

Lebenslanges Lernen

Eine Herausforderung für die Organisation der Universität Rostock



(v.l.) Prof. Dr. Friedemann Nerdinger, Beatrice Büttner, Dr. Stephan Maaß

„Die Universität fördert Lebenslanges Lernen und ermöglicht einen offenen, vielfältigen Zugang zu universitärer Bildung.“ Mit dieser Formulierung soll Lebenslanges Lernen (LLL) künftig im Leitbild der Universität Rostock verankert werden. Damit ist LLL aber noch lange nicht gelebte Wirklichkeit – zunächst wird damit lediglich eine Vision formuliert, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Rostock verdeutlichen soll, welche Aufgaben künftig immer wichtiger werden. Die Öffnung der Universität für LLL erfordert einen langwierigen Prozess der Veränderung – sowohl der Organisationsstrukturen als auch der Einstellungen aller Beteiligten.

Insbesondere das Engagement der Hochschullehrer, vor allem im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung, hat großen Einfluss auf eine erfolgreiche Etablierung von LLL. In einer

Interviewstudie, die im Rahmen des Projekts KOSMOS durchgeführt wurde, haben wir zwanzig Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer verschiedener Fachrichtungen zu ihren Sichtweisen und Empfehlungen hinsichtlich des LLL befragt.

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Die Studie zeigt, dass vielfältige, eher individuelle Gründe dafür sprechen, sich in der Weiterbildung zu engagieren. Sehr viel schwerwiegender sind allerdings die Gründe, die dagegen ins Feld geführt werden. Mehr als zwei Drittel der Befragten nannte fehlende materielle, personelle und zeitliche Ressourcen als Grund, nicht in der Weiterbildung tätig zu werden. Mangelnde Akzeptanz und die unzureichende Wertschätzung eines Einsatzes in der Weiterbildung wurde von einem Drittel der interviewten Hoch-

schullehrerinnen und Hochschullehrer als weiteres Hindernis angeführt.

Aus den Ergebnissen lassen sich erste Handlungsempfehlungen für die erfolgreiche Implementierung und Gestaltung von LLL an der Universität Rostock ableiten. Die Bewältigung der mit LLL einhergehenden zusätzlichen Aufgaben würde es erfordern, personelle und materielle Ressourcen in den betreffenden Bereichen bereitzustellen. Das wäre ein wichtiger Anreiz für das Engagement in der Weiterbildung und im LLL. Gefragt ist dabei vor allem die Politik, wobei momentan von dieser Seite nur wenig Unterstützung zu erwarten ist – ganz im Gegenteil nimmt die Unterfinanzierung der Universitäten weiter zu. Diese prekäre Situation erfordert es, nach innovativen Wegen zu suchen, um den Einsatz für LLL für die Professorinnen und Professoren attraktiver zu gestalten. Ein Beispiel bietet die kürzlich vom Senat verabschiedete Satzung zur Einführung der Senior-Professur. Qualifizierend dafür ist unter anderem ein überdurchschnittliches Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung, das mit dem Status Senior-Professor nach der Pensionierung fortgesetzt werden kann. Damit wird für den Einsatz in der Weiterbildung ein Anreiz geschaffen, ohne den wissenschaftlichen Nachwuchs zu behindern und auch ohne den universitären Haushalt zu belasten. Mit der Verabschiedung dieser Satzung hat die Universität einen ersten wichtigen Schritt zur Implementierung von LLL vollzogen.

Friedemann W. Nerdinger