

# Weiterbildung an den schweizerischen Hochschulen

Autor(en): **Schneider, Hans-Dieter**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université**

Band (Jahr): **23 (1997)**

Heft 2-3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-894132>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Weiterbildung an den schweizerischen Hochschulen

**Hans-Dieter Schneider**

*Les changements sociaux et technologiques accélèrent le vieillissement du savoir. En Suisse on s'est rendu compte, il y a dix ans déjà, qu'un des devoirs principaux des écoles supérieures était la formation continue. La confédération a donc créé, depuis 1990, des bureaux pour la formation continue dans toutes les universités suisses. Ces nouvelles structures sont bien établies maintenant, mais il ne faut pas en rester là. La formation continue ne doit pas simplement s'ajouter à la liste déjà abondante des programmes d'études: La formation "de base" doit être allégée. De plus, il ne faut pas oublier qu'en ce qui concerne la formation continue les universités sont en concurrence avec les grandes entreprises et administrations, qui offrent des programmes à leurs collaborateurs. Plutôt que rester séparés, les universités devraient chercher des possibilités de collaboration avec ces compétiteurs publics et privés, et perdre ainsi un peu de leur réputation de "tours d'ivoire".*

### 1. Der soziale und technologische Wandel hat sich beschleunigt

Was die Angehörigen einer Kultur wissen und wie sie ihre Umwelt bewerten und nutzen, bleibt in statischen Gesellschaften über Jahrzehnte gleich. Schon in den letzten 3000 Jahren dürften solche statischen Gesellschaften selten gewesen sein, denn Wanderungen, politische Umwälzungen, Weiterentwicklungen des Wissens, der Arbeitstechniken und der religiösen Interpretationen haben immer das vorhandene Kulturgut ergänzt und inhaltlich verändert. Die Reformation und die Aufklärung, die französische Revolution und die Expansionsbestrebungen Napoleons, die wissenschaftlichen und technischen Entdeckungen und Erfindungen sind nur einige Beispiele aus den letzten Jahrhunderten, die von jedem einzelnen Mitglied in Europa radikale Anpassungen erforderten. Wer sich beruflich nicht auf die neuen Arbeitsbedingungen einstellte, sank ins Proletariat ab; wer die geistige Auseinandersetzung nicht aktiv mitverfolgte, stürzte in Sinnkrisen. Dass sich das Tempo des sozialen und technologischen Wandels in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts beschleunigt hat, gehört heute zum selbstverständlichen Wissen jedes Menschen. Die schweizerische Gesellschaft wird auf die Veränderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte angemessen reagieren, indem sie nachvollzieht, was auf der Bühne der pazifischen Region präsentiert wird. In diesem Fall müssen die neuen Ideen, Erfindungen und Kompetenzen sehr schnell zur Anwendung aufbereitet und zumindest an die Inhaber von Kaderpositionen vermittelt werden.

Wenn die Schweiz zusätzlich kulturell und wirtschaftlich im globalen Rahmen in der Weise mithalten will, dass sie selbst Entwicklungsimpulse auslöst, sind ein weit über die gegenwärtige Situation hinaus stimulierendes geistiges Klima und ein hohes Niveau an aktuellem Wissen unabdingbare Voraussetzungen.

Ohne eine heute eigentlich noch gar nicht vorstellbare kompromisslose Dynamisierung des gesamtgesellschaftlichen Wissens, aber auch des Wissens von Organisationen, von Arbeitsgruppen und von Einzelpersonen sind die Aussichten trübe für die Schweiz als kulturell und wirtschaftlich einflussreiche Grösse.

## **2. Die Sondermassnahmen zur universitären Weiterbildung**

Die Hochschulen gehören zu den Institutionen, die selbst neues Wissen generieren und gleichzeitig neues Wissen aufnehmen und weiterverarbeiten. Deshalb zeugte es von Weitblick der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK), als sie schon 1987 eine Spezialstudie zur Weiterbildung vorgelegt hatte, in der die Weiterbildung als die wohl grösste zusätzliche Aufgabe der schweizerischen Hochschulen bezeichnet wurde. Die SHK hatte gleichzeitig von Bund und Kantonen für die berufsbezogene und für die allgemeine Weiterbildung spezielle Mittel gefordert, damit diese Aufgabe ohne Schädigung der ebisherigen Funktionen der Hochschulen - Lehre, Forschung und Dienstleistungen - erfüllt werden kann.

1988 richtete die SHK eine Weiterbildungskommission ein. Zu den Aufgaben dieser Kommission gehörte es:

- den Weiterbildungsauftrag der Hochschulen zu konkretisieren,
- die Hochschulen zu strukturellen Anpassungen zu bewegen, damit der Auftrag erfüllt werden kann,
- die Beziehungen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung an den Hochschulen zu klären,
- die Zusammenarbeit und Koordination unter den Hochschulen und zwischen den Hochschulen und der Wirtschaft und Dritten zu sichern,
- die internationale Dimension der Weiterbildung zu betonen,
- Weiterbildungsangebote zu beurteilen, damit nur wissenschaftlich und wirtschaftlich akzeptable Angebote von Fördermassnahmen profitieren,
- die Evaluation der universitären Weiterbildung zu fördern,
- dazu beizutragen, dass die Weiterbildung auch nach dem Ende der Fördermassnahmen von den Universitäten als ihre Aufgaben fortgeführt wird.

Der Bundesrat liess sich von den Argumenten überzeugen. Im März 1990 wurden Sondermassnahmen zugunsten der universitären Weiterbildung für die Periode von 1990 bis 1996 beschlossen. Mit dieser Bildungsoffensive des Bundes sollte die berufliche Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen aktualisiert und erhöht werden. Die Sondermassnahmen sollten einerseits verwendet werden zur Einrichtung von Weiterbildungsstellen an allen Universitäten, andererseits zur direkten Unterstützung von berufsbegleitenden Weiterbildungsaktivitäten während der Aufbauphase.

Diese Vorgaben wurden erfüllt. An allen Universitäten (mit Ausnahme von St.Gallen, wo schon seit langem eine intensive Weiterbildungskultur besteht) sind 1990 oder 1991 Weiterbildungsstellen etabliert worden, die nachweislich eine gute Arbeit geleistet haben. Ausserdem hat die Weiterbildungskommission Hunderte von Anträgen zur Unterstützung von Weiterbildungsangeboten geprüft und über die Vergabe finanzieller Beiträge eine eindrucksvolle Steigerung der Aktivitäten erreicht: im Jahresbericht der SHK 1996 wird festgehalten, dass bis Ende 1995 285 berufsbegleitende Ergänzungsstudien von mindestens 40 Stunden Dauer für ca. 8'500 TeilnehmerInnen organisiert worden sind. Zusätzlich haben die Weiterbildungsstellen andere Veranstaltungen meist kürzerer Dauer unterstützt, von denen vermutet werden kann, dass ihre Zahl nahe an die genannte Ziffer herankommt.

### **3. Die universitären Weiterbildungsstellen**

Damit die grosse Zahl von Instituten einer Universität und die darin, aber auch unabhängig davon organisierten Lehrstühle neben ihren bisherigen Aufgaben neu für die Weiterbildung gewonnen werden können, müssen sie entlastet werden. Den Weiterbildungsstellen wurde daher schon in der Botschaft des Bundesrates die organisatorische, administrative und finanzielle Betreuung der Weiterbildungskurse zugewiesen. Die unterschiedlichen Strukturen der Universitäten lassen es nicht zu, dass alle Weiterbildungsstellen in gleicher Weise organisiert sind.

Jede Universität war daher frei, ihre Stelle frei entsprechend den lokalen Erfordernissen aufzubauen. So kam es, dass - wie der Schlussbericht einer Evaluation der Weiterbildungsstellen im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft von 1994 zeigt - die für die Weiterbildungsstellen bereitgestellten Subventionen nicht von allen Universitäten voll ausgeschöpft wurden. Kleinere Weiterbildungsstellen - wie z.B. Neuchâtel, Lausanne oder Freiburg mit weniger als 2,5 Personalposten - stehen neben grösseren Stellen - wie Zürich oder Bern - mit mehr als sechs MitarbeiterInnen. Die meisten Weiterbildungsstellen sind den Rektoraten direkt oder indirekt über die lokale Weiterbildungskommission oder den für Weiterbildungsfragen zuständigen Vizerektor unterstellt, so dass eine enge gegenseitige Information von Universitätsleitung und Weiterbildungsstelle möglich ist.

Die LeiterInnen der Weiterbildungsstellen sind entweder ProfessorInnen oder qualifizierte OrganisatorInnen. Die MitarbeiterInnen sind an einigen Universitäten zentral organisiert und für alle Universitätsbereiche zuständig, oder sie sind einer Fakultät oder einem engeren Lehr- und Forschungsgebiet fest zugeordnet.

Eine schriftliche Befragung der ProfessorInnen der acht Schweizer Hochschulen Anfang 1994 führte zu dem Ergebnis, dass immerhin 85 Prozent der antwortenden ProfessorInnen über die Existenz der Weiterbildungsstelle an ihrer Universität informiert waren, dass 77 Prozent die Aufgaben, 70 Prozent die Aktivitäten, 64 Prozent die Räumlichkeiten und 58 Prozent den Leiter/die Leiterin der Weiterbildungsstelle kannten. Wenn immerhin 53 Prozent schon Kontakte zur Weiterbildungsstelle hatten, weist dies etwa drei Jahre nach der Einführung der Stellen auf eine relativ gute Positionierung hin.

Von den Professoren, die Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt hatten, hatten 59 Prozent von der Unterstützung durch die Stelle profitiert; 89 Prozent waren sehr zufrieden oder zumindest zufrieden mit dieser Hilfe. Auch dieser Befund spricht für gute Leistungen der Weiterbildungsstellen.

Dagegen fühlten sich nur 41 Prozent sehr gut oder gut über die Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung der Weiterbildung informiert. Hier hätte eine tiefere Durchdringung der ProfessorInnenschaft durch die Weiterbildungsstellen und durch die Universitätsleitungen erwartet werden können. Eine differenzierte Auswertung der Antworten nach dem Alter der ProfessorInnen deckte auf, dass 41- bis 50jährige ProfessorInnen am besten über die Weiterbildung informiert und am aktivsten dort engagiert sind. Möglicherweise konzentrieren sich die Neuberufenen auf die Lehre in der Grundausbildung und auf die Forschung; möglicherweise sind die älteren ProfessorInnen weniger leicht für die neue Aufgabe der Weiterbildung zu gewinnen.

Sehr weiterbildungsfreundlich waren die Antworten zur Wichtigkeit der Weiterbildung als Aufgabe der Universitäten: 61 Prozent der ProfessorInnen sahen sie als eine wichtige Aufgabe und weitere 12 Prozent sogar als eine prioritäre Aufgabe an, so dass nach Ansicht von 65 Prozent die Weiterbildung durch die Universitäten in Zukunft eine grössere Rolle als 1994 spielen sollte.

Allerdings vergessen die ProfessorInnen ihre weiteren Verpflichtungen nicht. 46 Prozent sind bereit, sich regelmässig für die Weiterbildung zu engagieren, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass ihre Lehrverpflichtungen in der Grundausbildung entsprechend reduziert würden. Dagegen scheinen finanzielle Anreize in Form einer Beteiligung an den durch die Weiterbildungsaktivitäten erzielten Einnahmen oder in Form einer Erhöhung der Saläre mit nur 13 bzw. 12 Prozent zustimmender Antworten weniger bedeutsam zu sein.

Die Evaluation hatte die Bedeutsamkeit der Weiterbildungsstellen als strukturelle Hilfen für die Intensivierung universitärer Weiterbildungsmaßnahmen bestätigt. Ohne solche Strukturen, welche die nicht selten stark belasteten ProfessorInnen wirksam unterstützen können, ist kaum an den weiteren Ausbau der Weiterbildung zu denken. Allerdings sind die ProfessorInnen auch der Meinung, dass die Weiterbildungsstellen nicht nur bei der Vorbereitung und Durchführung von Massnahmen helfen sollten, sondern neben anderen Vorschlägen auch die Zusammenarbeit zwischen Universitäten und der Berufswelt vertiefen, den spezifischen Weiterbildungsbedarf wichtiger Berufe ermitteln und über Fragen der Erwachsenenbildung forschen sollten.

Aus den Gesprächen mit den LeiterInnen und MitarbeiterInnen der Weiterbildungsstellen und aus den Resultaten der Befragung der Professorenschaft formulierte der Schlussbericht 39 Empfehlungen. Darunter fallen so zentrale Aussagen wie, dass die universitären Weiterbildungsstellen auch nach Beendigung der Subventionierung durch den Bund auf jeden Fall weitergeführt und die Weiterbildung als universitäre Aufgabe durch organisatorische, strukturelle und finanzielle Massnahmen unterstützt werden sollte, aber auch, dass die der Weiterbildung eher skeptisch gegenüberstehenden ProfessoreInnen durch besondere Anstrengungen zu motivieren seien, und dass die Weiterbildung innerhalb der Universitäten, zwischen den Universitäten und international zu koordinieren sei.

Mit dieser Studie zur Struktur der Weiterbildung an den Universitäten ist aufgezeigt, dass die schweizerischen Universitäten tatsächlich ihren Aufgaben als Institutionen für den Transfer von Wissen und Können nachkommen können. Allerdings kann diese Aufgabe nicht einfach dem bestehenden Pensum der ProfessorInnen hinzugefügt werden, sondern es sind entsprechende Unterstützungs- und Entlastungsmassnahmen nötig, damit der Goodwill, den die DozentInnenenschaft der Weiterbildung entgegenbringt, auch in Aktivitäten umgesetzt wird.

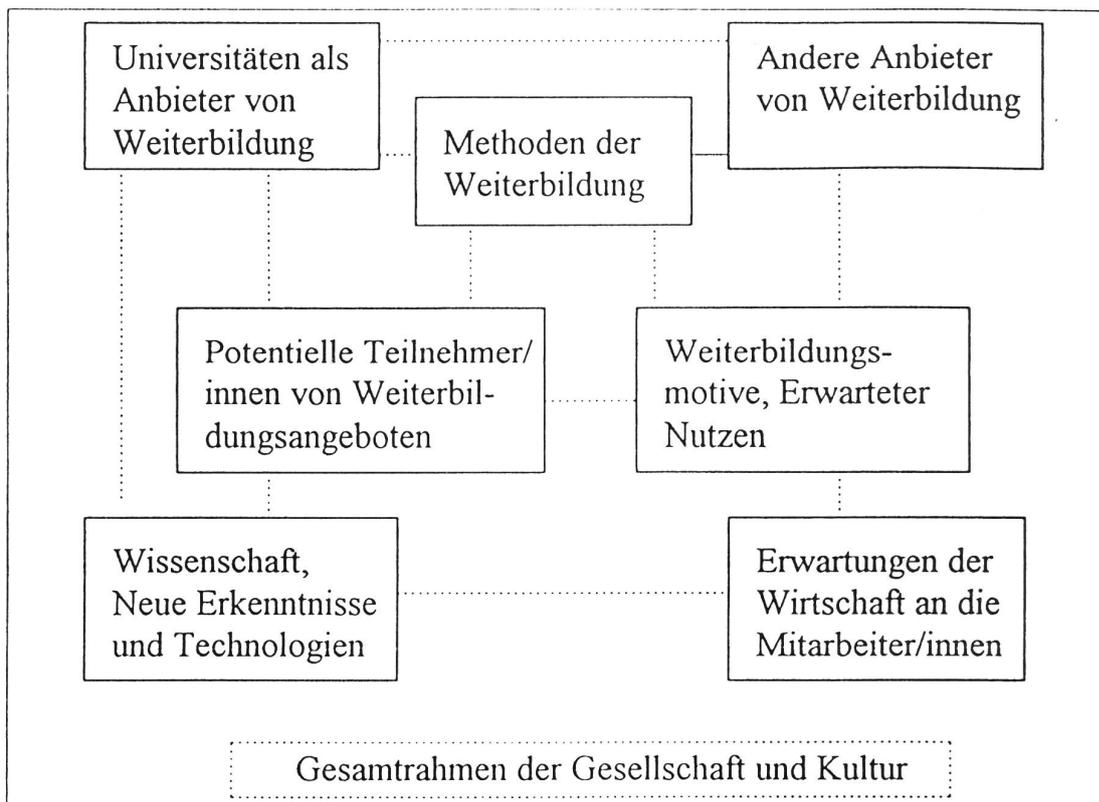
Die Weiterbildung durch die Universitäten hängt aber nicht nur von den Universitäten selbst, ihren Strukturen und Gratifikationssystemen ab, sondern auch von der Motivationslage der Berufstätigen, die als Teilnehmer für universitäre Weiterbildung in Frage kommen.

#### **4. Die Weiterbildungsmotivation der Führungskräfte in der Schweiz**

Deshalb regte die Weiterbildungskommission der SHK eine Untersuchung der Weiterbildungsbedürfnisse von potentiellen TeilnehmerInnen an universitären Weiterbildungsmaßnahmen an. Der Schlussbericht von 1995 stellt die Weiterbildung in einen gesamtgesellschaftlichen Rahmen.

Die universitäre Weiterbildung als ein Element eines recht umfassenden Weiterbildungssystems muss in ihren Inhalten und in ihrer Organisation nicht nur dem neu entwickelten komplexen Wissen, den Erwartungen der potentiellen TeilnehmerInnen und den durch die Wirtschaft an sie gestellten Anforderungen entsprechen, sondern sie muss auch in der Weiterbildungslandschaft neben anderen Anbietern ihren Ort finden. Marketing-Spezialisten würden auf Produkt, Preis, Platz und Promotion hinweisen, die stimmen müssen, wenn die Universitäten als Weiterbildungsinstanzen Erfolg haben wollen (siehe Abbildung).

**Abbildung:** Die Universitäten als ein Element im System der Weiterbildung



Intensivinterviews mit 17 Weiterbildungsverantwortlichen von Betrieben, Verwaltungen und Berufsverbänden und schriftliche Befragungen von 968 AkademikerInnen und anderen Führungskräften (das sind 34 % der verschickten 2873 Fragebogen) zeigten, dass auf dem Weiterbildungsmarkt neben den Universitäten die innerbetriebliche und die kommerziell betriebene Weiterbildung im Wettbewerb um TeilnehmerInnen stehen. Die Weiterbildungsbereitschaft ist hoch. In den vergangenen zwei Jahren hatten 92 Prozent der Befragten mindestens an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen.

In 68 Prozent der Fälle war das eine innerbetriebliche, ebenfalls in 68 Prozent der Fälle eine kommerzielle und nur in 35 Prozent der Fälle eine universitäre Weiterbildung. Trotz der Nähe der Universitäten zu neuem Wissen denken die Berufstätigen zuerst an andere Anbieter, wenn sie sich weiterbilden wollen.

Während die betriebsinterne Weiterbildung mehrheitlich in Kurs- oder Seminarform stattfindet, ist bei den Universitäten die Form der Tagung oder des Kongresses ebenso wichtig wie die Form der Kurse.

Als TeilnehmerInnen für universitäre Weiterbildung kommen in erster Linie berufstätige AkademikerInnen in Betracht. 45 Prozent dieser Personengruppe hatte in den letzten zwei Jahren von der universitären Weiterbildung profitiert gegenüber nur 11 Prozent der Personen mit einer Berufslehre und gegenüber 24 Prozent der Absolventen künftiger Fachhochschulen. Heute erwarten daher Personen mit Universitätserfahrung mehr Nutzen von universitärer Weiterbildung. Die feste Bindung der potentiellen TeilnehmerInnen an ihre Ausbildungsinstitutionen manifestiert sich auch darin, dass Absolventen mehrheitlich zur Weiterbildung an ihre Universität zurückkehren.

Was erwarten die Führungskräfte von der universitären Weiterbildung? Die Tabelle zeigt, dass von universitärer Weiterbildung vor allem neue und bereichsübergreifende Informationen und anwendbares, nützliches Wissen erhofft werden.

Während die geforderte Aktualität des Wissens den Universitäten einen Vorsprung vor Konkurrenten auf dem Weiterbildungsmarkt sichern dürfte, sind das Image der Praxisferne der universitären Weiterbildungsinhalte und der Schwierigkeiten, sie in den Alltag zu übertragen, die Haupthindernisse. Was die Hochschulen anbieten, hat - besonders bei den Nicht-Akademikern unter den Führungskräften - immer noch den Beigeschmack des Elfenbeinturms! So antworteten auch immerhin 25 Prozent der Befragten, dass die zu theoretischen Inhalte und 19 Prozent, dass die Schwierigkeiten, das Wissen in die Praxis zu übertragen, sie vom Besuch der universitären Weiterbildung abhalten.

**Tabelle:** Die Bedeutsamkeit einzelner Kriterien für die Teilnahme an universitärer Weiterbildung

Kriterien	Sehr wichtig %	Index
Anregung zu neuen Ideen sowie zum Denken in grösseren Zusammenhängen	47	2,41
Praxiserfahrung der Referenten	43	2,24
Direkte Verwertbarkeit des erworbenen Wissens	37	2,23
Weiterbildung im fachlichen Bereich	32	2,17
Beiträge auf praktischer Ebene	27	2,05
Information über den neuesten Forschungsstand	28	2,03
Interdisziplinarität der Veranstaltung	21	1,90
Beiträge auf theoretischer Ebene	22	1,88
Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Teilnahme	23	1,81
Weiterbildung im Bereich Persönlichkeitsentwicklung	18	1,71
Weiterbildung im Management-Bereich	20	1,71
Lösen meiner aktuellen beruflichen Probleme	13	1,48
Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber	11	1,46
Einverständnis des Arbeitgebers	12	1,46
Nähe des Veranstaltungsorts zum Arbeitsplatz	7	1,25
Erhalt eines universitären Diploms/Zertifikats	2	0,73

Ein weiteres Problem stellt die Information der potentiellen TeilnehmerInnen über die Inhalte der Weiterbildung an den Hochschulen dar. Immerhin 33 Prozent der Befragten kennen keine universitäre Weiterbildung, die für ihre berufliche Arbeit von Nutzen sein könnte, und 29 Prozent nennen "ungenügende Information" als einen Hauptgrund dafür, dass sie solche Angebote nicht nutzen.

Die Hochschulen sind stolz auf Weiterbildungsangebote, die über eine lange Zeit gehen und die schliesslich zu einem Diplom führen. Ein Ausdruck dieser Tendenz ist auch die Tatsache, dass in der Weiterbildungsoffensive des Bundes nur Veranstaltungen von mindestens 40 Stunden Dauer, d.h. eine Arbeitswoche, unterstützt wurden. Das mag gute Gründe haben, denn in wenigen Stunden ist nur eine oberflächliche Auseinandersetzung mit einem Thema möglich.

Die potentiellen TeilnehmerInnen stehen jedoch in einer ganz anderen Motivation: Sie sind berufstätig und wollen den Arbeitsplatz nur so kurz wie möglich verlassen. 66 Prozent sind für eintägige Veranstaltungen, 55 Prozent für Blockkurse von 2 bis drei Tagen. Dagegen sprechen sich nur 13 Prozent für vier- bis fünftägige Angebote und lediglich drei Prozent für mehrwöchige Kurse aus.

Auch die Frage, ob die Kurse während der Arbeitszeit oder ausserhalb stattfinden sollten, bringt neben 40 Prozent Antworten für Veranstaltungen während der Arbeitszeit 22 Prozent Antworten, die Abendkurse, 18 Prozent, die Samstage und 17 Prozent, die Blockkurse, die den Samstag einschliessen, vorziehen. In dem rauheren Wirtschaftsklima seit der Umfrage dürfte den Kursen ausserhalb der Arbeitszeit noch mehr Bedeutung zukommen.

Zum Abschluss dieser Übersicht über die Motivationslage der potentiellen TeilnehmerInnen an universitärer Weiterbildung soll darauf hingewiesen werden, dass die Hochschulen von einem insgesamt sehr positiven Bild profitieren können. Auf einer 10stufigen Skala gaben nur 20 Prozent an, sie hätten eher negative Gefühle, wenn sie an die kantonalen Hochschulen der Schweiz denken, und allein 19 Prozent sind mit den Punkten 9 oder 10 ganz stark für die Universitäten eingestellt. Auch die Erfahrungen mit universitärer Weiterbildung sind sehr gut: nur 6 Prozent sind unzufrieden oder sehr unzufrieden, während 94 Prozent der TeilnehmerInnen an Weiterbildung der schweizerischen Hochschulen sich als zufrieden oder sehr zufrieden bezeichnen.

## **5. Bilanz**

Die Universitäten in der Schweiz konnten von einem relativ günstigen Ausgangspunkt auf dem für die kulturelle und ökonomische Zukunft der Schweiz so entscheidenden Markt der beruflichen Weiterbildung starten. Sie verfügten und sie verfügen auch heute noch über hochqualifiziertes Personal, über Apparaturen und über weltweite und ebenbürtige Beziehungen zu Partnern, mit denen sie neues Wissen in den Natur- und Geisteswissenschaften selbst hervorbringen und von anderen ermittelte neue Kenntnisse weitergeben können.

Mit der Bildungsoffensive in den Jahren 1990 bis 1996 war es - auch durch den Auftrag, mit den Weiterbildungsstellen strukturelle Voraussetzungen für eine Verankerung der Weiterbildung zu schaffen - gelungen, die Professorenschaft zu sensibilisieren und viele neu oder stärker als bisher zum Angebot von Weiterbildungsaktivitäten zu bewegen. An allen acht Hochschulen werden heute mehr Weiterbildungsangebote vorgelegt als früher.

Trotzdem wäre es falsch, sich mit dem gegenwärtigen Zustand zufriedenzugeben. So ist die Koordination in den Fragen der Weiterbildung unter den Universitäten und gegenüber Dritten keine Angelegenheit, die als abgeschlossen zu betrachten ist, sondern Koordination ist ein Prozess, der in jedem Jahr unter den jeweils neuen Bedingungen neu zu optimieren ist.

Wenn die Weiterbildungskommission der SHK Ende 1997 aufgelöst und durch die Arbeitsgruppe der Weiterbildungsstellen ersetzt wird, so besteht die Gefahr, dass der Arbeitskreis der Leiter und Leiterinnen der Weiterbildungsstellen viel weniger Durchschlagskraft besitzt als ein Gremium, in dem Vertreter der Rektorate, wichtiger Verbände und der Wirtschaft sassen. Möglicherweise wird also in Zukunft weniger koordiniert als heute.

Dazu kommt, dass viele Aufgaben der Weiterbildungskommission der SHK noch nicht gelöst sind, zu einem guten Teil, weil sie nicht abschliessend gelöst werden können. Dazu gehören die Klärung der Beziehungen zwischen der universitären Ausbildung und Weiterbildung, die Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit, die Anpassung des Weiterbildungsauftrags an die jeweils neuen Anforderungen. Auch die Verwirklichung der Weiterbildung als vierte Aufgabe der Universitäten könnte noch fester verankert werden, was sich nicht nur in der Existenz der Weiterbildungsstellen, sondern z.B. auch in Universitätsgesetzen, in Reglementen der Hochschulen und in Pflichtenheften der DozentInnen ausdrücken kann.

Eine weitere offene Frage ist das eigentlich noch völlig ungeklärte Verhältnis zwischen der universitären Weiterbildung und den zahlreichen und sehr erfolgreichen Aktivitäten der Eidgenössischen Technischen Hochschulen. Eine Koordination dieser Angebote und eine Zusammenarbeit über die laufenden Absprachen hinaus könnten gerade die immer wieder erhobene Forderung nach Interdisziplinarität auch der Weiterbildung Genüge leisten und zudem noch Kosteneinsparungen erwarten lassen.

Neben diesen grundsätzlichen Fragen wird die Weiterbildung der Hochschulen sich auf dem Weiterbildungsmarkt sichtbar präsentieren müssen. So ist die Aufgabe, durch welche Informationsanstrengungen die überwiegende Zahl der potentiellen TeilnehmerInnen zu erreichen ist, noch nicht gelöst. Hier ein Informationsmedium, das neue Vertriebswege finden müsste, zu entwickeln, ist nicht mit einem Internet-Fenster gelöst.

Das Image der universitären Weiterbildung als theorielastig und praxisfern ist ein Zerrbild der Wirklichkeit. Trotzdem wirkt es. Daher steht und fällt die Weiterbildung der Universitäten der nächsten Jahre damit, wie gut es gelingt, dieses Bild zu verändern.

Dann werden auch NichtakademikerInnen, die in ihren Berufen ebenso auf neueste Erkenntnisse angewiesen sind wie Kollegen/ innen, die eine Hochschule absolviert hatten, eher bereit sein, bei den Universitäten Antworten auf ihre Probleme zu suchen. Der Topos vom Elfenbeinturm der Wissenschaften wird auch weniger Zustimmung finden, wenn die universitäre Weiterbildung immer mehr den Vortrag als Instrument der Wissensvermittlung zugunsten erwachsenengerechter Lehrmethoden einschränkt. In diesem Zusammenhang ist auch an die Tendenz der Universitäten zu längeren Veranstaltungen, aber die Notwendigkeit der "Kunden", kurze Kurse zu besuchen, zu erinnern.

Schliesslich ist denkbar, dass die Universitäten nicht nur untereinander kooperieren, sondern dass sie auch mit anderen Anbietern auf dem Weiterbildungsmarkt und vor allem mit den Grossfirmen, die ihre Mitarbeiter primär über betriebsinterne Kurse fördern, zusammenarbeiten.

Damit steht die Weiterbildung der Schweizer Hochschulen heute nicht an einem Endpunkt, der durch den Abschluss der Weiterbildungsoffensive gekennzeichnet ist, sondern eigentlich am Anfang eines langfristigen Optimierungsvorgangs. Gerade weil diese Entwicklung in engem Kontakt mit nichtuniversitären Bildungseinrichtungen, mit Firmen und Verwaltungen und mit den TeilnehmerInnen, die als erfolgreiche Personen im Beruf ihren Mann und ihre Frau stellen, abläuft, ist zu hoffen, dass davon auch die Qualität der Grundausbildung profitiert.