

Wissenschaftliche Weiterbildung als Format für Wissenstransfer

JENNIFER BLANK

LINDA VOGT

ESTHER BAUR

MARINA WIEST

Abstract

Das Aufgabenfeld von Hochschulen umfasst nicht nur Lehre und Forschung, sie sollen auch zur Problemlösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen. Wissenschaftliche Weiterbildung wird dabei als Format zum Wissenstransfer zwischen Hochschule und Gesellschaft angewendet. Damit leisten Hochschulen einen wesentlichen Beitrag in regionalen Bildungslandschaften. Nun stellt sich die Frage, wie dieses Transferformat „wissenschaftliche Weiterbildung“ gestaltet werden kann, damit es gelingt. Der Beitrag behandelt diese Fragestellung, indem er zunächst die Faktoren aufzeigt, die einen Wissenstransfer grundsätzlich beeinflussen. Damit die Einflussfaktoren zu Erfolgsfaktoren des Transferformats der wissenschaftlichen Weiterbildung werden können, erfolgt darauf die Adaption bereits bekannter Gelingensbedingungen aus der Transformationsforschung auf die wissenschaftliche Weiterbildung. Aus der Zusammenführung der Einflussfaktoren und der Gelingensbedingungen ergeben sich Empfehlungen für das Transferformat der wissenschaftlichen Weiterbildung.

1. Wissenstransfer zwischen Hochschulen und der Region

Die Kernkompetenz von Hochschulen liegt in Forschung und Lehre (Hochschulrektorenkonferenz, 2022). Gestärkt und bereichert werden diese beiden Aufgabenfelder aber nicht nur durch die verschiedenen Disziplinen innerhalb der Wissenschaft selbst, sondern auch durch den Austausch mit Gesellschaft, Politik und Wirtschaft (ebd.). Viele Hochschulen haben sich deshalb das Ziel gesetzt, Problemstellungen der Gesellschaft aufzugreifen. Sie verstehen sich als transformative Akteur*innen der Region und vernetzen sich mit

anderen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Beteiligten, um Innovationen zu entwickeln und voranzubringen. Der Transfer von Ideen, Wissen und Technologie spielt hier eine entscheidende Rolle und wird als rekursiver Austauschprozess verstanden. Der Nutzen der Hochschule für die Gesellschaft kann folglich nur unter dem Transfergedanken bewertet werden.

Die wissenschaftliche Weiterbildung versteht sich in diesem Prozess als ein Format des Wissenstransfers (Blank, Wiest, Sälzle & Bail, 2015). Ein gelungener Wissenstransfer ist dabei von verschiedenen Einflussfaktoren abhängig. Es handelt sich um organisationale, wissensspezifische, individuelle und interaktionsspezifische Faktoren, die je nach Kombination und Ausprägung den Prozess des Transfers bestimmen (Krogh & Kröhne, 1998). Im Gegensatz zu anderen technologischen und forschungsnahen Transferformaten hat wissenschaftliche Weiterbildung zum Ziel, die Expertise der Hochschule für einen erweiterten Personenkreis zur Verfügung zu stellen (Wolter, Banscherus, Kamm & Neumerkel, 2016). Vor allem für gesellschaftliche Problemstellungen in der Region, können Hochschulen somit eine wichtige Rolle spielen.

Über die eben genannten *Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer* (siehe Kapitel 2) hinaus können *Gelingensbedingungen des Wissenstransfers* (siehe Kapitel 3) herangezogen werden, um das Gelingen von wissenschaftlicher Weiterbildung zu gewährleisten. Da Hochschulen sich als transformative Akteur*innen in der Region verstehen, können die Gelingensbedingungen transformativer Projekte (Blank et al., 2021)¹ auf die wissenschaftliche Weiterbildung adaptiert werden. Aus dem Zusammenspiel der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer und der Gelingensbedingungen des Wissenstransfers ergeben sich Handlungsempfehlungen für die

¹ Die Gelingensbedingungen transformativer Projekte wurden im BMBF geförderten Forschungsprojekt „Q-trans - Qualitätsmessung in transformativen Projekten“ (Laufzeit: 2019-2022) erforscht und validiert.

wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen (siehe Kapitel 4).²

2. Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer

Unter Wissenstransfer wird eine zielgerichtete Übertragung von Wissen von einem Wissenssender zu einem Wissensempfänger verstanden (Rauter, 2013). Doch Transfer ist ein Fachbegriff, der in vielen unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen Gebrauch findet. Im Kontext dieses Beitrags kann mit Transfer „eine Anwendung von Wissen in einem neuen Kontext gemeint sein, aber auch das Nutzen von Erklärungswissen bei der Entwicklung von Technologien oder das Übertragen von Wissen aus den Institutionen des Wissenschaftssystems in andere gesellschaftliche Teilbereiche“ (Wissenschaftsrat, 2016, S. 9). Um die unterschiedlichen Qualitäten von Transfer differenzieren zu können, werden verschiedene Arten des Transfers voneinander abgegrenzt (u. a. Brown, Bransford, Ferrara & Campione, 1982; Salomon & Perkins, 1989). Inzwischen liegen erste Modelle vor, die geeignet sind, Kriterien für Transfer und für das Ausmaß der Transferleistung des Individuums genauer festzulegen (Barnett & Ceci, 2002; Hager & Hasselhorn, 2000).

Wissenschaftliche Weiterbildung als Format des Wissenstransfers

Wissenschaftliche Weiterbildung ist ein Format des Wissenstransfers. Sie hat in den letzten zehn Jahren, nicht zuletzt durch den Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“³ (BMBF), einen tiefgreifenden Wandel erlebt. Das betrifft zunächst die formalen Rahmenbedingungen. Hochschulen sehen es zunehmend als ihre Aufgabe Weiterbildung anzubieten. Dafür wurden die verschiedensten strukturellen Rahmenbedingungen sowohl innerhalb der Hochschule (Institut, zentrale Einrichtung etc.) als auch außerhalb (GmbH, Akademie, Vereine etc.) genutzt und geschaffen. Allen gemein ist, dass die wissenschaftliche Weiterbildung näher an die Kernaufgaben der Hochschule gerückt ist (Hochschulrektorenkonferenz, 2022). Sich verändernde Bildungsbiografien machen es geradezu dringend notwendig, dass neben dem klassischen Bildungsweg viele andere Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und persönlichen Entwicklung geschaffen werden.

Zweitens verändert sich die wissenschaftliche Weiterbildung auch hinsichtlich ihres Selbstverständnisses und damit einhergehend gestaltet sie sich stets neu. Schon lange sind nicht mehr nur weiterbildende Studiengänge unter dem Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung subsumiert, son-

dern es werden immer kleinteiligere Formate angeboten. Vor einigen Jahren wurde der Begriff des Kontaktstudiums immer prominenter, vom schweizerischen System (Swissuni, o.A.) wurden die Begriffe Certificate of Advanced Studies (CAS) und Diploma of Advanced Studies (DAS)⁴ adaptiert und mit dem Certificate und Diploma of Basic Studies auf den Bachelorbereich ausgeweitet (DGWF, 2018).

Hochschulen profitieren vom Wissenstransfer

Inzwischen dreht sich die Diskussion mit den Micro-Credentials um noch kleinteiligere Formate in der wissenschaftlichen Weiterbildung (u. a. McGreal & Olcott, 2022). Gleichzeitig werden aber auch in der Community der wissenschaftlichen Weiterbildung folgende grundlegende Fragen diskutiert. Warum engagieren sich Hochschulen weiterhin auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Weiterbildung nachdem die großen Förderprogramme endeten? Welche Strategien werden damit verfolgt? Welche Vorteile bringt eine Verstetigung mit sich? Hochschulen können sich zu diesen Fragen unterschiedlich positionieren. So ist die wissenschaftliche Weiterbildung an vielen Hochschulen eng mit Strategie- und Entwicklungsplänen verwoben. Eine mögliche Antwort auf die genannten Fragen ist die der Gestaltung der Schnittstelle zwischen Hochschule und Peripherie. Vor allem Hochschulen für angewandte Wissenschaften legen großen Wert auf anwendungsorientierte Forschung und Lehre und pflegen deshalb ihre externen Kontakte stark. Dieses Feld kann durch Forschungsprojekte zwischen Hochschule und Industrie, durch Service-Learning-Projekte, aber eben auch durch ein breites und nachfrageorientiertes Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung gestaltet werden. Hier tut sich für Hochschulen die Möglichkeit auf, durch wechselseitigen Wissenstransfer von der wissenschaftlichen Weiterbildung zu profitieren.

Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer

Ein Wissenstransfer findet in der wissenschaftlichen Weiterbildung zwischen den folgenden Beteiligten statt: (1) Teilnehmende der wissenschaftlichen Weiterbildung, (2) Wirtschaft/ Arbeitgebende sowie (3) die Hochschule selbst. Dieser Wissenstransfer hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab (Krogh & Kröhne, 1998):

1. **Wissensspezifische Faktoren:** Diese betreffen die Art des Wissens, bzw. dessen Vielfalt und außerdem besondere Fachspezifika.
2. **Organisationale Faktoren:** Hierunter werden Einflussgrößen verstanden, welche die Kultur, Strukturen und Systematiken der vorliegenden Systeme beschreiben.

² Der Ansatz, die Gelingensbedingungen transformativer Projekte auf die wissenschaftliche Weiterbildung zu übertragen, entstand bereits in den ersten Zügen eines Forschungsprojekts und wurde 2018 auf der Jahrestagung der DGWF vorgestellt (Blank, 2018). Im Rahmen dieses Vortrags wurde die Idee das erste Mal skizziert, jedoch waren die Gelingensbedingungen transformativer Projekte, auf die dieser Beitrag rekurriert, noch nicht empirisch validiert. Dies gelang im Rahmen der darauffolgenden Forschungsarbeit (Blank et al., 2021), weshalb der hier vorliegende Artikel den im Jahr 2018 im Rahmen des Vortrags postulierten Ansatz aufgreift und im Kontext der empirischen Ergebnisse weiterentwickelt und diskutiert.

³ Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Laufzeit: 2011-2020.

⁴ CAS und DAS sind Abschlüsse der wissenschaftlichen Weiterbildung. Das CAS umfasst mindestens 10 Credit Points und eine Prüfungsleistung, das DAS ist umfangreicher mit mindestens 30 Credit Points und einer Prüfungsleistung (südwissen, o. A.)

3. Interaktionsspezifische Faktoren: Diese setzen die Beziehung der Akteur*innen sowie deren Verhalten untereinander in den Fokus. Machtstrukturen spielen dabei eine genauso große Rolle wie Vertrautheit oder Offenheit.
4. Individuelle Faktoren: Darunter werden im Besonderen individuelle Eigenschaften der Akteur*innen verstanden wie beispielsweise Lernwillen, Motivation, Kapazität und Erfahrungsschatz.

Werden diese Einflussfaktoren auf die Akteur*innen in der wissenschaftlichen Weiterbildung bezogen, entstehen folgende Zusammenhänge (Blank et al., 2015, S. 369):

Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer	Hochschule	Studierende	Unternehmen
Organisational	Formalität	Individualität	Flexibilität
Wissensspezifisch	Forschungsorientierung	Erfahrungsorientierung	Anwendungsorientierung
Individuell	Zielgruppe	Individuum	Humankapital
Interaktionsspezifisch	Begleitung	Beziehung	Vernetzung

Abb. 1: Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer und Perspektive der Akteur*innen (eigene Darstellung)

Abbildung 1 veranschaulicht die Perspektiven der Akteur*innen in der wissenschaftlichen Weiterbildung und setzt diese mit den Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer in Beziehung. Diese Zusammenhänge können vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten Jahre in der wissenschaftlichen Weiterbildung wie folgt neu bewertet werden:

Werden die organisationalen Faktoren auf den Wissenstransfer fokussiert, lässt sich erkennen, dass Hochschulen traditionell durch ihre Strukturen oft an Formalitäten ausgerichtet sind (Satzungen, Ordnungen, Gremien). Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ist in den letzten Jahren aber ein Wandel zu beobachten. Grundsätzlich unterliegen Prozesse und Strukturen in der wissenschaftlichen Weiterbildung formalen Bedingungen. Diese werden jedoch immer mehr so gestaltet, dass die individuellen und flexiblen Bedarfe von Teilnehmenden und Unternehmen integriert werden. Hier geschieht eine Bedarfsorientierung nicht nur in Bezug auf die Inhalte der Weiterbildungen, sondern auch hinsichtlich der Formate (u. a. Christmann, 2019, 2020). Durch diese Annäherung wird ein Wissenstransfer befördert.

Besonders auf der Ebene der wissensspezifischen Einflussfaktoren ist die Gestaltung des Wissenstransfers relevant. Hochschulen gehen erfahrungsgemäß häufig von dem Ge-

danken aus, dass Wissenstransfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung bedeutet, dass Forschungswissen in die Praxis übertragen wird. Der Wissenstransfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung zeichnet sich aber vor allem durch seine Wechselseitigkeit aus. Für Teilnehmende in der Weiterbildung ist Wissen sehr erfahrungsorientiert. Inhalte der wissenschaftlichen Weiterbildung müssen daher an dieses Erfahrungswissen anknüpfen, um den Wissenstransfer erfolgreich zu gestalten. Andersherum können Hochschulen durch den Austausch mit Berufstätigen und Unternehmen von anwendungsorientiertem Wissen profitieren. In der Weiterbildung lässt sich dieses Wissen im Vergleich zur regulären Lehre leichter integrieren, da hier Prozesse und Strukturen flexibler gestaltet werden können (u. a. Blank et al., 2015).

Zielgruppenorientierung

Auch in der Zielgruppenorientierung haben sich in den letzten Jahren Veränderungen ergeben. So stellen Studierende ihre individuellen Wünsche in den Vordergrund. Dabei geht es ihnen oft um eine vertikale oder horizontale Weiterentwicklung in ihrem Berufsfeld. Die wissenschaftliche Weiterbildung greift vermehrt diesen individuellen Bedarf der Studierenden auf. Dies geschieht durch flexible Studienablaufplanung, durch die Kombination kleinteiliger Weiterbildungsformate und durch flexible und individuelle Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse (Gruber, 2000). Unternehmen stehen dabei vor der Herausforderung, ihre Mitarbeitenden auf Zukunftsaufgaben vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Diesem Bedarf kommt die wissenschaftliche Weiterbildung immer mehr durch eine Entwicklung von Weiterbildung „on demand“ nach. Das bedeutet, sowohl der Inhalt als auch das Format können an den Bedarf des jeweiligen Unternehmens angepasst werden. Damit hat sich das Verständnis von „der Zielgruppe“ verändert. Hochschulen denken vielfach nicht mehr an ganze Zielgruppen, sondern an individualisierte Bildungswege, wenn es um die Gestaltung von wissenschaftlicher Weiterbildung geht (Vierthaler & Vierzigmann, 2017).

Ein wesentlicher Einflussfaktor für den Wissenstransfer kann dabei die Art der Interaktion sein. Die einzelnen Teilnehmenden stehen oft in engem Kontakt zum Beispiel mit dem Studiengangsmanagement. Hier ist „die“ Ansprechperson von entscheidender Bedeutung. Hochschulen sehen ihre Rolle weiterhin als begleitende Organisation und gestalten die Interaktion mit den Studierenden so persönlich wie möglich. Dennoch steht auch vermehrt ein Vernetzungsgedanke im Vordergrund. Denn nur durch diese gezielte Vernetzung, vor allem zu den Unternehmen, kann individualisierter Bedarf erfasst und umgesetzt werden (Hanft, Pellert, Cendon & Wolter, 2015).

Diese Vielzahl an Einflussfaktoren gilt es zu berücksichtigen, wenn Hochschulen wissenschaftliche Weiterbildung als Format für Wissenstransfer gezielt einsetzen wollen. Wie aber können Prozesse, Abläufe und Strukturen gestaltet werden, damit dieser Wissenstransfer gelingt? Das folgende Kapitel befasst sich konkreter mit dieser Fragestellung.

3. Gelingensbedingungen des Wissenstransfers

Um Rahmenbedingungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung als Format für Wissenstransfer zu gestalten, ist es hilfreich, bereits bekannte Gelingensbedingungen heranzuziehen. Ein Ansatz aus der Transformationsforschung bietet hier Anknüpfungspunkte, die sogenannte transformative Forschung. Unter transformativer Forschung wird eine Forschung an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis verstanden, die einen Nachhaltigkeitsanspruch hat. Transformative Forschung bringt sich aktiv in gesellschaftliche Veränderungsprozesse ein. Konkret umgesetzt wird transformative Forschung in Wissenschaft-Praxis-Projekten, die mit ihren Projektzielen und deren Umsetzung auf einen nachhaltigen Wandel in der Gesellschaft hinwirken wollen (Stelzer et al., 2018, S. 405).

Gemeinsamkeiten von transformativer Forschung und wissenschaftlicher Weiterbildung

Im Folgenden sollen die Gemeinsamkeiten zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und transformativer Forschung genauer erläutert werden, um die Adaption der Gelingensbedingungen transformativer Forschung auf die wissenschaftliche Weiterbildung zu begründen. Wissenschaftliche Weiterbildung folgt einem partizipativen Ansatz und findet an der Schnittstelle von Forschung und Praxis statt – ebenso die transformative Forschung. Wie auch wissenschaftliche Weiterbildung eröffnet transformative Forschung Sinnhorizonte und Handlungsoptionen (Schneidewind et al., 2016, S. 31). Weiterbildungswilligen soll eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterqualifikation eröffnet werden. Vor allem in sich schnell wandelnden Berufsbildern spielt Weiterbildung eine wesentliche Rolle für die Sinnhaftigkeit der Beruflichkeit. Sie ermöglicht es, sich neu im Berufsfeld zu positionieren oder neue berufliche Richtungen einzuschlagen. Eine weitere Gemeinsamkeit ist der Aufbau von Ziel- und Transformationswissen. Teilnehmende an wissenschaftlicher Weiterbildung können in deren Rahmen ihre berufliche Zukunft neu gestalten, entwickeln Vorstellungen über mögliche Karrierepfade und lernen gleichzeitig, welche Kompetenzen zum Erreichen neuer Berufsziele notwendig sind. Vereint sind die transformative Forschung und die wissenschaftliche Weiterbildung außerdem in der Normativität. Der Wissenserwerb in der wissenschaftlichen Weiterbildung ist nicht rein objektiv, sondern eine subjektive Rekonstruktion des Lernenden. Auch in transformativen Projekten wird diese normative Setzung vorgenommen. Denn es werden Projektergebnisse, wünschenswerte Zielzustände und Transformationswissen durch Erfahrung und Kontextwissen normativ gesetzt (Schneidewind & Singer-Brodowski, 2014, S. 69-77). Wie in transformativen Projekten ist es zudem auch in der wissenschaftlichen Weiterbildung schwierig, eine Kausalität zwischen Ereignissen herzustellen. So ist der Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und der positiven beruflichen Entwicklung schwer nachzuvollziehen (Briedis & Rehn, 2011).

Im Folgenden werden die Gelingensbedingungen auf die wissenschaftliche Weiterbildung als Format für Wissenstransfer angewendet.

Gelingensbedingungen	
Treiber	<ul style="list-style-type: none"> – Es sind treibende Personen involviert – Diese Personen verfügen über ausreichend Ressourcen – Der Inhalt wird als notwendig und brisant erkannt – Die Treiber erkennen das „große Ganze“
Ziel-, System- und Transformationswissen	<ul style="list-style-type: none"> – Die Ausgangssituation ist bekannt – Es liegen Entwürfe für einen wünschenswerten Zielzustand vor – Es liegt Wissen über Zielpfade und Umsetzungswissen vor
Zusammenarbeit und Wissensintegration	<ul style="list-style-type: none"> – Hochschulexterne werden in den Gestaltungsprozess eingebunden – Die verschiedenen Sichtweisen werden integriert – Alle Beteiligten profitieren
Reflexivität	<ul style="list-style-type: none"> – Es gibt einen Raum für Reflexion – Nicht nur das Ergebnis sondern auch der Prozess wird reflektiert – Die Reflexion führt zu Veränderungen
Austausch und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Die Kommunikation findet auf Augenhöhe statt – Es gibt einen kontinuierlichen Austausch – Die Kommunikation ist für alle verständlich
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> – Die Ergebnisse/Prozesse können in einen anderen Kontext übertragen werden – Nebeneffekte sind transparent – Verstetigung von (Transfer-)Formaten ist möglich

Abb. 2: Gelingensbedingungen in transformativen Projekten (eigene Darstellung)

Treiber befördern den Wissenstransfer durch wissenschaftliche Weiterbildung

Die erste Gelingensbedingung bezieht sich auf das Wirken von treibenden Kräften, also z.B. Personen aus der Hochschule oder einem Unternehmen. Soll ein Wissenstransfer durch wissenschaftliche Weiterbildung befördert werden, ist es wichtig, dass sogenannte Treiber in den Prozess involviert sind. Auf der Seite der Hochschule können das Personen in Funktionen sein, die über ausreichend Ressourcen und (gestalterische) „Macht“ verfügen, um Strukturen in der wissenschaftlichen Weiterbildung so anzulegen, dass sie Wissenstransfer befördern. Wenn von einem wechselseitigen Wissenstransfer ausgegangen wird, sind treibende Kräfte auch auf der Seite der Teilnehmenden bzw. deren arbeitgebenden Unternehmen zu finden. Der Nutzen des Wissenstransfers muss als notwendig oder brisant erkannt werden, damit der Prozess des Transfers überhaupt in Gang gesetzt und Wissen auch tatsächlich geteilt werden kann. Notwendigerweise wird von den treibenden Personen das „Große Ganze“ erkannt, also der Bedarf, der die wissenschaftliche Weiterbildung als Format des Wissenstransfers erforderlich macht. Dann ist Wissenstransfer nicht nur im Kleinen (zum Beispiel in der einzelnen Lehr-Lernsituation) möglich, sondern kann darüber hinaus institutionalisiert werden.

Wissen zu Status Quo, Ziel und Wege zum Ziel

Eine weitere Gelingensbedingung knüpft an das Generieren von System-, Ziel- und Transformationswissen an. Dieser Aspekt kann auf unterschiedlichen Ebenen Anwendung finden. Zum einen auf der inhaltlichen Ebene der wissenschaftlichen Weiterbildung (Welche Inhalte sollen vermittelt werden?), zum anderen auf der gestalterischen Ebene des Formats der wissenschaftlichen Weiterbildung an sich (Wie ist das Format aufgebaut? Was ist das didaktische Setting?). Unabhängig davon auf welcher der beiden Ebenen gedacht wird, muss das Wissen über die Ausgangslage (Systemwissen) sowie das Ziel (Zielwissen) und der Weg dorthin bzw. die Vorgehensweisen (Transformationswissen), um das Ziel zu erreichen für Lehrende, Lernende und Institutionen eindeutig und nachvollziehbar sein. Für den Wissenstransfer im Format der wissenschaftlichen Weiterbildung bedeutet das konkret, dass sich alle Prozessbeteiligten die verschiedenen Wissensarten erarbeiten müssen, damit der Transfer gelingen kann.

Wissen verschiedener Bereiche integrieren

Die dritte Gelingensbedingung befasst sich mit dem Aspekt der Zusammenarbeit von Wissenschafts- und Praxisakteur*innen. Das heißt, dass Wissenstransfer in der realen Situation nur dann möglich wird, wenn verschiedene Disziplinen und auch die Praxis ihre jeweilige Expertise einbringen können. Gerade hier eignet sich die wissenschaftliche Weiterbildung besonders als Format für Wissenstransfer, da sie an der Schnittstelle zwischen Praxis und Wissenschaft bzw. Lehrbetrieb angesiedelt ist. Wissenschaftliche Weiterbildung hat von Natur aus einen starken Bezug zur Praxis, erhebt hier die Bedarfe und reagiert idealerweise auf die Anforderungen sich verändernder Arbeitswelten. In der inhaltlichen und formalen Gestaltung von Weiterbildung können so auch hochschulexterne Partner*innen einbezogen werden. Hier fließt dann nicht nur wissenschaftliches Wissen von der Hochschule in die Praxis, sondern die Lehrveranstaltungen, und damit die Hochschule, profitieren auch inhaltlich von der Expertise der Teilnehmenden. Die Sichtweisen und die Erfahrungswerte der Teilnehmenden können so in die Weiterbildung selbst integriert werden und es findet eine Form von Wissensintegration statt. Dadurch profitieren alle Beteiligten von der wissenschaftlichen Weiterbildung als Format für Wissenstransfer an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Praxis.

Kontinuierliches Reflektieren

Eine weitere Gelingensbedingung bezieht sich auf reflexive Prozesse. Soll Weiterbildung als Format des Wissenstransfers genutzt werden und wurden Strukturen und Prozesse entsprechend unter Einbezug von Wissenschafts- und Praxisakteur*innen angelegt, ist den gestaltenden Einheiten an den Hochschulen aber auch den Teilnehmenden und Unternehmen immer wieder eine Möglichkeit zur Reflexion einzuräumen. Dies kann beispielsweise durch regelmäßige Feedbackschleifen oder im Rahmen von offenen Evaluationsvorgängen geschehen. Wichtig ist, dass dieser Prozess kontinuierlich stattfindet und nicht nur Ergebnisse oder Teiler-

gebnisse reflektiert werden, sondern auch die Gestaltung von Formaten, Strukturen und Prozessen. Idealerweise führen die Ergebnisse dieser Reflektion zu Veränderungen und Anpassungen, um den Wissenstransfer in bestmöglicher Weise zu gestalten.

Transparenz und Wertschätzung in der Kommunikation

Vor allem im Sinne der Wechselseitigkeit eines Wissenstransfers sind bei der Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteur*innen bestimmte Aspekte zu berücksichtigen. Dazu gehört, dass die Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet. Im Rahmen von Lehr-Lernsituationen ist dies eine besondere Herausforderung, da die Lehrperson ein offenes Rollenverständnis haben muss, um die Weiterbildungsteilnehmenden nicht nur als Lernende, sondern auch als Expert*innen auf ihrem jeweiligen Gebiet anzuerkennen und ihre Expertise wertzuschätzen. Wissenstransfer kann gelingen, wenn die Sender*innen und Empfänger*innen von Wissen möglichst hierarchielos kommunizieren. Wichtig ist dabei neben einer kontinuierlichen Kommunikation, dass die Inhalte für alle verständlich sind. Das bedeutet auch, dass wissenschaftliches Wissen auf eine Anwendungsebene heruntergebrochen, anwendungsorientiertes Wissen in einen wissenschaftlichen Kontext gesetzt werden sollte.

Übertragbarkeit

In transformativen Projekten spielt zudem das Potential zur Übertragbarkeit eine wesentliche Rolle. Die Übertragbarkeit bezieht sich auf wissenschaftliche Weiterbildung als Format. Bei der Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote können Prozesse und Strukturen, auch in Hinsicht auf die Funktion des Wissenstransfers, so angelegt werden, dass sie auf andere Angebote übertragbar sind. Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die damit einhergehende Verstetigung von Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. Durch die Ermöglichung einer Übertragbarkeit bzw. einer Strategie zur Verstetigung kann sichergestellt werden, dass gelungene Formate des Wissenstransfers in der wissenschaftlichen Weiterbildung immer wieder auch in anderen Kontexten Anwendung finden können.

4. Zusammenführung von Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen

Die in Kapitel 2 vorgestellten Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer können nun in einem nächsten Schritt mit den Gelingensbedingungen aus Kapitel 3 zusammengebracht werden. Welche konkreten Empfehlungen für das Gelingen von wissenschaftlicher Weiterbildung als Format für Wissenstransfer lassen sich auf der Ebene der verschiedenen Einflussfaktoren definieren? Oder anders gesagt: Wie kann Wissenstransfer auf der organisationalen, wissensspezifischen, individuellen bzw. interaktionalen Ebene angelegt werden, damit er als wissenschaftliche Weiterbildung gelingt?

Werden die Gelingensbedingungen transformativer Forschung auf der Ebene der Einflussfaktoren des Wissenstransfers betrachtet, können Empfehlungen formuliert werden,

die das Gelingen des Wissenstransfers im Format der wissenschaftlichen Weiterbildung befördern können. Die in den Abbildungen 3 bis 6 gezeigten Empfehlungen für gelingenden Wissenstransfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung können als Impulse für die Gestaltungen von Prozessen in der Weiterbildung verstanden werden. Grundsätzlich zeigt der Inhalt der Abbildungen, dass die Gestaltung der wissenschaftlichen Weiterbildung einem hohen Komplexitätsgrad unterliegt. Es muss also eine Vielzahl an Aspekten berücksichtigt werden.

In jeder der nun folgenden vier Abbildungen steht in der Mitte der „Blume“ die Ebene, auf der die Empfehlungen gegeben werden. Die Empfehlungen sind stichwortartig in den vier „Blütenblättern“ veranschaulicht.



Abb. 3: Gelingensempfehlungen für das Transferformat wissenschaftliche Weiterbildung auf der organisationalen Ebene

Auf der organisationalen Ebene sollten nicht nur die Teilnehmenden selbst, sondern auch die Unternehmen, also die Arbeitgebenden, einbezogen werden. Beide Akteur*innengruppen können dabei bestmöglich ihren Nutzen aus der Weiterbildung ziehen. Deshalb ist es ebenfalls von Bedeutung, dass die Praxis und damit die Arbeitgebenden in den Entwicklungsprozess von Weiterbildungsformaten eingebunden werden. Auf der organisationalen Ebene können damit übertragbare Weiterbildungsformate entstehen und etabliert werden.

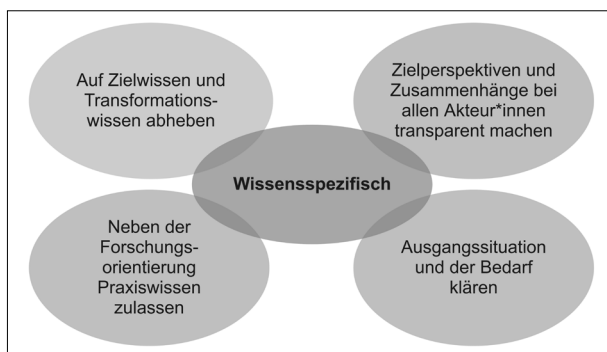


Abb. 4: Gelingensempfehlungen für das Transferformat wissenschaftliche Weiterbildung auf der wissenschaftsspezifischen Ebene

Auf der wissenschaftsspezifischen Ebene sollte die wissenschaftliche Weiterbildung auf das Zielwissen und den Weg dorthin, also das Transformationswissen, abzielen. Dazu kann neben der Forschungsorientierung das Praxiswissen beitragen. Dementsprechend werden dann auch Zielperspektiven und Zusammenhänge der wissenschaftlichen Weiterbildung transparent gemacht. Wobei auch das Wissen darüber vorhanden sein muss, welche Teilnehmenden und Arbeitgebenden aus welchem Unternehmen welche Bedarfe haben. Damit können diese gezielt in die wissenschaftliche Weiterbildung integriert werden.

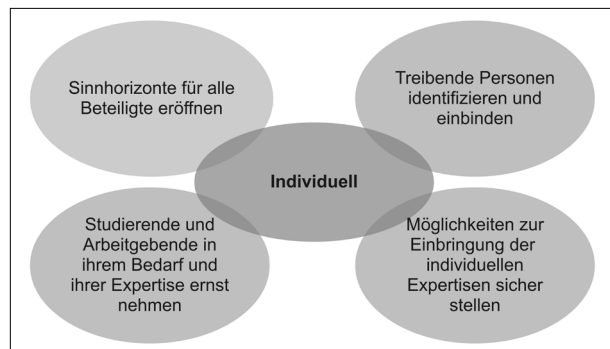


Abb. 5: Gelingensempfehlungen für das Transferformat wissenschaftliche Weiterbildung auf der individuellen Ebene

Auf der individuellen Ebene sollen mit der wissenschaftlichen Weiterbildung neue Sinnhorizonte eröffnet werden. Dabei ist es wichtig, dass Studierende und Arbeitgebende in ihren Bedarfen sowie Expertisen ernst genommen werden und diese einbringen können. Hierdurch können dann Akteur*innen identifiziert und eingebunden werden, die aufgrund der persönlichen Motive oder ihrer Funktion treibend auf die wissenschaftliche Weiterbildung wirken können.

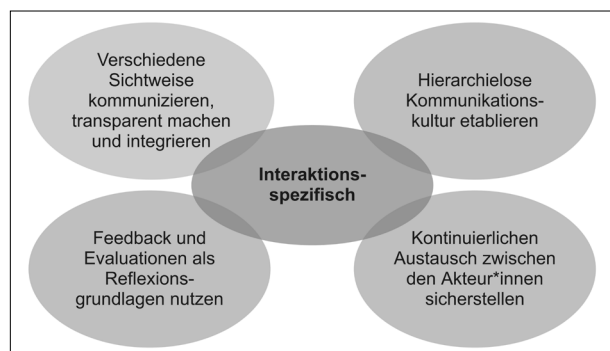


Abb. 6: Gelingensempfehlungen für das Transferformat wissenschaftliche Weiterbildung auf der interaktionsspezifischen Ebene

Auf der interaktionsspezifischen Ebene ist es wichtig, nicht nur die unterschiedlichen Sichtweisen verständlich zu kommunizieren und transparent zu machen, sondern gleichzeitig einen nicht-hierarchischen, kontinuierlichen und auf Reflexion beruhenden Austausch sicherzustellen.

Zusammenfassend kann Wissenstransfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung gelingen, wenn Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen Berücksichtigung finden. Hierbei bedarf es aber eines Engagements in allen Akteur*innengruppen gleichermaßen. Studierende und arbeitgebende Unternehmen müssen in die Entscheidungsstrukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung eingebunden sein und die Motivation haben, aktiv am Prozess des Wissenstransfers mitzuwirken. Lehrende müssen sich als Lernbegleitende verstehen, die die Studierenden auf ihrem Weg unterstützen, deren Praxiswissen wertschätzen und nutzen. Und nicht zuletzt muss das Studiengangmanagement eine Lehr-/Lernkultur schaffen, die einen Austausch zwischen allen Akteur*innengruppen sicherstellt, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung und ihren Strukturen und Prozesse zu befördern.

Ausblick

Die wissenschaftliche Weiterbildung und ihre Verortung im hochschulischen Kontext hat sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Sie ist ein Instrument für den Austausch zwischen Forschung und Praxis und dient damit vermehrt dem Wissenstransfer. Wissenstransfer kann dabei auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Einerseits ist Wissenstransfer zwischen der Hochschule und ihren Weiterbildungsteilnehmenden im konkreten Lehr-Lernsetting möglich. Hier profitieren die Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung von der beruflichen Expertise ihrer Teilnehmenden. Andererseits können Hochschulen Weiterbildung als Format betrachten, dass die Schnittstelle zur Praxis gestaltet. Unter diesem Gesichtspunkt dient die wissenschaftliche Weiterbildung als Format für den Wissenstransfer zwischen verschiedenen Akteur*innengruppen.

Es wurde gezeigt, dass die wissenschaftliche Weiterbildung viele Parallelen zu transformativen Projekten aufweist und damit auch in ihrer Funktion über den reinen Wissenstransfer hinaus gedacht Veränderungsprozesse in der Bildungslandschaft indizieren kann. Um die Frage zu beantworten, wie wissenschaftliche Weiterbildung angelegt werden kann, um Wissenstransfer zu befördern, können die Gelingensbedingungen transformativer Projekte herangezogen werden. Auf ihnen basierend ist es möglich, in Bezug auf die verschiedenen Einflussfaktoren des Wissenstransfers Gestaltungs- bzw. Gelingensempfehlungen zu formulieren. Bei der Entwicklung neuer Weiterbildungsformate können diese Berücksichtigung finden und damit Wissenstransfer gezielt befördern.

Im Forschungskontext stellt sich die Frage nach der Möglichkeit der Qualitätsmessung von Wissenstransferprozessen in der wissenschaftlichen Weiterbildung und deren Gelingen. Zukünftig kann im empirischen Feld untersucht werden, in welcher Form und mit welchen Wechselwirkungen die Gelingensbedingungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung tatsächlich wirken. Dadurch kann eine Grundlage geschaf-

fen werden, um zukünftig wissenschaftliche Weiterbildung weiterhin als Format für Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Praxis zu etablieren.

Literatur

- Barnett, S. M. & Ceci, S. J. (2002). When and where do we apply what we learn? A taxonomy for far transfer. *Psychological Bulletin*, 128(4), 612–637. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.4.612>
- Blank, J., Vogt, L., Baur, E., Sälzle, S., Scholz, I. & Karossa, N. (2021). Indikatoren für das Gelingen und die Evaluation transformativer Projekte. *Qualität in der Wissenschaft (QiW)*, 15(3+4), 98–103.
- Blank, J. (2018). *Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Wissen gesellschaftlich wirksam machen*. Abgerufen am 07. März 2023 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2018/Vortraege/Weiterbildung_als_ein_Format_fuer_Wissenstransfer_an_Hochschulen_Blank.pdf
- Blank, J., Wiest, M., Sälzle, S. & Bail, C. (2015). Öffnung der Hochschulen durch wechselseitigen Wissenstransfer im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report*, 38(3), 365–379. <https://doi.org/10.1007/s40955-015-0044-7>
- Briedis, K. & Rehn, T. (2011). Welchen Einfluss hat Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg von Hochschulabsolventen? *Beiträge zur Hochschulforschung*, (4/2011), 58–83.
- Brown, A. L., Bransford, J. D., Ferrara, R. A. & Campione, J. C. (1982). *Learning, Remembering, and Understanding. Technical Report No. 244*. Abgerufen am 07. März 2023 von <https://eric.ed.gov/?id=ed217401>
- Christmann, B. (2019). Funktion und Gestaltung von Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (1), 12–21. <https://doi.org/10.25656/01:18305>
- Christmann, B. (2020). Angebotsformen und Formate wissenschaftlicher Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 263–278). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17643-3_13
- DGWF - Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium. (2018). *Struktur und Transparenz von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland*. DGWF-Empfehlung, beschlossen am 05.09.2018 in Köln. Abgerufen am 17. März 2023 von https://dgwf.net/files/web/service/publikationen/DGWF_WB-Abschluesse.pdf

- Gruber, E. (2000). Modernisierung durch Flexibilisierung von Weiterbildung. In P. Heintel & L. Krainer (Hrsg.), *Weiter Bildung? Beiträge zur wissenschaftlichen Weiterbildung aus Theorie und Praxis* (S. 97-104). Wien: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-7091-6293-4_10
- Hager, W. & Hasselhorn, M. (2000). Psychologische Interventionsmaßnahmen. Was sollen sie bewirken können? In W. Hager, J.-L. Patry & H. Brezing (Hrsg.), *Evaluation psychologischer Interventionsmaßnahmen. Standards und Kriterien: ein Handbuch* (S. 41-85). Bern: Huber.
- Hanft, A., Pellert, A., Cendon, E. & Wolter, A. (Hrsg.) (2015). *Weiterbildung und Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Oldenburg: Druckhaus - Verlag Friedrich Schmücker GmbH. <https://doi.org/10.25656/01:19363>
- Hochschulrektorenkonferenz. (2022). *Transfer und Kooperation als Aufgaben der Hochschulen*. Abgerufen am 30. März 2023 von <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/transfer-und-kooperation-als-aufgaben-der-hochschulen/>
- Krogh, G. von & Kröhne, M. (1998). Der Wissenstransfer in Unternehmen. Phasen des Wissenstransfers und wichtige Einflussfaktoren. *Die Unternehmung*, 52(5/6), 235-252. Abgerufen am 07. März 2023 von www.jstor.org/stable/24183239
- McGreal, R. & Olcott, D. (2022). A strategic reset. Micro-credentials for higher education leaders. *Smart Learning Environments*, 9(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40561-022-00190-1>
- Salomon, G. & Perkins, D. N. (1989). Rocky roads to transfer. Rethinking mechanism of a neglected phenomenon. *Educational psychologist*, 24(2), 113-142. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2402_1
- Schneidewind, U. et al. (2016). Transformative Wirtschaftswissenschaft im Kontext nachhaltiger Entwicklung. *Ökologisches Wirtschaften*, 31(2), 30-34. <https://doi.org/10.14512/OEW310230>
- Schneidewind, U. & Singer-Brodowski, M. (2014). *Transformative Wissenschaft. Klimawandel im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem* (2. Aufl.). Marburg: Metropolis.
- Stelzer, F., Becker, S., Timm, J., Adomßent, M., Simon, K.-H., Schneidewind, U., Renn, O., Lang, D. & Ernst, A. (2018). Ziele, Strukturen, Wirkungen transformativer Forschung. *GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society*, 27(4), 405-408.
- südwissen - Zukunft bilden. (o.A.). Weiterbildungsabschlüsse an Hochschulen. Abgerufen am 07. März 2023 von <https://www.suedwissen.de/weiterbildungsabschluss-hochschulen/>
- Swissuni - universitäre Weiterbildung Schweiz. (o.A.). *Abschlüsse und Zugangskriterien*. Abgerufen am 07. März 2023 von <http://www.swissuni.ch/abschluss-und-zugang/#:-:text=Die%20Studieng%C3%A4nge%20Master%20of%20Advanced%20Studies%20&MAS%29%2C%20Diploma,CAS-%2C%20DAS-%20oder%20MAS-Abschluss%20der%20entsprechenden%20Universit%C3%A4t%20verliehen>
- Vierthaler, B. & Vierzigmann, G. (2017). Bildungswege begleiten. In S. Pohlmann, G. Vierzigmann & T. Doyé (Hrsg.), *Weiter denken durch wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 461-503). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15470-7_14
- Wissenschaftsrat. (2016). *Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien. Positionspapier (5665-16)*. Abgerufen am 07. März 2023 von <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.html>
- Wolter, A., Banscherus, U., Kamm, C. & Neumerkel, J. (2016). Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen. Einleitung. In A. Wolter, U. Banscherus & C. Kamm (Hrsg.), *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen* (S. 19-28). Münster, New York: Waxmann Verlag GmbH.

Autor*innen

Dr. Jennifer Blank
blank@hochschule-bc.de

Linda Vogt
vogt@hochschule-bc.de

Esther Baur
Esther.Baur@hochschule-bc.de

Marina Wiest
wiest@hochschule-bc.de