



Herausforderungen des deutschen Hochschulsystems #1

UNZUREICHENDER ZUGANG UND INTEGRATION UNTERREPRÄSENTIERTER STUDIERENDENGRUPPEN

PAIN POINT

Der Hochschulsektor steht vor der Frage, wie der Zugang und die Integration einer *immer heterogeneren Studierendenschaft* verbessert werden können: Wie können mehr First-Generation-Students ausgebildet werden, wie Zuwanderinnen und Zuwanderer ohne ausgeprägte Deutschkenntnisse, wie Personen mit Pflege- oder Erziehungsverantwortung, wie nicht-traditionelle Studierende, die sich parallel zum Beruf weiterbilden wollen? Diese Fragen sind keinesfalls neu, erlangen vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und des Fachkräftemangels eine verschärfte Relevanz und Dringlichkeit.

NEUARTIGE ZULASSUNGSVERFAHREN



Angesichts des Fachkräftemangels gerade im MINT-Bereich könnten innovative Zulassungsverfahren, so zum Beispiel gamifizierte Tests wie bei @42 Heilbronn, unterrepräsentierte Gruppen erreichen und zu einer besseren Nachvollziehbarkeit und Verbesserung der Studierfähigkeit beitragen. Dies kann, auch in bislang zulassungsfreien Studiengängen, zu *mehr erfolgreichen, nicht-traditionellen Studierenden* führen und damit auch einen Beitrag zur Adressierung des Fachkräftemangels leisten. Eine solche Neuorientierung jenseits etablierter Zulassungsbeschränkungen wie dem NC müsste politisch getragen werden und erfordert entsprechende Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung neuer Zulassungsverfahren.

KOMPETENZVERMITTLUNG VOR STUDIENBEGINN



Die Fallstudie @Arizona State University zeigt auf, wie digitale Angebote ungleiche Voraussetzungen bei der Studierfähigkeit von Studienbewerbern ausgleichen und so den Studieneinstieg erleichtern können. Initiativen wie eine *Study Hall*, aber auch Schnupperangebote, Informationstage und Brückenkurse können niedrigschwellig und ohne signifikante rechtliche Hürden im deutschen Kontext umgesetzt werden. Eine strategische Zusammenarbeit von Schulen und Hochschulen könnte die Wirksamkeit solcher Maßnahmen stärken.

ANRECHNUNG BERUFLICHER LEISTUNGEN



Zur erfolgreichen Ansprache einer vielfältigeren Studierendenschaft in der Quartären Bildung müssen auch gezielt Personen eingebunden werden, die bisher im nicht-formalen Bildungsbereich integriert waren oder *informell Kompetenzen* aufgebaut haben. Wie bei @College Unbound könnten Hochschulen dies über vielfältige Angebote der *Anrechnung von beruflichen und ehrenamtlichen Leistungen* für das Studium ermöglichen. Voraussetzung für den Abbau von Bildungsbarrieren über solche Maßnahmen sind ein umfassender Paradigmenwechsel und qualifiziertes Personal.



MANGELNDE DYNAMIK BEI DER ANPASSUNG VON LEHR- UND LERNINHALTEN AN NEUE KOMPETENZBEDARFE

PAIN POINT

Hochschulen müssen zunehmend schnell in der Lage sein, im Rahmen von Studienangeboten auf gesellschaftliche und technologische Transformationsprozesse zu reagieren. Dies erfordert, dass Lehr- und Lerninhalte – auch in konstanter Rückkopplung mit gesellschaftlichen Akteuren – flexibel an neue Anforderungen angepasst werden. Darüber hinaus muss konsequent der Erwerb von für die Zukunft erforderlichen überfachlichen Kompetenzen mitgedacht werden.

CHALLENGE-BASED LEARNING



Der Challenge-based Learning Ansatz des @ECIU Konsortiums ermöglicht in direkter Zusammenarbeit mit Partnern aus Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft die Entwicklung von Kompetenzen. Er passt so die Lehrinhalte an Herausforderungen der Gesellschaft und berufliche Anforderungen an. Je nach Grad der bestehenden Integration mit externen Partnern ist eine Umsetzung mit verschiedenen Maßnahmen verbunden wie der Weiterbildung des Lehrpersonals und einer Stärkung oder dem Aufbau von Kooperationsbeziehungen.

VERMITTLUNG BERUFS-RELEVANTER FÄHIGKEITEN



Berufsrelevante Fähigkeiten können im Sinne des Lebenslangen Lernens an erwachsene Lernende über personalisierte Curricula oder projektbasierte Inhalte wie bei @College Unbound vermittelt werden (re- und upskilling). Ziel ist die Inklusion von Erwachsenen entlang ihres individuellen Karriereweges und eine Ausrichtung der Lehr- und Lerninhalte an dem Interesse und der Realität der Lernenden. Hiermit soll gerade denjenigen Zugang zu tertiärer Bildung ermöglicht werden, denen dieser bisher verwehrt bleibt. Hier sind weniger Bürokratie oder Finanzierung die zentralen Herausforderungen, sondern eher das erforderliche Umdenken der Rolle und Aufgabe von Hochschulen für das Lebenslange Lernen.

TRANSFERKOMPETENZEN IN EINHEITLICHEM RAHMEN



Die @Minerva University stützt sich auf einen institutionsweit einheitlichen agilen Kompetenzrahmen, der Transferkompetenzen in den Vordergrund stellt. Durch eine kontinuierliche Anpassung der Curricula durch Lehrende, werden Studierende nachhaltig gebildet und Lehrinhalte aktuell gehalten. Ein vergleichbarer Kompetenzrahmen eignet sich am stärksten für interdisziplinär ausgerichtete deutsche Hochschulen. Um die Anpassungsfähigkeit der Lehrinhalte zu stärken, ist zudem eine entsprechende Ausrichtung des Anreizsystems für das Lehrpersonal erforderlich.



MANGELNDE INNOVATION BEI DER GESTALTUNG VON LERNERFAHRUNGEN

PAIN POINT

Technologischer Fortschritt und gesellschaftlicher Wandel erfordern nicht nur eine Anpassung von Bildungsinhalten, sondern auch neue Formen des Lehrens und Lernens. Diese müssen dazu beitragen, schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen aus- und weiterzubilden. Die Gestaltung innovativer Lernerfahrungen ist dabei nötig, um zu einer Flexibilisierung und Personalisierung des Lernens beizutragen und den Kompetenzausbau bestmöglich zu unterstützen.

PEER LEARNING & EVALUATION



Peer-Ansätze wie an der @42 Heilbronn sind neue Wege der Wissensvermittlung, die eine personalisierte und wirkungsvolle Lernerfahrung ermöglichen. Peer Learning und Evaluation als Leitlinien der Kursgestaltung sowie entsprechende Raumkonzepte können zu *höheren Graduiertenzahlen* führen. In der Umsetzung können Lehrkräfte perspektivisch eingespart werden, der Transfer des Ansatzes in verschiedene Disziplinen erfordert jedoch einen hohen Ressourceneinsatz, den Hochschulen sich in gemeinsamen Projekten teilen sollten.

LEARNING ANALYTICS & ADAPTIVE MATERIALIEN



Die @Arizona State University zeigt, wie Learning Analytics die Entwicklung personalisierter und sich anpassender Lehrmaterialien ermöglichen. Die klare Ausrichtung auf die spezifischen, *individuellen Bedarfe von Studierenden* könnte auch deutschen Hochschulen als Vorbild dienen. Dies würde Schulungen der Lehrenden sowie Lösungen zur Einhaltung des Datenschutzes erfordern.

NUTZUNG VON MICRO-CREDENTIALS



Micro-Credentials, wie sie beim @ECIU genutzt werden, ermöglichen Studierenden, *flexible, personalisierte berufliche Kompetenzentwicklung* in direkter Zusammenarbeit mit Partnern aus Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Umsetzung an deutschen Hochschulen erfordert eine strategische Integration, die Erstellung entsprechend flexibler Lehrpläne und transparente Bewertungskriterien.

KOHORTENWEISE & LOKAL VERANKERT INS AUSLAND



Hochschulen könnten mit der Integration innovativer Elemente in Auslandsaufenthalte (wie @Minerva mit der kohortenweisen Entsendung und lokaler Projektarbeit während des Austausches) Studierenden innovative und bessere Lernerfahrungen ermöglichen und somit ihren Studien- und Abschlusserfolg stärken. Diese Praxis ist in deutschen Hochschulen vereinzelt bereits vorhanden und sollte am besten in bestehenden Partnerschaftsstrukturen skaliert werden.



UNZUREICHENDE STRUKTURELLE UND INSTITUTIONELLE AGILITÄT

PAIN POINT

Neben der Adaption von Bildungsinhalten, -formaten und -methoden muss das Hochschulsystem als Ganzes die Möglichkeit zur schnelleren Anpassungsfähigkeit der eigenen Strukturen schaffen. Veränderungsimpulse werden häufig von einzelnen Akteuren, in Projektlogiken oder anderen Silos vorangetrieben und gelangen so nicht strukturell verankert in die Institution. Ob innerhalb einer etablierten Hochschule, über Ausgründungen von Hochschulen, über radikal neu gedachte Ansätze eines EdTech-Start-ups oder über Kooperationen aller dieser Akteure: Bildungsinnovation kann über vielfältige Wege entstehen.

FOKUS AUF QUALITÄTSSICHERUNG IN LEHRE



Für einen institutionsweiten Fokus auf Innovation und Qualitätssicherung in der Lehre, bietet die hochschulinterne *Community for Learning and Innovation* der @Erasmus University Rotterdam Inspiration. So könnten community-fokussierte Austauschprozesse und Strukturen geschaffen sowie Fortbildungen angeboten und Forschung für Lehrinnovation unterstützt werden. Deutsche Hochschulen könnten ähnliche Netzwerke schaffen beziehungsweise nutzen, innovative Lehrmethoden institutionalisieren und Studierende in die Verbesserung der Lehre einbinden.

AGILE DEPARTMENTSTRUKTUREN



Die Entwicklung agiler Departmentstrukturen wie im Beispiel der Neugründungen @IT:U und UTN, könnten einen Beitrag zu flexibleren und effizienteren Reaktionen von Hochschulen auf globale Neuerungen und gesellschaftlichen Wandel leisten und die interdisziplinäre Zusammenarbeit, zum Beispiel für gemeinsame Studiengänge, institutionalisieren. Eine umfassende Umsetzung des Modells bei laufendem Betrieb einer Hochschule ist anspruchsvoll, könnte jedoch über schrittweise Testung und Implementierung angegangen werden.

UNTERNEHMERISCHE & INNOVATIVE STRUKTUREN



Ein höherer Grad an Flexibilität könnte durch die institutionelle Verankerung unternehmerischer Organisationseinheiten wie an der @ASU ermöglicht werden. Diese können unabhängig der gängigen akademischen Strukturen Initiativen umsetzen (wie im Beispiel des ASU *Learning Enterprise*). Für die Implementierung solcher Strukturen müssen Hochschulen voraussichtlich grundlegende Umstrukturierungsprozesse in Angriff nehmen. Kleinere Universitäten und FH/ HAW müssen zudem kreative Finanzierungslösungen identifizieren.

NEUARTIGE MODELLE FÜR PROFESSUREN



Eine Vielfalt und Flexibilität bei Modellen der Ausgestaltung von Professuren wie sie an der @IT:U geplant sind, ermöglicht es Hochschulen, insbesondere in stark umkämpften Bereichen wie beispielsweise der KI-Forschung, leistungsfähiges Lehrpersonal zu gewinnen. Hochschulen können bereits die aktuell bestehenden Möglichkeiten verstärkt ausschöpfen und zum Beispiel Leuchtturm- und Doppelprofessurmodelle nutzen sowie die Verschlankung von Berufungsprozessen priorisieren.