

Zukunftsperspektive: Hochschulbildung für die doppelte Transformation neu denken

von Dominic Orr



Wie kann die Hochschulbildung der Zukunft aussehen, wenn man außerhalb der engen Rahmenbedingungen denkt? Dominic Orr fasst Entwicklungen der letzten Jahre aus dem Hochschulsektor zusammen und gibt Anregungen, wie ein flexibleres Hochschulsystem aussehen könnte, das unter anderem flexiblere Lernwege und das lebenslange Lernen in den Blick nimmt.

Die Umwelt der Universität

Die Welt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, der durch rasanten technologischen Fortschritt, wirtschaftliche Verwerfungen und drängende Umweltprobleme gekennzeichnet ist. Diese tektonischen Verschiebungen gestalten die Arbeitswelt neu und machen lineare Karrierewege immer seltener. Laut einem Zukunftsbericht des Weltwirtschaftsforums werden bis 2027 zwei Fünftel der Kernkompetenzen, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute verfügen, durch den technologischen Wandel überholt sein, und die Hälfte aller Kernkompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss alle fünf Jahre aktualisiert werden (Broom 2023; Manyika et al. 2017). Mehr noch: Es geht nicht mehr nur darum, mit der digitalen Transformation Schritt zu halten. Wir brauchen qualitativ andere Innovationen, die den Übergang zu einer digitalen und grünen Wirtschaft ermöglichen – die sogenannte „doppelte Transformation“. Digitale Lösungen müssen nahtlos in gesellschaftliche Prozesse integriert werden, während gleichzeitig die Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigt und nachhaltige, grüne digitale Lösungen angestrebt werden (Ernst & Young GmbH 2023). Diese Geschwindigkeit und Qualität des Wandels erfordert unter anderem, dass soziale Systeme nicht mehr auf der Idee einer einzigen Laufbahn basieren, sondern auf ihre Tauglichkeit für eine Welt mit multiplen Laufbahnen und je nach Lebensphase unterschiedlichen Zielen ihrer Bürger:innen überprüft werden.

Die Hochschulen stehen im Zentrum dieser Veränderungsprozesse. Sie haben eine Schlüsselposition inne, wenn es darum geht, Lernende mit den Fähigkeiten und dem Wissen auszustatten, die sie benötigen, um ihre Ziele im Laufe ihres Lebens zu erreichen. Durch die Förderung einer Kultur des

lebenslangen Lernens und die Stärkung der Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit können die Hochschulen die Menschen für ein Leben in einer Ära nichtlinearer Karrieren rüsten, in der die Fähigkeit, sich ständig neue Kompetenzen anzueignen, für die Lebensqualität von entscheidender Bedeutung ist.

Strukturgebende Stabilität

Aber: Eine solche Öffnung, insbesondere auf Systemebene, ist in Deutschland derzeit nicht in Sicht. Dies mag mit der bisherigen Bedeutung des Curriculums für die Hochschulbildung in Deutschland zusammenhängen. Das jeweilige Curriculum oder auch der Lehrplan eines Studiengangs in Deutschland ist strukturierend und stabilisierend für das System. Dies bedeutet nicht, dass der Veränderungsbedarf im deutschen Hochschulsystem nicht erkannt wird – bereits 2017 stellte der Wissenschaftsrat fest, dass aktuelle Herausforderungen wie Digitalisierung, Internationalisierung und demografischer Wandel durchaus Reformen der Studieninhalte und -formate erfordern (Wissenschaftsrat 2017). Nur: Die „Form“ bzw. die Ordnung der Hochschulbildung in ihrem Verhältnis zur beruflichen Bildung und Weiterbildung sowie in ihrem Verständnis von wissenschaftlicher Bildung in Abgrenzung zur Beruflichkeit und erst recht in ihrer Fokussierung auf ein Verständnis des organisationalen Normalbetriebs verhindern nach wie vor große Sprünge.

Caroline Levines Buch „Forms: Whole, Rhythm, Hierarchy, Network“ bietet eine alternative Perspektive auf die Organisation von Hochschulen. Levine argumentiert, dass die Formen und Rhythmen der sozialen Organisation die sozialen Prozesse tiefgreifend prägen und mehr oder weniger inklusive Strukturen etablieren (Levine 2015). Aus dieser formalistischen Perspektive erscheint das Curriculum als eine zentrale Organisationsform, die die Hochschulerfahrung strukturiert. Sie hat einen großen Einfluss auf die Lernerfahrungen der Studierenden, auf den Kompetenzerwerb und auf den Ausschluss oder die Behinderung bestimmter Zielgruppen. Deshalb bin ich weniger davon überzeugt, dass man zuerst über das Curriculum und dann über die Studienorganisation sprechen sollte (Ionica et al. 2024). Auch die Rhythmen des Curri-

culums – ob es starren Jahres- oder Semesterprogressionen folgt oder flexiblere, asynchrone Geschwindigkeiten zulässt – wirken sich auf die Inklusivität der Inhalte aus.

Strukturen neu denken

Rentzsch fragt in seiner Studie für die HRK zum Einsatz von Microcredentials (dazu weiter unten mehr) zu Recht, „inwieweit ein einziger „monolithischer Bildungsblock“ vor dem Eintritt ins Berufsleben – also das „Lernen nur einmal pro Generation“ – noch ein zukunftsfähiges Modell ist und wenn nicht, wie man es besser machen könnte“ (Rentzsch 2023, S. 48). Inspiration hierfür liefert zum Beispiel das Konzept des „60 Years Curriculum“ von Gary Matlin (University of California, Irvine). In einem Interview im Rahmen der Podcast-Reihe „Kiron talks“ sagte Matlin dazu: „Beim 60-Jahres-Curriculum geht es wirklich darum, Bildung und Lernen über die gesamte Lebensspanne zu integrieren, im Gegensatz zum Frontloading in den ersten 20 Lebensjahren oder so“ (Kiron Open Higher Education 2020, vgl. Richards & Dede 2020).

Wie könnte sich das Hochschulangebot angesichts dieser Entwicklungslinien verändern? Die AHEAD-Studie, die 2019 zunächst als HFD-Report und 2020 im Springer-Verlag erschien, entwirft eine neue Hochschullandschaft, die auf Systemebene durch die Entwicklung von vier typischen Lernpfaden in der Lage ist, mit diesen Anforderungen umzugehen (Orr et al. 2019, Orr, Luebecke et al. 2020).

Eine neue Hochschullandschaft

Ausgangspunkt der AHEAD-Studie waren zunächst systematische Analysemethoden auf der Basis von Literaturrecherchen, Datenanalysen, Interviews und Diskussionen mit Expert:innen, um mögliche zukünftige Veränderungen in der Hochschullandschaft zu identifizieren. In einem zweiten Schritt wurden diese Analysen zu Zukunftsszenarien verdichtet, um den Horizont der Hochschulbildung abzustecken. Diese Szenarien wurden anschließend durch eine breite Diskussion mit Expert:innen aus dem Hochschulbereich, der

Politik und mit Studierenden validiert und weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden innovative Praxisbeispiele aus allen Teilen der Welt recherchiert und als mögliche Zukunftsmodelle in die sich entwickelnden Szenarien integriert. Hervorzuheben ist bei diesem Ansatz, dass die Analyse nicht auf die Institution Hochschule fokussiert war, sondern breiter und lernendenzentrierter auf die Hochschulbildung als Prozess angelegt war. Und da sich die Fragestellung auf das Bildungssystem bezog, wurde die Hochschul(bildungs)landschaft, die sich aus verschiedenen Hochschulangeboten in unterschiedlichen Formen und Organisationsstrukturen zusammensetzt, zum Untersuchungsgegenstand.

Als Ergebnis der AHEAD-Studie wurden vier mögliche Lernpfade für die Hochschullandschaft identifiziert. Die Modelle reichen von kompakten, von einer Hochschule gesteuerten Studiengängen bis hin zu sehr flexiblen, individualisierten lebenslangen Lernpfaden mit vielen Anbietern. Sie spiegeln unterschiedliche Grade an Flexibilität, Dauer und Integration verschiedener Lernorte wider: Tamagotchi als geschlossenes Ökosystem um einzelne Studierende, Jenga als sequenzieller Pfad mit Lernbausteinen verschiedener Anbieter, Lego als modulares Modell mit flexibel kombinierbaren Lernbausteinen und Transformer als Hochschulbildung in der zweiten Lebensphase (siehe Abb.1). Alle Modelle konzentrieren sich auf die Organisation des Lernens in verschiedenen Phasen.

Insgesamt zeigt sich: Je weiter sich die Modelle vom traditionellen Studium entfernen, desto größer werden die Herausforderungen für die deutschen Hochschulen. Starre Regularien, die fachliche Gliederung der Studiengänge und Finanzierungsfragen bleiben sicherlich Hemmnisse. Dennoch bieten alle Modelle Chancen, die Hochschulbildung flexibler, durchlässiger und nachfrageorientierter zu gestalten. Der Schlüssel liegt in der Erprobung neuer Ansätze, in der Vernetzung der Hochschulen untereinander und mit externen Partnern sowie in der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen durch die Hochschulpolitik. Als ein Strukturelement, das die Flexibilisierung besser abbilden könnte, wird seit einigen Jahren das Potenzial von Microcredentials diskutiert.

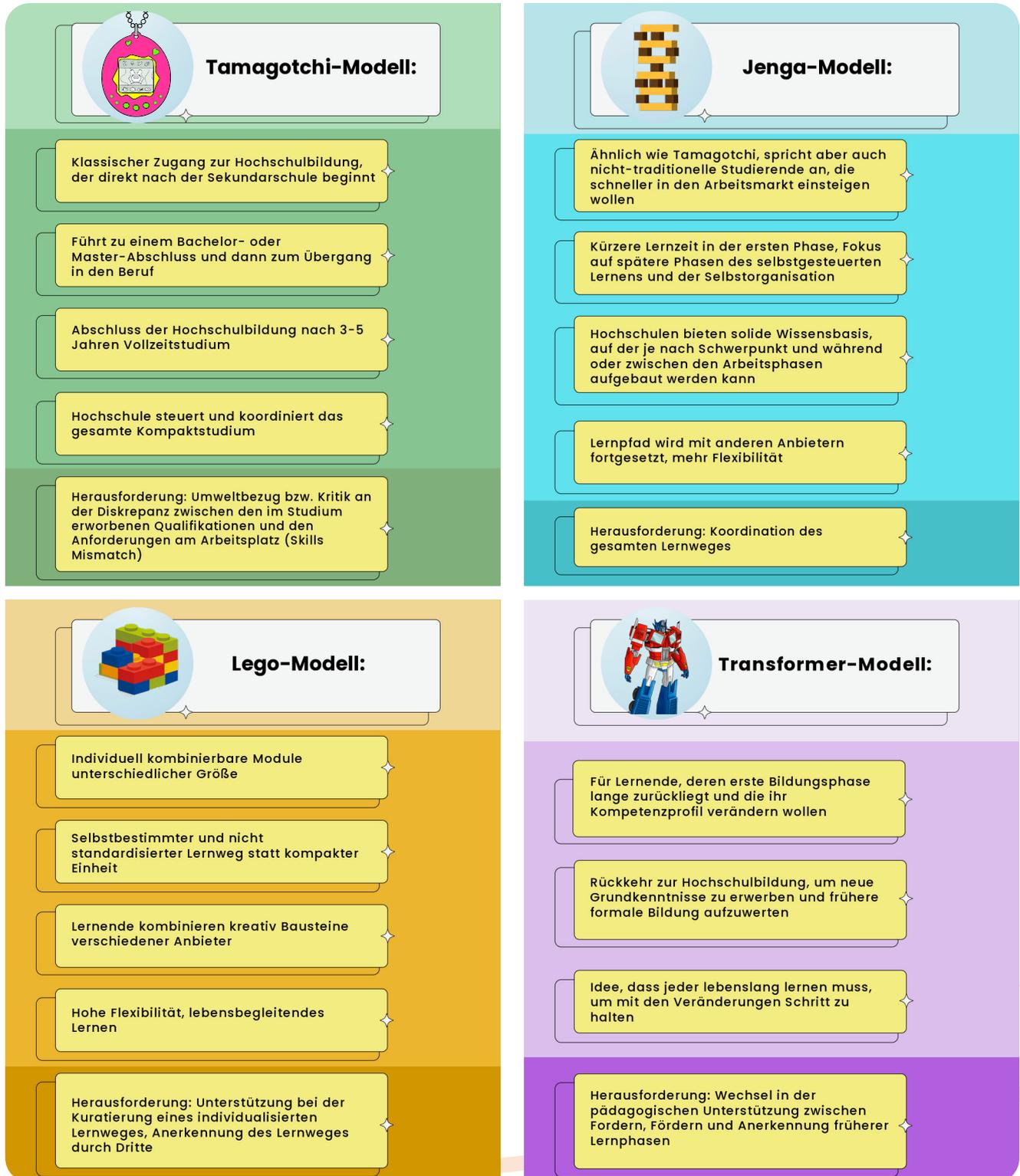


Abb. 1: Vier mögliche Lernpfade als Ergebnis der AHEAD-Studie 2019.

Ein wichtiges Strukturelement für den Wandel

– Microcredentials

Einer der Hauptvorteile von Microcredentials ist, dass sie dazu beitragen können, die Kluft zwischen verschiedenen Teilen des Bildungs- und Sozialsystems zu überbrücken (Orr, Pupinis et al. 2020). Wenn Hochschulen jedoch darauf achten, dass Microcredentials mit bestehenden Strukturen und Arbeitsabläufen kompatibel sind, schränken sie dieses transformative Potenzial ein. Wenn beispielsweise argumentiert wird, dass ein Microcredential mindestens 100 Credit points umfassen muss, dann ist klar, dass diese Anwendungsoption die Entwicklung von innovativeren und flexibleren Microcredential-Modellen, die den vielfältigen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden, behindert. In Deutschland ist der Umgang mit Microcredentials nach wie vor zurückhaltend, da die Gefahr einer Zersplitterung des Studiums betont wird: „Hochschulbildung [ist] nur bis zu einer gewissen Grenze in Kleinstteile zerlegbar, weil die Gesamtqualifikation nicht allein die Summe von Einzelnachweisen ist“ (Bundesrat 2022, Hochschulrektorenkonferenz 2020). Gleichwohl plädiert die HRK für „eine Ermöglichungskultur (...) und strukturelle Regeln nach Standardisierung, Anrechnung und Qualitätssicherung sollten die experimentelle Entwicklung nicht überlagern“ (ebd.).

Der Einsatz von Microcredentials in Strukturmodellen wie dem der AHEAD-Studie könnte in der Tat eine lang gehegte Forderung nach Flexibilität in der Hochschullandschaft realisieren. Beispielsweise im Jenga-Modell, das auf den Aufbau einer soliden Wissens- und Kompetenzbasis abzielt, die dann modular erweitert werden kann, sind Microcredentials geradezu prädestiniert. Sie könnten die „Bausteine“ sein, mit denen der individuelle Lernweg nach der Erstausbildung gestaltet wird. Microcredentials würden es ermöglichen, Kompetenzen flexibel und bedarfsorientiert bei unterschiedlichen Bildungsträgern zu erwerben und standardisiert so zu dokumentieren, dass sie auch von Dritten uneingeschränkt anerkannt werden können. Hierfür müssen allerdings die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, zum Beispiel in Bezug auf Qualitätssicherung, Anerkennung und Finanzierung.

Nur Mut!

Um eine innovative und integrative Hochschullandschaft 2030 zu schaffen, müssen mehrere Schlüsselthemen adressiert werden: Curricula und Zertifizierung jenseits traditioneller Abschlüsse, lernendenzentrierte Lernwege und Beratungsprozesse, die die Vielfalt der Lernwege begleiten müssen. Dennoch tun wir uns und dem System einen Gefallen, wenn wir die Worte von Ron Barnett aus einer Studie für die britische Regierung zur Flexibilisierung der Hochschulbildung ernst nehmen. Ich zitiere: „Die Flexibilität der Systeme ist kein Selbstzweck, sondern wird zu einem Mittel, das den Studierenden hilft, persönliche Formen der Flexibilität anzunehmen, so dass sie besser gerüstet sind, sich einer fließenden und instabilen Welt zu stellen und zu ihr beizutragen“ (Barnett 2014, Zitat Übersetzung des Autors). Die Hochschullandschaft im Jahr 2030 wird von der Vorstellungskraft und dem Mut der heutigen Führungskräfte geprägt sein, die bereit sind, an einer hochwertigen Hochschulbildung festzuhalten und sich gleichzeitig von organisatorischen Rigiditäten zu lösen. //



Dr. Dominic Orr

ist Berater bei der GIZ und außerordentlicher Professor für offene Bildung an der Universität Nova Gorica. Im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit ist er verantwortlich für die technische Weiterentwicklung der digitalen Lernplattform atingi, die im Jahr 2024 von den Vereinten Nationen als „Global Changemaker for SDG4“ ausgezeichnet wurde.

Quellen

- Barnett, R. (2014): Conditions of Flexibility – Securing a More Responsive Higher Education System. Higher Education Academy. <https://advance-he.ac.uk/knowledge-hub/conditions-flexibility-securing-more-responsive-higher-education-system>
- Broom, D. (2023): Workers set for multiple careers as jobs demand new skills. <https://www.weforum.org/agenda/2023/05/workers-multiple-careers-jobs-skills/>
- Bundesrat (2022): Beschluss des Bundesrates Vorschlag für eine Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit COM(2021) 770 final. [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2022/0001-0100/14-22\(B\).pdf](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2022/0001-0100/14-22(B).pdf)
- Ernst & Young GmbH (2023): Digital und nachhaltig die Zukunft sichern – Wie Unternehmen die Twin Transformation als Vorreiter meistern können. Ernst and Young GmbH. <https://www.fit.fraunhofer.de/content/dam/fit/wirtschaftsinformatik/dokumente/ey-studie-digital-und-nachhaltig-die-zukunft-sichern-februar-2023.pdf>
- Hochschulrektorenkonferenz (2020): Micro-Degrees und Badges als Formate digitaler Zusatzqualifikation [Empfehlung der 29. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.11.2020]. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Empfehlung_Micro-Degrees_und_Badges_HRK_MV_24112020.pdf
- Ionica, L., Vissiennon, M., Budde, J. (2024): Studiengänge für eine digitale Welt Whitepaper zur Curriculumentwicklung als hochschulweiter Veränderungsprozess. 76. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung. https://hochschulforumdigitalisierung.de/wp-content/uploads/2024/02/HFD_AP_76_Studiengaenge_fuer_eine-_digitale_Welt.pdf
- Kiron Open Higher Education (2020): Kiron talks... microcredentials and the 60 year curriculum. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=X6bXwRa0B40>
- Levine, C. (2015): Forms: Whole, Rhythm, Hierarchy, Network. Princeton University Press.
- Manyika, J., Lund, S., Michael, C., et al. (2017): Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Orr, D., Lübcke, M., Schmidt, P., et al. (2019): AHEAD Internationales Horizon-Scanning: Trendanalyse Zu Einer Hochschullandschaft in 2030. Hochschulforum Digitalisierung. https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_AP_Nr_42_AHEAD_WEB.pdf
- Orr, D., Luebecke, M., Schmidt, JP., et al. (2020): Higher Education Landscape 2030: A Trend Analysis Based on the AHEAD International Horizon Scanning. Springer, Cham. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-44897-4>
- Orr, D., Pupinis, M., Kirdulytė, G. (2020): Towards a European Approach to Micro-Credentials: A Study of Practices and Commonalities in Offering Micro-Credentials in European Higher Education. European Union. https://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2020/12/NESET_AR2-2020_Full-Report.pdf
- Rentzsch, R. (2023): Microcredentials auf Hochschulniveau – Ansätze zum Umgang mit einem bildungspolitischen Trend. Hochschulrektorenkonferenz. https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Microcredentials_Studie_WEB.pdf
- Richards, J., Dede, C. (2020): The 60-Year Curriculum: A Strategic Response to a Crisis. <https://er.educause.edu/articles/2020/10/the-60-year-curriculum-a-strategic-response-to-a-crisis>
- Wissenschaftsrat (2017): Strategien Für Die Hochschullehre – Positionspapier. Wissenschaftsrat. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6190-17.pdf>