerdem sollen diese Stellen weitere und grundsätzlichere Aufgaben in der Weiterbildung wahrnehmen. Dazu gehören das Management aller Weiterbildungsaktivitäten einer Hochschule, die Erschließung der Weiterbildungsnachfrage und die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen, die Bedarfs- und Evaluationsforschung.

  Die Vorschläge des Bundes sind von den einzelnen Universitäten unterschiedlich interpretiert worden: die einen Hochschulen richteten Weiterbildungsstellen mit einem umfassenden Pflichtenheft und einem akademischen Profil ein. Andere Hochschulen begrenzen deren Aufgaben auf administrative und Managementfunktionen. In diesem Falle setzt man voll darauf, daß konzeptionelle Aufgaben von den Instituten und Fakultäten wahrgenommen werden.

- Finanzierung von Nachdiplom- und Ergänzungsstudien: Die Hochschulen werden ermuntert, ihre Angebote an Nachdiplom- und Ergänzungsstudien zu erweitern. Diese dienen der Spezialisierung und der Vermittlung und Aneignung interdisziplinärer oder neuer Erkenntnisse. Sie richten sich an Fachleute mit einem tertiären Abschluß und einer gewissen Zeit der Berufserfahrung und werden in der Regel berufsbegleitend angeboten. Ihre Dauer beträgt mindestens 40 Kursstunden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen eine gewisse Vorliebe für eher kürzere Studienangebote, welche besonders der zeitlich beschränkten Abkömmlichkeit von Führungskräften aus Wirtschaft, Verwaltung und freien Berufen Rech-

nung tragen.[1] Was die Form des Angebotes betrifft, so werden teils ganze - auch kürzere geschlossene Studiengänge angeboten, teils wird eine modulare Form bevorzugt.

- Finanzierung der Beteiligung der schweizerischen Hochschulen an EG-Projekten wie COMETT II: In diesem Bereich sind die schweizerischen Hochschulen bisher nicht sehr aktiv gewesen. Nur die Universitäten Bern und Basel haben entsprechende Ausbildungspartnerschaften gegründet.

- Für die Evaluation von Ergänzungsstudien stellt der Bund in beschränktem Umfang Mittel zur Verfügung.

2.3.2 Organisation, Verfahren und Kriterien der Weiterbildungsförderung

Bottom up - Ansatz

Die Vorbereitung und die Planung von Projekten für Ergänzungsstudien erfolgen von unten nach oben. Institute und Fächer bereiten die Projekte in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsstellen vor. Diese durchlaufen dann ein universitäres Verfahren und werden im günstigen Falle beim zuständigen Bundesamt für Bildung und Wissenschaft eingereicht. Dieses wiederum leitet die Gesuche an die Weiterbildungskommission der Hochschulkonferenz weiter.

In der Weiterbildungskommission sind alle Hochschulen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einige andere Organisationen vertreten. Sie holt bei ihren Mitgliedern eine Expertise ein, diskutiert die Projekte, weist sie zurück oder leitet sie mit oder ohne Auflagen als Anträge an das Bundesamt weiter.

Das Bundesamt prüft das Projektgesuch und den Antrag der Weiterbildungskommssion, entscheidet darüber und erläßt eine Verfügung. Jetzt kann das Programm verwirklicht werden.

Projektförderung

Die Unterstützung der Weiterbildung erfolgt im Rahmen thematisch und zeitlich begrenzter Projekte. Der Finanzierung von Lehrleistungen fällt eine

---

[1] Vgl. ISPO: Weiterbildungsumfrage. Im Auftrage von ETH Zürich, BIGA und Gruppe Ingenieure für die Schweiz von morgen. Zürich 1991.

vorrangige Bedeutung zu, weil mit gewissen unterstützenden Leistungen (Management, Marketing) von Seiten der Weiterbildungsstellen gerechnet wird.

Die Projektförderung gestattet aber auch eine enge Rückkoppelung von Planung, Realisierung, Evaluation und Überprüfung der Planung. Gerade dadurch werden die für die Weiterbildung wichtigen Erfordernisse erfüllt: Die Inhalte müssen periodisch à jour gehalten werden. Die Lehrenden sollen sich dem Urteil der TeilnehmerInnen unterziehen. Die Veranstalter erhalten Rückmeldungen zur Organisation und Kursinfrastruktur. Wahrscheinlich stärkt diese Form der Förderung auch das Qualitätsbewußtsein, was für die Hochschulen auch angesichts des umkämpften Weiterbildungsmarktes von Vorteil ist. Ein weiterer Vorteil dieses Verfahrens liegt darin, daß in einem bestimmten Rahmen experimentiert werden kann oder ein Programm relativ leicht abgesetzt und die Ressourcen in neue Projekte investiert werden können.

Teilnahmegebühren

Ein Teil der Kurskosten wird durch die TeilnehmerInnen aufgebracht. Die Höhe der Gebühren kann der Zahlungsfähigkeit der Klientel angepaßt werden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß diese Gebühren in den meisten Fällen durch die Arbeitgeber aufgebracht werden.

Kriterien der Projektförderung

Die Weiterbildungssondermaßnahmen fordern nicht nur die Hochschulangehörigen heraus, sondern ebenso die fördernden Institutionen. Neben den relativ früh festgelegten formalen Kriterien für die Förderung (Zahl der Kursteilnehmer und ihr Rekrutierungsfeld, approximative Kosten für die gehaltenen Stunden, Infrastrukturbedarf, usw.) bilden sich inzwischen ansatzweise auch inhaltliche (Interdisziplinarität, Wissenschaftlichkeit, usw.) aus.

2.3.3 Wirkungen der Weiterbildungsinitiative

Im folgenden werden einige Hinweise zu den finanziellen Mitteln gegeben, die den kantonalen Universitäten im Rahmen der Weiterbildungsinitiative zugeflossen sind. Dieses Bild ist nicht vollständig: Zum einen werden jene Weiterbildungsangebote nicht erfaßt, die über andere Quellen finanziert werden. Dies trifft besonders für jene Angebote zu, die bereits vor 1990 bereitgestellt wurden. Einleitend wurde auf den unterschiedlichen Entwicklungsstand der Weiterbildung an den Hochschulen vor 1990 hingewiesen.

Zum andern sind die Aufwendungen der beiden Eidgenössisch Technischen Hochschulen nicht erfaßt. Aus diesen beiden Gründen werden gesamtschweizerisch bedeutend mehr Mittel in die Weiterbildung investiert als hier ausgewiesen werden. Die Zahlen zeigen jedoch, wer sich mit welchem Erfolg um die Sondermittel beworben hat.

- In den letzten beiden Jahren (Herbst 1990 - Herbst 1992) ist der Bund gemäß Angaben des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft, das auch alle weiteren Daten zur Verfügung gestellt hat, Verpflichtungen im Umfang von 18 Millionen Franken eingegangen (exkl. Teilnehmergebühren). Rund 60 Prozent sind dabei für die Weiterbildungsstellen vorgesehen. Von den Mitteln für Ergänzungsstudien haben die Universitäten - relativ unabhängig von ihrer Größe - in unterschiedlichem Maße profitiert. Es zeigt sich u.a., daß jene Universitäten, welche eine gut ausgebaute und aktive zentrale Weiterbildungsstelle eingerichtet haben, auch am meisten von den Mitteln für die Ergänzungsstudien profitieren. Dies trifft auf die Universitäten Bern und Genf zu.

- Werden die finanziellen Verpflichtungen nach Fächern differenziert, was wegen ihres oft fächerübergreifenden Charakters nur mit einer gewissen Willkür möglich ist, stellt man fest, daß zwischen 1990 und 1992 rund 1,4 Mio Franken in Ergänzungsstudien der Psychologie, 1 Mio Franken in solche der Medizin, 770.000 Franken in die Ökologie und nur 350.000 Franken in die Naturwissenschaften geflossen sind.[1] An dieser Stelle muß nochmals auf die einleitende Bemerkung zum besonderen Charakter der Daten hingewiesen werden. Trotz dieser Relativierung zeigen die Zahlen, daß mit wachsenden Absolventenzahlen eine Differenzierung der Weiterbildung im Sinne einer Spezialisierung parallel geht (vgl. Psychologie). Die Nachfrage nach ökologischer Weiterbildung dürfte demgegenüber eher mit einem gesellschaftspolitisch induzierten Wandel zusammenhängen. Schließlich sind in dieser Übersicht jene Fächer untervertreten, deren Weiterbildungsangebote sich bereits vor 1990 stark entwickelt haben, sehr oft in Kooperation mit der Universität (Humanmedizin, Rechtswissenschaften). Die Ingenieurwissenschaften werden nur an den beiden ETH gelehrt und tauchen daher in dieser Übersicht nicht auf.

---

[1] Schuwey, G.: a.a.O.

3 Die Universität Bern nutzt die Chance der Sondermaßnahmen des Bundes für die Weiterbildung

3.1 Weiterbildung als vierte Aufgabe an der Universität Bern

3.1.1 Vorhandene Ansätze und Aktivitäten

Wann die Geburtsstunde der formalisierten Weiterbildung an der Universität Bern schlug, ist heute schwer festzustellen. Gurny/Roller weisen in ihrer Studie 1973 darauf hin, daß Bern mangels Geld nicht an den Ausbau der Weiterbildung denke.[1] Sicher ist, daß schon lange vor dem Inkrafttreten der Sondermaßnahmen des Bundes am 1. Oktober 1990 Weiterbildungsveranstaltungen angeboten wurden. Auch haben sich viele Hochschulangehörige seit Jahren in der Weiterbildung eingesetzt (z.B. als Referenten in Weiterbildungsseminaren, in der Volkshochschule, in betrieblichen und verwaltungsinternen Weiterbildungen usw.). Insbesondere die stark ausdifferenzierte und institutionalisierte medizinische Fort- und Weiterbildung kann auf langjährige Erfahrungen zurückblicken. Ein spezielles Segment der Weiterbildung decken die Seniorenuniversität und das Collegium generale ab. Im weiteren ist nicht zu vergessen, daß schon seit Jahren auch das eigentliche Grundstudienangebot für Weiterbildungszwecke genutzt wird, sei es als Zweitstudium oder im Hörerstatus für einzelne Veranstaltungen.

3.1.2 Pioniere und Lobby

Das in einzelnen Fachbereichen und vor allem bei einzelnen Personen vorhandene Interesse an der Weiterbildung bildete den fruchtbaren Boden, auf dem mit Hilfe der Weiterbildungsmaßnahmen des Bundes der konzeptionell gestützte Aufbau der Weiterbildung an der Universität gedeihen konnte. Insbesondere in der Person des Präsidenten der Weiterbildungskommission, Prof. Dr. Klaus Wegenast, der sich an seinem Lehrstuhl für Religionspädagogik speziell auch mit Fragen der Erwachsenenbildung befaßt, verfügt die universitäre Weiterbildung über einen unermüdlichen Förderer. Eine universitäre Weiterbildungskommission aus VertreterInnen der Fakultäten, des Rektorats, des akademischen Mittelbaus, der Studentenschaft und der Erziehungsdirektion des Kantons Bern bildet eine breit abgestützte und engagierte Lobby für die Weiterbildung. Dank dieser Kommission und der von Beginn an deutlich markierten Unterstützung des Rektorats und der Erziehungsdirektion für eine starke Weiterbildung herrschten günstige

---

[1] Gurny, R.; Roller, S.: a.a.O., S. 60.

Startbedingungen für die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) und das Weiterbildungsangebot der Institute und Fakultäten. Insbesondere die gute personelle und finanzielle Ausstattung der Koordinationsstelle sowie die Wahl eines sowohl in der Verwaltung wie im Bildungswesen erfahrenen Wissenschaftlers als Leiter legten den Weg frei für einen professionellen Aufbau der Weiterbildung.

Universität Bern: Weiterbildungsveranstaltungen 1990-1994
(Stand: Dez. 1992)

Interfakultäre Veranstaltungen		
Weiterbildung in Ökologie	Interfak. Koordinationsstelle für Allg. Ökologie	290 h
Gestaltung und Bewertung von Technik	KWB	24 h
Risikomanagement in der öffentlichen Verwaltung	KWB	40 h
Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche WB	KWB (Symposium)	3 T
Umweltabgaben in Europa	KWB/Ecoplan	2 T
Handlungsbedarf in der Bildungspolitik?	KWB/Pädag. Seminar	1 T
Theologie		
Seelsorge im Straf- und Maßnahmenvollzug	Ev.-theol. Fakultät	364 h
Rechts- und Wirtschaftswissenschaft		
Kriminalpolitik und Sanktionsrecht	Inst. f. Strafrecht u. Kriminologie	70 h
Suchtverhalten in der Arbeitswelt	KWB/Verein Berner Wirtschaftsw.	20 h
Humanitäres Recht	Seminar f. öffentliches Recht	42 h
Gemeinde- und Stadtverwaltung im Wandel	Forschungszentrum für schweizerische Politik	240 h
Humanmedizin, Veterinärmedizin		
Nachdiplomstudium Management im Gesundheitswesen	Rww und med. Fakultät	470 h
Statistik für Mediziner	Inst. f. mathem. Statistik	72 h
Öffentl. Gesundheit u. Gesundheitsförderung	Inst. f. Soz.- u. Präventivmedizin	324 h
Tierärztliche Weiterbildung	Vet.-med. Fakultät	876 h
Zahnärztliche Weiterbildung	Zahnärztl. Institute	210 h

Geisteswissenschaften		
Textoptimierung in der öffentl. Verwaltung	Institut für Sprachwissenchaften	42 h
Psychotherapie	Psycholog. Institut	510 h
Psychopathologie für Psychotherapeuten	Psych. Universitätsklinik Bern	20 h
Psychologie	Psycholog. Institut	240 h
Einführung neuer Technologien in kl. u. mittl. Unternehmen	Psycholog. Institut	20 h
Die Araber - unsere Nachbarn	Phil.-hist. Fakultät	60 h
Gehirn und Kommunikation	Inst. f. Sprachwissenschaften	40 h
Naturwissenschaften		
Experimentelle Bestimmung von Parametern physik. Modelle	Physikalisches Institut	30 h
Integrierte Analytik organ. Wirk- und Werkstoffe	Inst. f. organische Chemie	56 h
Forstliche Standortkartierung	Geographisches Institut	108 h
Luftverschmutzung der Troposphäre	Geograph. Inst./Schweiz. Komm. f. Klimaforsch. SANW	70 h
Lehrerbildungsinstitutionen		
Pädagogisch-didaktische Weiterbildung	Konferenz der Lehrerbildungsinstitutionen/KWB	336 h
Instructional design /Hypermedia	Abt. Unterrichtsmedien der med. Fakultät	80 h

3.1.3 Die professionelle Lösung: gesetzliche und institutionelle Verankerung der Weiterbildung in der Universität

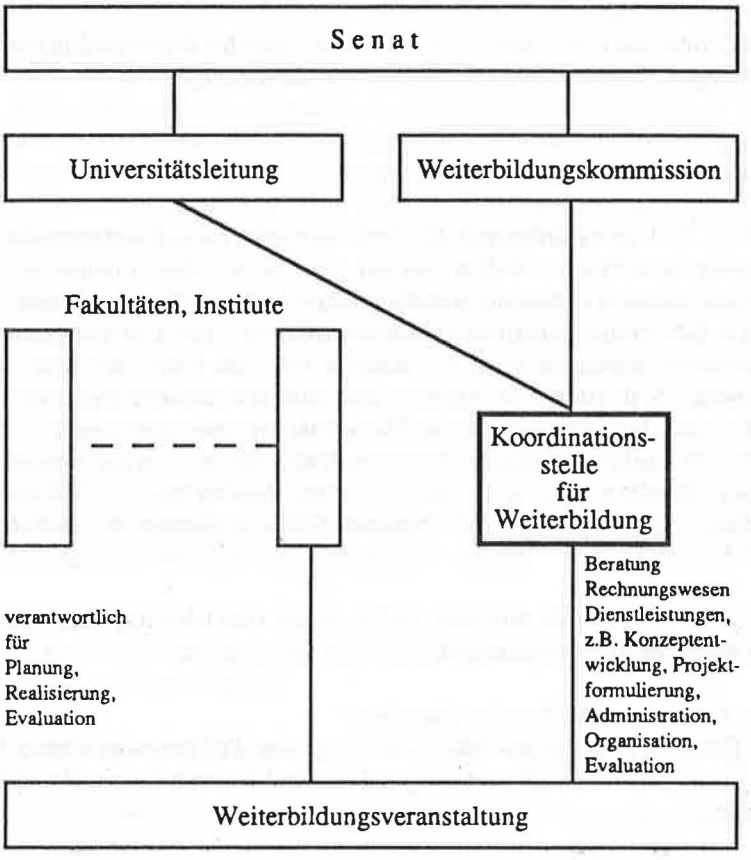
Seit 1988 ist die Weiterbildung im Universitätsgesetz als vierte Aufgabe der Hochschulen neben Lehre, Forschung und Dienstleistungen verankert.[1] Darauf abgestützt wurde unter den vielen möglichen Lösungen der Förderung der universitären Weiterbildung[2] ein Weg gewählt, der eine professionelle Entwicklung erlaubt: eine personell ausreichend ausgestattete Koordinationsstelle als zentrale, interfakultäre Einrichtung bildet mit Aufgaben im Management, in der Beratung, der Forschung und der Lehre den Motor der Weiterbildung. Die einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen werden von den Instituten und Fakultäten, zu einem kleineren Teil auch von

---

1 Gesetz über die Universität, Art. 2 Abs. 2: Sie (die Universität) fördert durch Forschung und Lehre die wissenschaftliche Erkenntnis. Ihr obliegen die Aus- und Weiterbildung in akademischen Berufen und die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

2 Vgl. die Lösungen an den anderen Schweizerischen Universitäten.

der Koordinationsstelle durchgeführt. Dieser fällt zudem die Funktion einer Geschäftsstelle für die Weiterbildungskommission zu. Das folgende Organigramm zeigt die Einbindung der Weiterbildung in die Universität und die Zuständigkeiten für die Weiterbildungsveranstaltungen:



In bezug auf die Weiterbildung sind die Aufgaben der einzelnen Stellen die folgenden (Auswahl):

- Universitätsleitung und -verwaltung: Einreichung der Subventionsgesuche an das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Anstellung der ständigen MitarbeiterInnen der Koordinationsstelle für Weiterbildung, administrative Zuständigkeit, Führung der Buchhaltung;

- Weiterbildungskommission: universitäre Weiterbildungspolitik, konzeptionelle und strategische Entscheidungen, Verbindung zu den Fakultäten, Prüfung der Subventionsgesuche, Budget der Koordinationsstelle für Weiterbildung;

- Koordinationsstelle für Weiterbildung: vgl. Kapitel 3.2.1;

- Fakultäten, Institute, Lehrstühle: Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere inhaltliche Verantwortung.

3.1.4 Die ersten Schritte

Die ersten Weichen wurden mit der Errichtung der Koordinationsstelle, der Festlegung ihres Pflichtenheftes und mit ihrer personellen, finanziellen und infrastrukturellen Ausstattung gestellt. Innerhalb dieses Rahmens konnte die KWB (= Koordinitationsstelle für Weiterbildung) mit Unterstützung der Weiterbildungskommission ab 1. Oktober 1990 die Entwicklungsarbeiten aufnehmen. Sie dienten dem Aufbau einer Struktur und der Definition von Verfahren, der konkreten Arbeit an Weiterbildungsveranstaltungen (von der Idee über die Bedarfsabklärung, Beratung, Durchführung bis zur Evaluation) und der Realisierung von flankierenden Maßnahmen (Kolloquium, didaktische Veranstaltungen, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, Aufbau der Fachbibliothek).

Bereits zu Beginn wurde mit dem Aufbau eines Gerüstes begonnen, das im wesentlichen Festlegungen umfaßt

- zum modularen Aufbau des Angebots[1]
- zur Finanzierung (insbesondere zur Frage der Teilnahmegebühren)[2]
- zur Frage der Abschlußbescheinigung (Teilnahmebestätigung, Zertifikat/-Diplom).[3]

Sehr früh wurden die Verfahren, die zwischen Universitäts- und Bundes-

---

1 Vgl. Universitäre Weiterbildung als Baukastensystem /Grundsatzpapier der Koordinationsstelle für Weiterbildung, 3.8.1992; ebenso Kap. 3.3.3. unten.

2 Vgl. Teilnahmegebühren bei Weiterbildungsveranstaltungen, Weiterbildungskommission 22.6.1992; ebenso Kap. 3.3.6. unten.

3 Vgl. Arbeitspapier zur Frage der Abschlußbescheinigungen bei universitären Weiterbildungsveranstaltungen, WBK 19.3.1991; ebenso Kap. 3.3.4. unten.

stellen koordiniert werden mußten, sowie die Anforderungen an die Planung von Weiterbildungsveranstaltungen festgelegt und in einem Leitfaden für Gesuchssteller übersichtlich dargestellt.[1] Die damit erreichte Transparenz erlaubt es, sich bei der Planung auf konzeptionelle und inhaltliche Fragen zu konzentrieren. Als günstig für die Integration der Weiterbildung in die Universität erwies sich auch, daß für die Weiterbildung die gleichen Honorar- und Spesenregelungen übernommen wurden, wie sie für die Universität gelten.

Die Weiterbildungsveranstaltungen werden als Projekte behandelt. Sie sind thematisch beschränkt und zeitlich befristet und werden einzeln abgerechnet. Weil somit über die Weiterführung - in Kenntnis auch der finanziellen Eckdaten - immer wieder neu entschieden werden kann, ist bei der Programmplanung eine große Flexibilität gewährleistet.

Der Start der Weiterbildung an der Universität Bern ist nicht zuletzt auch deshalb geglückt, weil diese neue Aufgabe hauptsächlich mit Drittmitteln finanziert wird. So war seitens der Universität und ihrer Institute kein Verzicht zugunsten der Weiterbildung nötig. Dies ist natürlich gerade in der Zeit rigoroser Sparmaßnahmen, vor denen auch die Universität Bern nicht verschont wird, von großer Bedeutung. Mit dem Auslaufen des Bundesprogrammes fällt dieser Vorteil weg, mit einer erhöhten Selbstfinanzierung der Weiterbildungsveranstaltungen durch Teilnahmegebühren soll aber dieser Wegfall mindestens teilweise gutgemacht werden.

3.2 Die Koordinationsstelle für Weiterbildung als Motor der universitären Weiterbildung

3.2.1 Ziele und Aufgaben der Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB)

Die KWB strebt in Zusammenarbeit mit der Weiterbildungskommission und den Fakultäten und Instituten der Universität folgende Ziele an:

- die Verankerung der Weiterbildung im Bewußtsein der Lehrenden als attraktive, lehrreiche und bereichernde Aufgabe sowie als Antenne für Rückmeldungen aus der Praxis;

- die Verwirklichung eines qualitativ gehaltvollen, fächerübergreifenden und nach professionellen Kriterien gestalteten Weiterbildungsangebots;

---

[1] Leitfaden für Weiterbildungsprojekte, KWB, Dezember 1990.

- die Profilierung des Weiterbildungsangebots gegenüber der Nachfrage in der schweizerischen Hochschullandschaft und gegenüber privaten Anbietern;

- eine internationale Offenheit (Beteiligung an europäischen Programmen, Rekrutierung ausländischer Lehrkräfte und TeilnehmerInnen).

Die KWB versteht sich als Bindeglied zwischen der Welt der Arbeit und jener der Wissenschaft. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, zwischen den unterschiedlichen Logiken und Erwartungen dieser beiden Bereiche unterstützend zu vermitteln. Die bisherigen Erfahrungen haben gelehrt, daß eine solche Vermittlung nicht einfach technischer Natur ist. Sie muß mit Augenmaß für das Besondere in den einzelnen Fächern und in der Arbeitswelt betrieben werden. Die Veterinärmedizin ist beispielsweise auf andere Weise mit der Praxis verknüpft als es die Sozial- oder Geisteswissenschaften sind. Diese unterschiedlichen Ausprägungen von Wissenschaft-Praxis-Beziehungen erfordern auch angepaßte organisatorische und didaktische Konzepte in der Weiterbildung.

Die Aufgaben der KWB bestehen vorab darin,

- Konzepte zum Aufbau der Weiterbildung an der Universität zu entwickeln;

- die aktuellen Bedürfnisse nach Weiterbildung zu erkunden, zusammen mit der Arbeitswelt Programme für die Weiterbildung zu entwickeln, die Fakultäten zu beraten und Hilfestellung bei der Kooperation zwischen Theoretikern und Praktikern zu geben;

- sich in der Lehre zu engagieren mit Vorlesungen, Kolloquien, didaktischen Kursen sowie mit Lehrtätigkeit in einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen;

- Forschung zum Bedarf an Weiterbildung sowie zur Evaluation von Weiterbildungsprogrammen durchzuführen;

- den Anbietern von Weiterbildungsprojekten mit Dienstleistungen im Bereich der Planung, des Marketing, der Organisation und Administration, der Finanzierung und der Evaluation zur Verfügung zu stehen;

- Geschäftsstellenfunktion für die Ausbildungspartnerschaft CONTEC (im Rahmen von COMETT, vgl. auch Kap. 3.4) wahrzunehmen.

3.2.2 Personelle und finanzielle Ausstattung

Die Koordinationsstelle wird größtenteils durch Bundesmittel finanziert (100 % Personalmittel, 70 % Sachmittel), den Rest finanziert die Universität (30 % Sachmittel). Ein Teil der MitarbeiterInnen ist - zeitlich befristet - über weitere Drittmittel angestellt. Insgesamt arbeiten an der KWB, meist in Teilzeitanstellung:

- 1 Stellenleiter
- 2 wissenschaftliche MitarbeiterInnen
- 2 wissenschaftliche Assistenten
- 3 Personen Sekretariat und Rechnungswesen
- 1 Person Bibliothek/Dokumentation

Im übrigen verfügt die KWB aus dem Stellenetat der Universität über begrenzte Personalmittel für Lehraufträge in der Weiterbildung.
Die einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen werden durch Bundesmittel, Mittel der Universität, durch Dritte (Auftraggeber) und durch Teilnahmegebühren finanziert.

3.3 Konzeptionelle und strategische Überlegungen

Aufbauarbeit heißt Schaffen von Strukturen und Abläufen sowie Festlegen von Regeln für die Planung, Realisierung und Entwicklung von Weiterbildung. Es gilt aber auch, jene kulturellen Bedingungen zu fördern, die eine positive Entwicklung der Weiterbildung an der Universität begünstigen. Langfristig soll daher eine von allen in der Weiterbildung engagierten Personen getragene Weiterbildungskultur gefördert werden.

3.3.1 Weiterbildung gehört zur Universität

Weiterbildung soll sich, gerade auch bei einer starken Zusammenarbeit mit außen (vgl. Kap. 3.3.2), in die Universität integrieren. Im Zentrum stehen dabei die Angehörigen der Universität, die sich in zunehmender Zahl auch in der Weiterbildung engagieren. Sie sollen bei diesen, für viele neuen Tätigkeiten unterstützt werden. Dafür werden von der KWB unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen: themenspezifische Kolloquien, ProjektleiterInnensitzungen (Erfahrungsaustausch), didaktische Veranstaltungen, Einzelberatung und -begleitung (Coaching). Wichtig ist auch die Präsenz der KWB und ihrer MitarbeiterInnen im universitären Betrieb und ein Corporate Identity-Management, das die Weiterbildung als Teil der Univer-

sität versteht (sowohl seitens der Universitätsleitung wie seitens der Koordinationsstelle für Weiterbildung). Dazu wurden in einem ersten Schritt die administrativen Regelungen der Universität auch für die Weiterbildung übernommen: Verfahrensabläufe, Höhe der Honorare und Spesen, Durchführung in den Räumlichkeiten der Universität. Die Weiterbildung erhält so auch auf dieser Ebene keine Sonderbehandlung, sondern ist von Beginn an ein Element der Universität mit den gleichen Rechten und Pflichten der hier Engagierten.

3.3.2 Kooperation als Prinzip: mit anderen Lehrstühlen, anderen Universitäten im In- und Ausland, mit Fachleuten aus der Praxis

Universitäre Weiterbildung steht an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt. Die Entwicklungen in Wissenschaft und Gesellschaft führen sowohl zu stärkerer Spezialisierung und Arbeitsteilung als auch zu vermehrten fachübergreifenden Problemstellungen, die beide zunehmend eine Zusammenarbeit zwischen Fachrichtungen, Universitäten und der Berufspraxis unabdingbar werden lassen. Auf der anderen Seite verlangt auch die Berücksichtigung der Weiterbildungsbedürfnisse der TeilnehmerInnen eine fundierte Kenntnis der jeweiligen Arbeitswelt und damit ebenfalls eine Zusammenarbeit zwischen Universität und außeruniversitärer Berufspraxis. Da die fachübergreifende Zusammenarbeit und die Kooperation mit der Arbeitswelt in der Universität noch nicht überall zur Gewohnheit geworden sind, gilt es im Rahmen der Weiterbildung allenfalls vorhandene Vorurteile und Befürchtungen sowie die realen Hindernisse abzubauen, geeignete Zusammenarbeitsformen zu finden und diese zu unterstützen sowie auf Dauer zu setzen. Die KWB fördert alle Bemühungen, Fachleute anderer Universitäten (insbesondere auch aus dem Ausland) und aus der Berufspraxis bei Weiterbildungsveranstaltungen in den Lehrkörper einzubeziehen. Um diesen Prozeß zu unterstützen, betreibt die KWB ein aktives "networking" im nationalen und internationalen Rahmen. 1992 wurde erstmals ein internationales Symposium zur wissenschaftlichen Weiterbildung in Bern durchgeführt. Außerdem werden einzelne ausländische Fachleute aus der wissenschaftlichen Weiterbildung eingeladen, im Rahmen von Einzelveranstaltungen ihre Erfahrungen vorzustellen. Ebenfalls in diesem Zusammenhang wurde die Ausbildungspartnerschaft Hochschule - Wirtschaft CONTEC (Continuing Education in Technology) gegründet, die im Rahmen des Euro--Programms COMETT situiert ist (vgl. auch Kap. 3.4).

3.3.3 Modularer Aufbau des Angebots

Eine wesentliche Weiche für die Struktur der Weiterbildung an der Universität Bern wurde schon sehr früh gestellt: Das Weiterbildungsangebot wird modular sein. Wenn der Begriff 'Baukastensystem' in der universitären Weiterbildung verwandt wird, so wird darunter in erster Linie ein offenes, flexibles Bildungsangebot verstanden, das eine Individualisierung des Bildungsganges erlaubt.

Ein Baukastensystem ist in der Weiterbildung durch verschiedene Angebots- und Leistungselemente, durch seine Ordnung und seine Organisation sowie durch seine Offenheit gegenüber anderen Systemen, die nach durchlässigen Schnittstellen verlangt, charakterisiert.

Die längeren Veranstaltungen (Studiengänge) werden dementsprechend wie folgt angeboten:
- Aufteilung des Angebots in Module à ca. 20 Lehrstunden oder das Mehrfache davon;
- Anrechnung extern bezogener Module und anderer Leistungen;
- Öffnung der Module für TeilnehmerInnen, die nicht dem gesamten Studiengang folgen (genaue Beschreibung der Zulassungsvoraussetzungen).

Die kürzeren Veranstaltungen werden so gestaltet, daß sie auch als externe Angebote für einzelne Studiengänge der universitären Weiterbildung (der Universität Bern oder anderer Universitäten) oder für außeruniversitäre Studiengänge dienen können. Das heißt:
- Aufteilung in Einheiten à ca. 20 Lehrstunden;
- genaue Beschreibung der Zulassungsvoraussetzungen;
- die TeilnehmerInnen erhalten eine Teilnahmebescheinigung, die den Inhalt der Lehrveranstaltung und evtl. die Leistungen der TeilnehmerInnen ausweist.

Die KWB beabsichtigt längerfristig als Modul-Börse zu fungieren, indem sie die erforderlichen Informationen über die inneruniversitär angebotenen Module sammelt und den interessierten Studienleitungen bekannt gibt. Dadurch wird es den Studienleitungen möglich, einerseits mit den Modulanbietern in Verhandlung zu treten, um evtl. ganze Module in ihr eigenes Angebot aufzunehmen, andererseits die Anrechenbarkeit einzelner Module für den eigenen Studiengang zu prüfen. Die KWB nimmt diese Börsenfunktion auch im Kontakt mit den anderen schweizerischen Hochschulen und ausländischen Universitäten wahr.

3.3.4 Zurückhaltung in der Frage der Zertifizierung

Die Zertifizierung von Weiterbildungsveranstaltungen stellt im universitären Kontext ein heikles Thema dar. Für die Situierung des Angebots im Weiterbildungsmarkt ist sie auf der andern Seite ein wesentlicher, nachfragebildender Faktor. Zu universitätspolitischen Diskussionen gibt die Zertifizierung insbesondere auch im Zusammenhang mit den Zulassungsbedingungen Anlaß.

An der Universität Bern werden für Weiterbildungsveranstaltungen Teilnahmebescheinigungen (für Veranstaltungen von mindestens 20 Stunden) und Zertifikate (für Studiengänge von mindestens 20 Bausteinen à 20 Stunden und weitere Bedingungen wie Evaluation der Leistung der TeilnehmerInnen) vergeben.

Die Hürde für die Vergabe der Zertifikate wird absichtlich hoch angesetzt. Zertifikate müssen sich übrigens klar von den ordentlichen Studienabschlüssen (Lizentiat, Diplom) unterscheiden und sind mit keinerlei Berechtigungen verbunden. Ihre Geltung in der Arbeitswelt müssen sie sich erst noch schaffen. Der Wert dieser Zertifikate steht und fällt mit der Einschätzung der Qualität der Studiengänge durch die Berufspraxis. Bis heute werden erst in zwei Nachdiplomstudiengängen derartige Zertifikate abgegeben.

3.3.5 Evaluation als integraler Bestandteil der Weiterbildungsveranstaltungen

Von Anfang an legte die KWB besonderes Gewicht auf die enge Verzahnung von Kursplanung und Evaluation. Bereits 1990 wurde ein erstes Evaluationskonzept erstellt. Auf dieser Basis konnten schon in den ersten Weiterbildungskursen soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen sowie Daten zum Weiterbildungsverhalten erhoben und ausgewertet werden.

Außerdem wird von den Kursleitern ein Evaluationsbericht erwartet, der sich unter anderem auf eine schriftliche Schlußbefragung der TeilnehmerInnen (standardisierter Fragebogen) abstützt.

Die erhobenen Daten werden fortlaufend ausgewertet. Die Ergebnisse haben u.a. zu einer stärkeren Fokussierung der Marketingstrategien sowie zur Optimierung der internen Arbeitsabläufe geführt. Vor allem aber erwiesen sich die bisher durchgeführten Evaluationen als wichtiges Instrument für die Bewertung der Veranstaltungen und die sich daraus ergebende weitere Programmplanung.

Die von der KWB entwickelten Ansätze und Instrumentarien wurden inzwischen von den anderen universitären Weiterbildungsstellen in der Schweiz übernommen.

3.3.6 Sukzessive Erhöhung des Selbstfinanzierungsgrades

Längerfristig gesichert ist die Weiterbildung erst, wenn auch eine tragfähige Finanzierungsbasis gefunden ist. Für die Zeit der Sondermaßnahmen des Bundes bis mindestens 1996 ist diese Voraussetzung erfüllt. Bereits heute aber ist an die Ablösung von den Bundesfinanzen zu denken. Bewährte Veranstaltungen und solche mit einem relativ sicheren und treuen Zielpublikum sollen ihren Selbstfinanzierungsgrad sukzessive erhöhen, sei es durch Anpassung der Teilnahmegebühren oder durch Erschließung von Drittmitteln. Längerfristig wird angestrebt, mindestens die Lehrleistungen über Teilnahmegebühren zu finanzieren. Für die Finanzierung der Infrastruktur und der Basisleistungen (Entwicklungs-, Planungs- und Koordinationsaufwand, administrative Kosten und Betriebsmittel) werden zusätzliche Finanzquellen gesucht. Hier wird auch die Universität ihren Teil beitragen müssen.

3.4 Bilanz nach zweieinhalb Jahren [1]

Die Weiterbildungsangebote finden bisher ein positives Echo. Die Erfahrungen in den ersten beiden Jahren haben gezeigt, daß zum Teil eine beträchtliche Nachfrage nach wissenschaftlicher Weiterbildung besteht. Das Interesse an bestimmten Weiterbildungsangeboten war zum Teil so groß, daß nicht alle BewerberInnen zugelassen werden konnten. Andere Weiterbildungsangebote wurden doppelt geführt. Freilich hat sich diese Nachfrage nicht von selber ergeben. Zusammen mit den Kursverantwortlichen hat die KWB sie durch eine gezielte Werbung herausgefordert.

Managementaufgaben

Kernstück der Weiterbildungsaktivitäten stellen die einzelnen Ergänzungsstudien dar, von denen zur Zeit 26 laufen, bzw. geplant oder bereits abgeschlossen sind. Sie werden von Universitätsinstituten (Projektleitung), meist in Zusammenarbeit mit Fachleuten anderer Institute und aus der Berufspraxis, durchgeführt.

---

[1] Vgl. auch Arbeitsbericht 1 der KWB: Jahresdokumentation 1992.

Die Betreuung der einzelnen Weiterbildungsprojekte seitens der KWB enthält die Beratung der Projektleitung in konzeptionellen, administrativen und je nachdem auch didaktischen Belangen, außerdem eine allfällige inner- und außeruniversitäre Koordination, die Einfädelung des Genehmigungsverfahrens und die administrative und finanzielle Abwicklung. Gerade im Planungsstadium ist eine intensive Beratung besonders wichtig, damit das Gesuch die Kriterien erfüllt, welche die Genehmigungsinstanzen definiert haben. Aber auch bei konkreten Realisierungsfragen wie der Ausschreibung und Werbung für den Kurs oder der Organisation von Kurslokalen bietet die Koordinationsstelle den ProjektleiterInnen ihre Unterstützung an.

Marketing ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Weiterbildungsprogramms. Im stark aufgesplitterten und wenig durchschaubaren Weiterbildungsmarkt sind auch Veranstaltungen der Universität ohne maßgeschneiderte Werbestrategien nicht zu realisieren. Der dazu erforderliche Aufwand war beträchtlich, geht es doch auch darum, der universitären Weiterbildung einen Namen zu schaffen.

Im Dezember 1991 wurde auf Initiative der KWB der Verein CONTEC gegründet. CONTEC steht für "Continuing Education in Technology" und versteht sich als Ausbildungspartnerschaft zwischen Hochschulen (einschließlich Fachhochschulen) und Unternehmen im Rahmen des EG-Programms COMETT. CONTEC fördert die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Privatwirtschaft auf dem Gebiet der Spitzentechnologien. Dabei soll insbesondere die Deckung des spezifischen Qualifikationsbedarfs der kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigt werden. CONTEC unterstützt seine Partner darin, sich an europäischen Projekten, insbesondere an COMETT, zu beteiligen. Die Geschäftsstelle von CONTEC ist der KWB angegliedert.

Die Fachbibliothek umfaßt zur Zeit etwa 30 Zeitschriften und gegen tausend Monographien aus den Bereichen Bildung (speziell Weiterbildung), Wissenschaft und Technologie, Arbeit und Gesellschaft.

Lehre

Die Lehre bildet die zweite Säule der KWB-Aktivitäten. Die in diesem Feld gewonnenen Erfahrungen sind für Konzipierung und Beratung von Weiterbildungsprojekten außerordentlich wichtig.

Der Leiter der KWB führt im Rahmen des Studienangebotes des Pädagogischen Institutes Lehrveranstaltungen durch. Außerdem waren MitarbeiterInnen der KWB in Weiterbildungsprogrammen als Lehrende

tätig. Ferner organisierte die KWB das Kolloquium "Praxis der universitären Weiterbildung" mit verschiedenen in- und ausländischen DozentInnen. Auf Initiative der Koordinationsstelle wurde im Raum Bern das Forum Erwachsenenbildung gegründet, dessen Ziel eine verstärkte Zusammenarbeit in diesem Feld ist.

Mit dem 1992 erstmals durchgeführten internationalen Symposium"Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung" hat die KWB eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen im Bereich der universitären Weiterbildung geschaffen.[1] Ein nächstes Symposium wird in zwei Jahren vom Zentrum für Weiterbildung der Eidgenössisch Technischen Hochschule Zürich in Zusammenarbeit mit der KWB organisiert.

Forschung

In der Forschung hat die KWB drei Schwerpunkte gesetzt: Erstens untersucht sie, wie in Wirtschaft, Verwaltung, Dienstleistungen und freien Berufen ein Bedarf an Weiterbildung entsteht, wie dieser Bedarf gedeckt wird und welches dabei die Handlungsmöglichkeiten der Universität sind. Dann erforscht sie in didaktischer Perspektive, wie das an der Hochschule erarbeitete Wissen an die Praxis weitergegeben werden kann. Drittens steht in der Evaluation die Frage im Vordergrund, warum jemand an Weiterbildungsveranstaltungen teilnimmt, und wie das Kursangebot in seinem weiteren Zusammenhang beurteilt wird. Diese Forschung hat teils einen grundlagen-, teils einen anwendungsorientierten Charakter. Sie bildet eine Voraussetzung für den Aufbau eines bedarfs- und wissenschaftsgerechten universitären Weiterbildungsangebotes.

Im skizzierten Rahmen wurden Forschungsprojekte zum Weiterbildungsbedarf im Kanton Wallis[2], zum Weiterbildungsbedarf in der Solothurner Industrie, eine Trendstudie über Ansätze und Ergebnisse der Weiterbildungsforschung[3] sowie Evaluationen von Bildungseinrichtungen und Weiterbil-

---

1 Die einzelnen Beiträge sind im Arbeitsbericht 4 der Koordinationsstelle für Weiterbildung publiziert.

2 Vgl. Bergamin, P.: Wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis. Arbeitsbericht 7, 1992.

3 Vgl. Aebi, D.: Universitäre Weiterbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis. Arbeitsbericht 3, 1992.

dungsprogrammen im Bereich des Gesundheitswesens durchgeführt bzw. gestartet. Die Forschungsergebnisse werden in der Publikationsreihe "Arbeitsberichte" der Koordinationsstelle für Weiterbildung veröffentlicht.[1]

4 Ausblick

Wenn man aus einer gewissen Distanz betrachtet, welche Weiterbildungsaktivitäten die Initiative des Bundes an den kantonalen Hochschulen ausgelöst hat, fällt die Bilanz sicher positiv aus. Selbstverständlich ist der Vollzug dieser Initiative auch mit Schwierigkeiten verbunden. Diese mußten erwartet werden. Überraschend ist eher, daß die Schwierigkeiten nicht größer sind. Vielleicht hat sich gar die zeitliche Beschränkung der Sondermaßnahmen positiv ausgewirkt. Sie erlaubt keine weite und ausufernde Diskussion über die Stellung der Weiterbildung an der Universität. Die Hochschulen standen vielmehr vor der Frage, ob sie Weiterbildungsprojekte mit zusätzlichen Mitteln realisieren oder auf diese zusätzlichen Mittel verzichten.

Auch ein guter Start der universitären Weiterbildung, die neben Forschung, Lehre und Dienstleistung die vierte Aufgabe der Hochschule bildet, bedeutet nicht, daß diese Aufgabe schon definitiv und längerfristig etabliert ist. Externe Impulse genügen zu ihrer Förderung allein nicht. Entscheidend wird sein, daß die Hochschulen die Weiterbildung als eine ihrer eigenen und wichtigen Aufgaben definieren und entsprechende Interessen ausbilden. Von einer erfolgreichen Integration werden wir daher erst dann sprechen können, wenn das Organisationsgefüge Universität mit den nun vier Funktionen ein neues und auch bereicherndes Gleichgewicht gefunden hat.

Freilich wird sich ein solcher Zustand nicht von selbst einstellen, er bedarf der Förderung. Darunter verstehen wir alle Maßnahmen, die dazu dienen können, so etwas wie eine Weiterbildungskultur in der Hochschule zu entwickeln. Konkret denken wir an die Stärkung der Professionalität der Lehre in der Weiterbildung, die Verknüpfung von Weiterbildung mit der Forschung und die Förderung der Beziehungen zwischen Universität, ihren Instituten und der Arbeitswelt.

---

[1] Bis jetzt sieben Hefte, zu beziehen bei der Koordinationsstelle für Weiterbildung, Postfach 484, CH-3000 Bern 25.

Einiges spricht dafür, daß diese Integration gelingen kann.[1] Zunächst wird sich das Nachfragepotential nach wissenschaftlicher Weiterbildung allein schon wegen der weiterhin wachsenden Absolventenzahlen der Universitäten und der übrigen Bildungseinrichtungen des Tertiärbereiches vergrößern. Dann nimmt die Weiterbildung im Kern Anliegen auf, die Teil des vorherrschenden hochschulpolitischen Paradigmas sind: Marktorientierung (vgl. Studiengebühren) und Wissenstransfer. Schließlich wird sich die Universität als wissensproduzierende und -verteilende öffentliche Einrichtung vermehrt gegenüber privaten Einrichtungen zu behaupten haben. Dabei fällt der wissenschaftlichen Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu.

Die skizzierte Entwicklung der universitären Weiterbildung ist ein Beispiel dafür, wie in einem föderalistisch organisierten Hochschulwesen im Zusammenspiel von zentralen Vorgaben und Rahmenbedingungen sowie kantonalen Interessen und Initiativen Erneuerungen zustande kommen können. Unter solchen Gesichtspunkten illustriert das Programm universitäre Weiterbildung mindestens teilweise ein neues Paradigma in der schweizerischen Hochschulpolitik: Der Bund begnügt sich nur noch teilweise mit der Rolle des bloßen Subventionierers. An die Subventionierung werden konkrete inhaltliche Auflagen geknüpft, die gleichzeitig den Handlungsspielraum der kantonalen Hochschulen begrenzen.

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. Karl Weber, Dr. Andreas Fischer
Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Postfach 484
CH-3000 Bern

---

[1] Vgl. auch Weber, K.: Wissenschaft, Weiterbildung und Kleinstaatlichkeit. In: Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung. Symposiumsbericht (= Arbeitsbericht 4 der KWB).

BEITRÄGE ZUR HOCHSCHULFORSCHUNG

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

4-1992

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstiut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
8 München 81, Arabellastr. 1, Tel. (089) 92 14 – 21 88 od. 31 24
Erscheinungsweise vierteljährlich
ISSN 0171 – 645 X

Die abgedruckten Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.