

Unterlage für die 7. Sitzung des Senats (3. Sitzung im Wintersemester 2006/07) am 22. November 2006

Drucksache-Nr.: 35/7/3 WS 2006/07

Ausgabedatum: 21.11.2006

TOP 3 Professional School: Fortsetzung der Aussprache und Entscheidung über die weitere Umsetzung auf Basis eines überarbeiteten AG-Papiers

Bezug: Sitzung des Senats am 15. November 2006

Auf der Basis der Grundsatzentscheidung vom 5.7.2006, der Arbeiten des Vorbereitungsteams und der Arbeitsgruppe sowie der hochschulöffentlichen Diskussion und der Aussprache in der Senatsitzung am 15.11.2006 wird der Senat um eine Entscheidung über die weitere Ausarbeitung der Professional School auf Basis des vorliegenden Konzeptpapiers gebeten.

Die Entscheidung betrifft im Einzelnen die Zustimmung zu folgenden Punkten:

1. Zielsetzung der Professional School
 - a. Ziel der Professional School ist es, das Innovations- und Transferpotenzial der Universität für die Lösung gesellschaftlicher Problemstellungen einzusetzen und ihren regionalen und überregionalen Praxispartnern wissenschaftlich fundierte Bildungs- und Beratungsleistungen anzubieten. In ihren Angeboten entspricht die Professional School der Vielfalt disziplinärer und interdisziplinärer wissenschaftlicher Kompetenzen und den sich immer wieder neu artikulierenden Bedarfen. Die Professional School versteht sich als Dialogpartner und Schnittstelle zu Praxis und Gesellschaft im Sinne eines gesellschaftlich verantwortlichen Akteurs.
 - b. Die Professional School setzt sich das wirtschaftliche Ziel, durch ihren Geschäftsbetrieb mittel- bis langfristig einen positiven Ergebnisbeitrag zu generieren. Der Geschäftsbetrieb der Professional School soll der Universität Lüneburg perspektivisch eine Wachstumsstrategie ermöglichen. Die Interessen aller Beteiligten sollen hierbei in ausgewogener Weise Berücksichtigung finden. Grundsätzlich können in der Professional School auch Projekte ohne Maßgabe eines positiven Ergebnisbeitrags durchgeführt, wenn dies der Profilierung, Reputation und Erfüllung der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität dient. Für alle Projekte und Vorhaben, die in der Professional School angesiedelt werden sollen, muss im Vorfeld ein entsprechender Bedarf an Ausstattung und Kapazitäten spezifiziert werden. Im Präsidium wird über den notwendigen Ressourceneinsatz entschieden. Alle Projekte und Vorhaben werden grundsätzlich zeitlich begrenzt bewilligt und regelmäßig evaluiert.
2. Aufgaben der Professional School
 - a. Die Professional School wird neben dem College, der Graduate School und dem Research Center als wesentlicher und profilbildender Eckpfeiler im Rahmen der Neuausrichtung der Universität Lüneburg etabliert; ihre Aufgaben stehen gleichberechtigt neben den Aufgaben der Forschung und der Lehre.
 - b. Die Professional School geht von einem umfassenden Modell des Lebenslangen Lernens und Wissenstransfers aus und spezifiziert Aufgaben in drei Bereichen: (Berufsbegleitende) wissenschaftliche Weiterbildung, Wissenstransfer in die Praxis und die Bereitstellung von Beratungs-Know how für Unternehmensgründungen und Ansiedlungen.
3. Wissenschaftliche Weiterbildung / Lüneburger Weiterbildungsmodell
 - a. Wesentliche Eckpunkte und Basis für die weitere Ausarbeitung der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote der Professional School sind die Integration von fachlichen mit überfachlichen Lerninhalten (orientiert an den von der OECD formulierten Schlüsselkompetenzen), Fach-, Management-, Gesellschafts- und Sozial- sowie Selbstkompetenz als Basis für die inhaltlich-modulare Ausgestaltung, zusätzliche Vermittlung fachspezifischer EU-Inhalte, eine handlungsorientierte, flexible und

individualisierte Methodik sowie die Institutionalisierung der Idee des Lebenslangen Lernens mit Hilfe einer unterstützenden Lernökologie.

- b. Je nach Typ der Weiterbildungsstudiengänge (Master/MBA, Zertifikat, etc.) können die fachlichen Kompetenzanteile sowie kontextabhängig auch die Gewichtung der Schlüsselkompetenzanteile in dem Modell angepasst werden.

4. Wissenstransfer

Die Professional School erfüllt folgende Kernaufgaben im Bereich des Wissenstransfers:
Anwendungsorientierte Verbund- und Auftragsprojekte, praxisinduzierte Forschungsprojekte, Pflege eines Wissensportals, praxisnahe Publikationen, Ausrichtung von Kongressen und Tagungen, kulturellen Veranstaltungen und Kooperationen, Beratung und Begutachtung (Consulting).

5. Unternehmensgründungen und Ansiedlungen

Die Professional School entwickelt systematisch Qualifizierungs-, Beratungs-, Coaching- und Infrastrukturangebote für Gründungs- und Ansiedlungsinteressierte und bietet diese in Form von modularen Beratungs- und Unterstützungsdiensleistungen an. Die Angebote folgen der Logik eines Baukastenprinzips und können je nach spezifischem Bedarf und je nach Entwicklungsstand flexibel kombiniert werden. Sie richten sich gleichermaßen an Gründungs- und Ansiedlungsvorhaben. Eine enge Kooperation mit Partnerorganisationen des Gründungsnetzwerks wie IHK, HWK u.a. in Fragen der Gründungs- und Ansiedlungsberatung wird generell angestrebt.

6. Arbeitsprinzipien und Organisationsstruktur

- a. Die zentralen Arbeitsprinzipien der Professional School sind Interdisziplinarität, hohe Serviceorientierung und ein integriertes Qualitätsmanagement.
- b. Die Professional School versteht sich als offene und dynamische, auf den Werten der Ehrlichkeit und Sozialverantwortlichkeit basierende Einrichtung mit flexiblen Formen des persönlichen Engagements, in die grundsätzlich bestehende wie auch neue Konzepte und Aktivitäten aus den Bereichen Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer und Gründungsmanagement integriert werden können, sofern sie den vereinbarten Standards und Qualitätskriterien entsprechen.
- c. Die Professional School ist ein Element des Angebots der Stiftungsuniversität Lüneburg und besitzt eine zweigeteilte Organisationsstruktur nach der Logik einer Weiterbildungs- (Praxisfeldorientierung) bzw. Beratungseinrichtung (Projektorientierung).

Grundgedanken zum Aufbau einer „Professional School“

Anmerkung:

Das vorliegende Konzeptpapier fasst das Ergebnis der Beratungen im Vorbereitungsteam und in der AG ‚Professional School‘ zusammen und nimmt im Nachgang der Senatsbefassung vom 15.11.06 artikulierte Ergänzungs-/Änderungsvorschläge in geeigneter Weise auf (Stand 19.11.2006).

An der hochschulöffentlichen Diskussion am 31.10.2006 haben die Kolleginnen und Kollegen Adomßent, Garbe, Georgiadis, Glienke, Gomille, Jansen-Schulz, Japsen, Krüger-Bunny, Michalak, H. Meyer, Mody, Müller-Eiselt, Niemann, Paschen, Piechota, Remdisch, Ribold, Ritter, Schleich, Schomerus, Stephan, Steffen, Stix, Utsch, Weinhold, Weihe, Wille, Witteriede teilgenommen.

Gelöscht:
Gelöscht: 0

Inhalt:

1. Zielsetzungen der Professional School
2. Rolle der Professional School
3. Aufgaben der Professional School
 - 3.1 Wissenschaftliche Weiterbildung
 - 3.2 Wissenstransfer
 - 3.3 Unternehmensgründungen und Ansiedlungen
4. Arbeitsprinzipien und Formen der Mitarbeit in der Professional School
5. Organisationsstruktur

Auf nationaler wie auf internationaler Ebene werden Wirtschaftsräume nur überleben, wenn sie lernen, das Zusammenspiel von Innovation, Erhalt und Weiterentwicklung sozialer Ressourcen und einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen zu beherrschen. Die (Weiter-)entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Technologien sowie die Gestaltung der Lebensbedingungen der Menschen in einer Region stellen unter dieser Perspektive hinsichtlich von Wissen und Kompetenzen neue Anforderungen: Die Reflexion disziplinären Wissens in komplexen Wirkungszusammenhängen, interdisziplinäres Wissen und nicht zuletzt transdisziplinäres (in Kooperation von Wissenschaft und Praxis gewonnenes) Wissen sowie Angebote zu lebenslangem Lernen müssen zugänglich sein. Hochschulen können aufgrund der Verbindung von Forschung und Lehre hier spezifische Beiträge leisten. Vor allem das Zusammenwirken vielfältiger Disziplinen „unter einem Dach“ bietet enorme Möglichkeiten, sich der zentralen gesellschaftlichen Probleme auf regionaler als auch globaler Ebene anzunehmen. Hochschulen müssen der offene Ort einer ideenreichen Zukunftswerkstatt sein, von der Wirtschaft und Zivilgesellschaft, aber auch das Individuum profitieren kann. Weiterbildung und Wissenstransfer sind vor diesem Hintergrund an einen breiten Kreis gesellschaftlicher Akteure zu adressieren: „The tertiary sector is under pressure to provide more tertiary-level learning and more differentiated competencies for a more diversified clientele. The sector is expected to respond to the needs of the knowledge economy, the labour market and the local community, as well as to the individual learner. It has to contribute to equity, ensure quality and operate efficiently“ (OECD Education 2005-2006). Die Bedeutung von Weiterbildung und Wissenstransfer werden von der OECD auf eine integrierte Sicht gesellschaftlicher Entwicklung bezogen: „The development and maintenance of human and social capital represents an important factor for societies to not only generate prosperity, social cohesion, and peace, but first and foremost to manage the challenges and tensions of an increasingly interdependent, changing, and conflictual world.“

* Die Universität Lüneburg begegnet den neuen Aufgaben und Herausforderungen durch den Aufbau einer ‚Professional School‘. Sie wird neben dem College, der Graduate School und dem Research Center als wesentlicher und profilbildender Eckpfeiler im Rahmen der Neuausrichtung der Universität Lüneburg etabliert; ihre Aufgaben im Bereich von Weiterbildung und Wissenstransfer stehen gleichberechtigt neben den Aufgaben der Forschung und der Lehre.

1. Zielsetzungen der Professional School

Die Professional School steht für eine grundlegende Neuorientierung der Weiterbildungs-, Transfer- und Gründungsaktivitäten sowie der Auftragsforschung an der Universität Lüneburg. Dabei ist es das Anliegen der Professional School, den Auftrag für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer auf eine für die deutsche Universitätslandschaft höchst innovative Weise zu erfüllen und das Thema Lebenslanges Lernen zu institutionalisieren. Wesentliches Ziel der Professional School ist es, das Innovations- und Transferpotenzial der Universität für die Lösung gesellschaftlicher Problemstellungen einzusetzen und ihren Praxispartnern wissenschaftlich fundierte Bildungs- und Beratungsleistungen anzubieten. In ihren Angeboten entspricht die Professional School der Vielfalt disziplinärer und interdisziplinärer wissenschaftlicher Kompetenzen und den sich immer wieder neu artikulierenden Bedarfen. Ein Bereich sind Kommunikations-, Kooperations- und Beratungsangebote an die Wirtschaft und öffentliche Einrichtungen der Region. Ein anderer Bereich

Gelöscht: Wissen als strategischer Wettbewerbsfaktor
Gesellschaftliche Verantwortung durch Weiterbildung und Wissenstransfer wahrnehmen

Institutionalisier tes Lebenslanges Lernen in Form einer Professional School

Wissenschaftlich fundierte Dienstleistungsangebote

Gelöscht: Die zunehmende Globalisierung der Märkte hat zu einem überregionalen und internationalen Wettbewerb der Regionen und Standorte geführt und verlangt von den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen heute ein Höchstmaß an Innovationsfähigkeit und Reaktionsschnelligkeit. Die Organisation des Wandels ist zum Leitbild dieser strategischen Entwicklung geworden, wobei Wissen heute der zentrale Wettbewerbsfaktor ist. Die wachsende Bedeutung von qualifiziertem Personal als Voraussetzung für hochwertige und innovative Produkte und Dienstleistungen zeichnet sich in allen Regionen Deutschlands deutlich ab und schafft neue Aufgaben für Weiterbildung und Wissenstransfer. Eine stärkere Verzahnung von universitären Weiterbildungsangeboten mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes scheint unabdingbar. Die Universitäten können und müssen künftig einen wesentlichen Beitrag zur Institutionalisierung von Lebenslangem Lernen leisten

Gelöscht: ¶

Gelöscht: ¶

Gelöscht: ¶

Gelöscht: Die Angebote folgen hierbei der Logik des Lebenslangen Lernens.

richtet sich an Personen und Institutionen der Zivilgesellschaft, an Non-Profit-Organisationen, Bildungseinrichtungen, NGO's, Verbände, Gewerkschaften etc., die auf die Kooperation mit Wissenschaft und auf wissenschaftliche Weiterbildung und Beratung angewiesen sind.

Die Leistungen der Professional School basieren auf entsprechend wissenschaftlichen Voraussetzungen – die Mitglieder der Professional School engagieren sich in anwendungsorientierten Forschungs- und Entwicklungsprojekten und beteiligen sich an wissenschaftlichen Wettbewerben, Ausschreibungen und Modellversuchen. Die Professional School macht für regionale Netzwerkpartnerinnen und -partner Wissen und Kompetenzen verfügbar und unterstützt innovationsorientierte Gründungen aus der Universität heraus ebenso wie Ansiedlungen im Umfeld der Universität. Auf diese Weise will sie Motor für die Region sein und neue Arbeitsplätze im Umfeld der Universität schaffen. Darüber hinaus erhöht sich durch die Aktivitäten der Professional School das Kundenpotenzial des regionalen Gewerbes.

Die Professional School setzt sich das wirtschaftliche Ziel, durch ihren Geschäftsbetrieb mittel- bis langfristig einen positiven Ergebnisbeitrag zu generieren. Der Geschäftsbetrieb der Professional School soll der Universität Lüneburg perspektivisch eine Wachstumsstrategie ermöglichen. Die Interessen aller Beteiligten sollen hierbei in ausgewogener Weise Berücksichtigung finden. Grundsätzlich können in der Professional School auch Projekte ohne Maßgabe eines positiven Ergebnisbeitrags durchgeführt werden, wenn dies der Profilierung, Reputation und Erfüllung der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität dient. Für alle Projekte und Vorhaben, die in der Professional School angesiedelt werden sollen, muss jedoch im Vorfeld ein entsprechender Bedarf an Ausstattung und Kapazitäten spezifiziert werden. Im Präsidium wird über den notwendigen Ressourceneinsatz entschieden. Alle Projekte und Vorhaben werden grundsätzlich zeitlich begrenzt bewilligt und regelmäßig evaluiert.

2. Rolle der Professional School

In ihrer Rolle als leistungsfähiger Transferpartner fungiert die Professional School als Schnittstelle der Universität zur Praxis und ist Dialogpartner für Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Vertreter gesellschaftlicher Praxis. Sie fördert eine intensive Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Gesellschaft der Region und sorgt für einen gegenseitig befriedigenden Austausch. Durch die Pflege und den Ausbau des regionalen Unternehmensnetzwerkes sowie die Gewinnung überregionaler und global agierender Unternehmen als Kooperationspartner und die Bindung der Alumni fördert sie die Wahrnehmung der Universität Lüneburg als wirtschafts- und praxisnah ausgerichtete Einrichtung.

Motor für die Region

Gelöscht:

Gelöscht: ¶

Gelöscht: ¶

Wirtschaftliche Ziele

Leistungsfähiger Transferpartner und Schnittstelle zur Praxis

Gelöscht: <#>¶

Gelöscht: der

Gelöscht: und

Gelöscht: der

Gelöscht: ¶

Gelöscht: ¶

3. Aufgaben der Professional School

Die Befähigung zum Lebenslangen Lernen und eine verantwortliche Zusammenarbeit der unterschiedlichen Wissensträger der Gesellschaft wird zukünftig immer stärker der Schlüssel für persönlichen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Erfolg in Verantwortung für Gegenwart und Zukunft sein. Die Professional School geht daher von einem umfassenden Modell des Lebenslangen Lernens und Wissenstransfers aus und spezifiziert Aufgaben in drei Bereichen: Berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung, Wissenstransfer in die Praxis und die Bereitstellung von Beratungs-Know how für Unternehmensgründungen und Ansiedlungen und damit für die Wirtschaftsförderung (vgl. Abb.1).

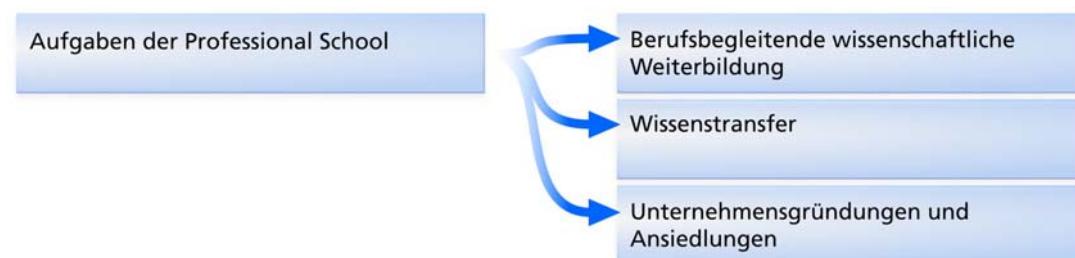


Abb.1: Aufgaben der Professional School

3.1 Wissenschaftliche Weiterbildung

Unter berufsbegleitender wissenschaftlicher Weiterbildung sind Maßnahmen zur Aktualisierung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse unter Berücksichtigung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse zu verstehen. Die berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung ist in der Regel abschlussbezogen (z.B. Zertifikat, Masterabschluss).

Das Wissenschaftliche Weiterbildungsangebot der Professional School umfasst:

- **offene** weiterbildende Masterstudiengänge und Zertifikatskurse
- **unternehmens- / organisationsspezifische** Weiterbildungsprogramme
- **individualisierte** Weiterbildungsprogramme (Coaching)

Es richtet sich an Fach-, Leitungs- und Führungskräfte in Wirtschaft, Bildungsinstitutionen und kulturellen Einrichtungen, Non-Profit-Organisationen, öffentlichen Verwaltungen, Selbstverwaltungsorganen, Gewerkschaften, Verbänden, Vereinen.

Für die offenen weiterbildenden Masterstudiengänge und Zertifikatskurse können sich Weiterbildunginteressierte individuell anmelden. Die Programme laufen berufsbegleitend. Voraussetzungen für die Teilnahme an den Masterkursen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung. Die Zerti-

Drei Aufgaben:

- Weiterbildung
- Wissenstransfer
- Gründung und Ansiedlung

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Formatiert: Einzug: Links: 0 cm, Hängend: 1,08 cm

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Zielgruppen

Offene Weiterbildung

Gelöscht: , Top-Executives, Young Professionals und graduierete Absolventinnen und Absolventen in Unternehmen und öffentlichen Institutionen.

Gelöscht:

Kurskurse umfassen spezielle innovative Angebote zu aktuellen Themenstellungen, aber auch niederschwellige Angebote, wie beispielsweise Sprachtraining oder Programme zum Wiedereinstieg in den Beruf.

Unternehmens- bzw. organisationsspezifische Weiterbildungsprogramme werden in enger Kooperation und exklusiv für einen oder mehrere externe Partner (Unternehmen, Institutionen, Organisationen) entwickelt und durchgeführt. Sie gehen spezifisch auf die aktuelle Situation und den individuellen Weiterbildungsbedarf von Unternehmen, bzw. der Institution bzw. Organisation ein und bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein passgenaues Weiterbildungsangebot. Lernorte sind Unternehmen, Institutionen bzw. Organisationen und Professional School im Wechsel. Das Lehrpersonal rekrutiert sich anteilig aus der Praxis. Die Weiterbildung läuft überwiegend in Form von Projektstudium und greift unternehmens- / institutions-/ organisationsspezifische Fälle auf.

Individualisierte Weiterbildungsprogramme in Form von Coaching richten sich primär an die Zielgruppe Obere Führungs- und Leitungskräfte. Hier geht es um die Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und die gezielte Entwicklung persönlicher Potenziale. Videofeedback, Arbeitsplatzanalysen und Verhaltensbeobachtungen kommen als Methoden zum Einsatz. Das Coaching läuft als Sequenz mehrerer Coaching-Einheiten.

Die unterschiedlichen Angebote der Weiterbildung mit Zertifikat bzw. anderweitigem formalen Abschluss in der Professional School basieren auf einem einheitlichen Modell („Lüneburger Weiterbildungsmodell“). Dieses Modell geht von der Überlegung aus, dass es in der heutigen Arbeitswelt für unterschiedlichste Tätigkeiten nicht mehr ausreicht, nur fachlich ausgebildet zu sein. Zunehmende Kooperationen, steigende Notwendigkeit zur Krisenkommunikation angesichts eng gekoppelter Arbeitsprozesse sowie steigende Anforderungen an die Motivationsfähigkeit angesichts hoher Belastung lassen überfachliche Kompetenzen (sogenannte Schlüsselkompetenzen) zu einem wettbewerbsentscheidenden Faktor werden. Entsprechend kombiniert das Lüneburger Weiterbildungsmodell fachliche konsequent mit überfachlichen Kompetenzen. Auf diese Weise werden kognitive und praktische Fähigkeiten vernetzt und die Mobilisierung des Wissens erreicht.

Perspektivisch sollen auf dieser Basis auch fremdsprachige, insbesondere englischsprachige Weiterbildungsangebote vorgehalten werden. Hierbei sind Kooperationen mit internationalen Weiterbildungseinrichtungen anzustreben.

Das Lüneburger Weiterbildungsmodell orientiert sich an den von der OECD formulierten Schlüsselkompetenzen und schlägt auf dieser Basis die folgenden vier Kompetenzbereiche vor: konkretisiert je nach Kontext, in dem die Kompetenzen wirksam werden sollen, die Auswahl und Ausgestaltung der oben genannten Schlüsselkompetenzen. Für den Bereich der unternehmensbezogenen Weiterbildung kommen beispielsweise folgende Kompetenzbereiche zum Tragen:

- Fachkompetenz, inklusive fachspezifischer EU-Inhalte
- ▾
- Sozial- und Gesellschaftskompetenz

Gelöscht: insbesondere
Gelöscht: ¶

Unternehmens- spezifische Weiterbildung

Gelöscht: Unternehmensspezi-
fische
Gelöscht: oder
Gelöscht: Diese Angebote
Gelöscht: des
Gelöscht: s

Gelöscht: Unternehmensp

Individualisierte Weiterbildung

Wachsende Be- deutung von über- fachlichen Kom- petenzen

Gelöscht: Kundenkontakte

Gelöscht: ¶
¶
¶

Vier Kompetenzen als Basis des Lüneburger Mo- dells für Lebens- langes Lernen

Gelöscht: geht von folgenden vier Basiskompetenzen aus:

Gelöscht: Management- Kompetenz

- Selbst-Kompetenz
- Management-Kompetenz

← - - - Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Die Fachkompetenz, angereichert durch fachspezifische EU-Kompetenz, ist eingebettet in die überfachlichen Kompetenzbereiche. Hierzu zählen Managementkompetenz, Sozial- und Gesellschaftskompetenz sowie Selbstkompetenz (vgl. Abb.2).

Im Folgenden werden die einzelnen Kompetenzbereiche kurz skizziert; ein entsprechendes Kompetenzmodell als Basis für die weiterbildenden Studiengänge muss noch entwickelt werden.

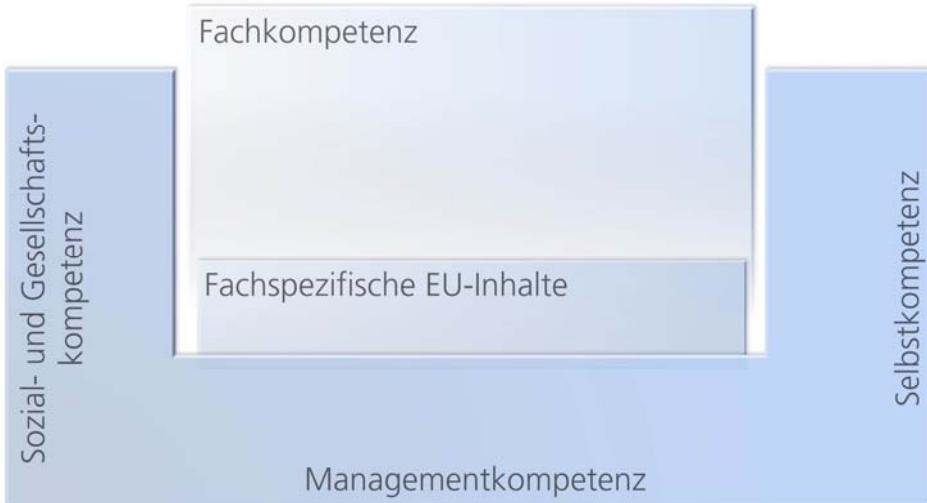


Abb.2: Vier Kompetenzen als Basis des Lüneburger Weiterbildungsmodells

Fachkompetenz meint das Verständnis fachspezifischer Fragestellungen und Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, fachliche Probleme zielfgerecht zu lösen. Die Fachkompetenz bildet den Kern des Lüneburger Weiterbildungsmodells. Sie wird ergänzt durch fachspezifische EU-Inhalte. Vor dem Hintergrund, dass mittlerweile mehr als die Hälfte aller gesetzgeberischen Regulierungen von Brüssel ausgehen und fast alle Lebensbereiche vom aquis communautaire der Europäischen Union erfasst werden, besteht bezüglich EU-Wissen aktueller Weiterbildungsbedarf. Das jeweilige Fachthema wird systematisch im Hinblick auf aktuelle Bezüge zur Politik und zum Recht der Europäischen Union beleuchtet. Als Dozierende sollen Vertreter und Vertreterinnen aus Brüssel zum Einsatz kommen. Je nach fachlicher Ausrichtung können in diesem Rahmen ggfs. auch relevante Aspekte weiterer internationaler Organisationen (WHO, UNESCO etc.) behandelt werden.

**Fachkompetenz,
inkl. fachspezifi-
scher EU-Inhalte**

Gelöscht: c
Gelöscht: F

Sozial- und Gesellschaftskompetenz zählen zu den übergeordneten Kompetenzen und umfassen werden Sprachen und interkulturelle Verständigung, Kommunikation und Netzwerkarbeit sowie Gestaltungskompetenz im Sinne einer Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.

**Sozial- und-Ge-
sellschaftskompe-
tenz**

Gelöscht: Management-
Kompetenz
Gelöscht: Management-
Kompetenz zählt zu den überge-
ordneten Kompetenzen und
umfasst die Grundlagen des
modernen Managements und
der Unternehmensführung sowie
Aspekte des Qualitätsmanage-
ments und der Beachtung von
Prinzipien einer nachhaltigen
Entwicklung
Gelöscht: Nachhaltigkeit
Gelöscht: .
Gelöscht: Unter
Gelöscht: gesellschaftspoli-
tische Themen (Wirtschaft &
Gesellschaft und Kultur & Mana-
gement)
Gelöscht: gefasst

Selbstkompetenz ist die Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen, das eigene Potenzial zu kennen und damit situationsgerecht umzugehen. Sie wird durch ein individualisiertes Coachingprogramm entwickelt (Führungsstilanalyse, Stärken- und Schwächen Diagnose, Karriereberatung und persönliches Ressourcenmanagement etc.).

Selbstkompetenz Gelöscht: ¶

Management-Kompetenz umfasst die Grundlagen des modernen Managements und der Unternehmensführung sowie Aspekte des Qualitätsmanagements und der Beachtung von Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung.

Management-Kompetenz

Das Lüneburger Weiterbildungsmodell konkretisiert je nach Kontext, in dem die Kompetenzen wirksam werden sollen, die Auswahl und Ausgestaltung der Kompetenzbereiche. Für den Bereich der unternehmensbezogenen Weiterbildung, insbesondere für MBA-Studiengänge, kommt so beispielsweise der Managementkompetenz besondere Bedeutung zu.

Gender Mainstreaming, Diversity, Empowerment und nachhaltige Entwicklung sind Perspektiven, unter denen alle Kompetenzbereiche konkretisiert werden.

Methodisch setzt das Lüneburger Weiterbildungsmodell in den Zertifikats- und Masterkursen auf eine praxisnahe, handlungsorientierte Ausbildung und arbeitet in diesem Zusammenhang verstärkt mit Case-Studies. Durch den Einsatz einer Blended Learning Didaktik sowie eines persönlichen Coaching-Angebots wird einer flexiblen und individualisierten Lernform Rechnung getragen.

Gelöscht: oder auch
Gelöscht: Nachhaltigkeit sind Querschnittsbereiche, die jeweils in
Gelöscht: Eingang finden.

Handlungsorientierte, flexible und individualisierte Methodik

Für alle diese Weiterbildungsangebote der Professional School wird eine standardisierte E-Learning-Plattform bereitgestellt, die je nach Bedarf als Kommunikationsmedium genutzt werden kann. Über geeignete Instrumente, wie beispielsweise volltextdatenbankbasierte Online-Wissenspools, werden den Lernenden veröffentlichte Forschungsergebnisse zur Verfügung gestellt. Leistungsfähige digitale Informationsmanagementsysteme ermöglichen den Lernenden ortsabhängig und rund um die Uhr personalisierten Zugriff auf Daten und Dienstleistungen.

Follow-up Angebote

Der Gedanke des Lebenslangen Lernens besteht im Lüneburger Weiterbildungsmodell über den jeweiligen Abschluss der einzelnen Weiterbildungsmaßnahme hinaus fort durch sogenannte Follow-up Angebote in der Blended Learning Systematik. Für viele Teilnehmer/innen der Weiterbildungsstudiengänge in der Professional School ist es darüber hinaus attraktiv, im Anschluss an den Masterabschluss noch die Promotion anzuschließen. Insofern ist die Möglichkeit zur Promotion in der Professional School bzw. die Durchlässigkeit in das PhD-Programm der Graduate School ein erfolgskritischer Faktor und muss entsprechend strukturell verankert werden.

Ebenfalls wichtig – insbesondere für die langfristige Kooperation der Hochschule mit Vertretern gesellschaftlicher Praxis – erscheint die Schaffung einer unterstützenden Lernökologie – zum Beispiel in Form eines virtuellen Lernnetzwerkes. Der Aufbau solcher Lern- und Kommunikationsnetzwerke für Lernende und Lehrende muss von der Professional School wirksam gefördert und mit technischer Unterstützung (Datenbanken, Plattform, etc.) so gepflegt werden, dass diese die Studienzeit weit überdauern können.

Gelöscht: Kundenbindung
Unterstützende Lernökologie

Gelöscht: nachhaltig

Im Rahmen einer unterstützenden Lernökologie sind auch Mentoringprogramme vorstellbar.



Abb.3: Das Lüneburger Weiterbildungsmodell

Zusammengefasst sind wesentliche und innovative Eckpunkte des Konzeptes für die als Zertifikats- oder Masterstudien formulierten wissenschaftlichen Weiterbildungssangebote der Professional School:

Zusammenfassung

Gelöscht: die
Gelöscht: n
Gelöscht: n
Gelöscht: W

- Vier Kompetenzfelder als Basis des Weiterbildungsmodells,
- Fach-, Management-, Gesellschafts- und Sozial- sowie Selbstkompetenz als Basis für inhaltlich-modulare Ausgestaltung,
- Zusätzliche Vermittlung fachspezifischer EU-Inhalte,
- Integration von fachlichen mit überfachlichen Lerninhalten,
- Handlungsorientierte (Case-Studies), flexible (Blended Learning) und individualisierte (Coaching) Methodik,
- Institutionalisierung der Idee des „Lebenslangen Lernens“ mit Hilfe einer unterstützenden Lernökologie.

(vgl. Abb. 3)

Lüneburger Weiterbildungsmodell in der Modulübersicht



Abb. A

Dieses Grundmodell (Abb. A) geht von einer Regelstudienzeit der Weiterbildungsstudiengänge von 4 Semestern bzw. 120 CPs (ECTS) aus, die grundsätzlich berufsbegleitend absolviert werden können und sich auf 24 Module á 5 CPs bzw. entsprechend weniger Module und einem Vielfachen davon verteilen. Im Regelfall entfallen die Anteile auf 70 CP Fachkompetenz (inkl. 15 CP Master-Thesis und 10 CP fachspezifischen EU-Inhalten), 30 CP Managementkompetenz, 10 CP Gesellschafts- und Sozialkompetenz sowie 10 CP Selbstkompetenz. Für die beiden letztgenannten Kompetenzfelder bedeutet dies, dass die Studierenden jeweils 2 Wahlpflichtmodule belegen.

Daneben oder alternativ sollen auch kürzere Weiterbildungsprogramme angeboten werden; für solche Studiengänge oder Zertifikatkurse ist das Lüneburger Weiterbildungsmodell individuell anzupassen. Im Falle eines Master/MBA-Programms mit einer Regelstudienzeit von z.B. 3 Semestern, die ebenfalls berufsbegleitend absolviert werden können, verteilen sich die dann 90 CP (ECTS) auf 18 Module á 5 CP bzw. entsprechend weniger Module und einem Vielfachen davon (siehe Abb. B). In einem solchen Modellfall entfielen die Anteile auf 50 CP Fachkompetenz (inkl. 15 CP Master-Thesis und 5 CP fachspezifischen EU-Inhalten), 25 CP Managementkompetenz, 10 CP Gesellschafts- und Sozialkompetenz sowie 5 CP Selbstkompetenz. Für die beiden letztgenannten Kompetenzfelder bedeutet dies, dass die Studierenden 2 bzw. 1 Wahlpflichtmodul belegen. Analog hierzu ist auch ein Studienmodell für 2-semestrige Master-/MBA-Angebote zu gestalten (60 CP).

Gelöscht: t

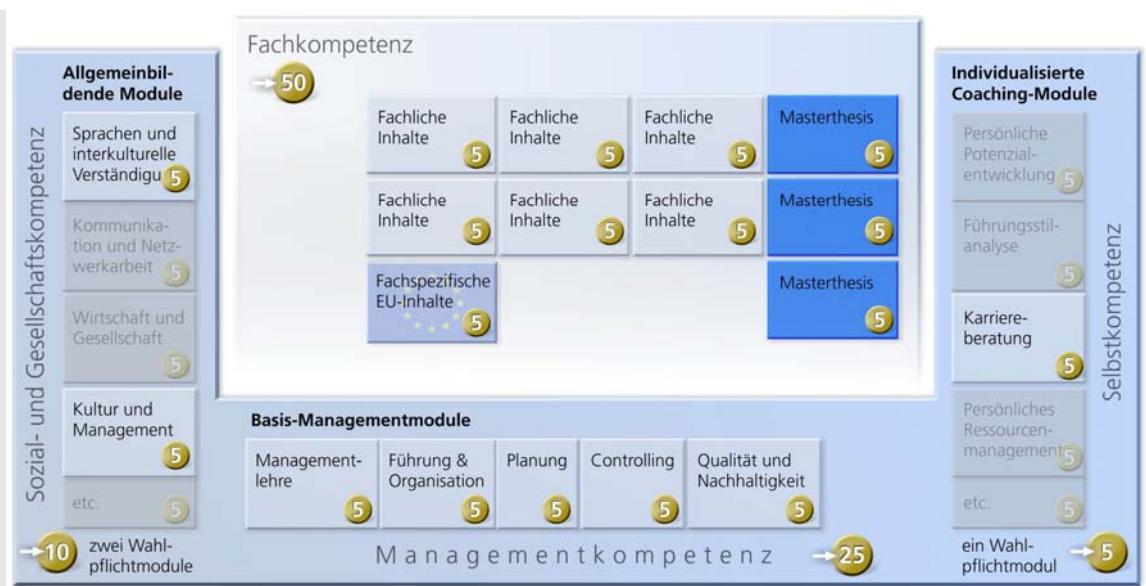


Abb. B

Je nach Typ der Weiterbildungsstudiengänge (Master/MBA, Zertifikat, etc.) müssen u.U. auch die fachlichen Kompetenzanteile sowie kontextabhängig auch die Gewichtung der Schlüsselkompetenzen angepasst werden. Darüber hinaus ist anzustreben, einzelne der oben dargestellten Module zu größeren Einheiten zusammenzufassen, um die Prüfungsbelastung der Studierenden zu reduzieren.

Gelöscht: a

Inwiefern dieser Modellansatz auch für die Lehrerweiterbildung (z.B. Lehrerakademie) geeignet bzw. anzupassen ist, soll zeitnah mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in einem Innovationsworkshop zu diesem Thema diskutiert werden.

3.2 Wissenstransfer

Neben der klassischen Form der Weiterbildung sind innovative Prozesse in Wirtschaft und Zivilgesellschaft immer stärker auch auf einen systematischen wechselseitigen Austausch zwischen Unternehmen, Institutionen, Organisationen und Hochschulen angewiesen (Wissens- und Technologietransfer). Der Wissenstransfer erfolgt bidirektional und transdisziplinär zum beiderseitigen Vorteil. Das Spektrum des Wissenstransfers ist breit – von der praxisorientierten Masterarbeit über konkrete Analysen und Fachgutachten bis hin zu wissenschaftlichen Vortragsreihen und komplexen Innovationsprojekten sowie anwendungsorientierten Forschungsverbünden. Transfer umfasst auch Angebote und Kooperationen im Bereich der künstlerischen und kulturellen Produktion bzw. Vermittlung. Tragfähige Transferkonzepte zeichnen sich dadurch aus, dass sie das Bewusstsein für komplexe Zusammenhänge schärfen und den Handlungswillen der Akteure vor Ort in der wirtschaftlichen gesellschaftlichen und kulturellen Praxis stärken. Es ist zu beobachten, dass sich Hochschulen im Zuge des lebenslangen Lernens zunehmend mehr öffnen und sich mit wichtigen Akteuren aus dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld vernetzen. Es bedarf durchlässiger Strukturen und Schnittstellen, um den Transfer von Wissen bzw. von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen in die Praxis zu fördern. Der Wirkungsgrad hängt wesentlich davon ab, dass die Schnittstellen so gestaltet werden, dass ein befriedigender Austausch möglich ist. Daher sollen u.a. fest institutionalisierte Arbeitsgruppen und Gremien einen stetigen Austausch zwischen Experten und Expertinnen aus Hochschule, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft ermöglichen, um neue Handlungsfelder zu definieren und Probleme vorausschauend zu identifizieren. Idealerweise entstehen aufbauend auf einem solchen problemlösungsbasierten Ansatz Kooperationen bzw. Kollaborationen, in denen gemeinsam Projektideen entwickelt und ausgeführt werden.

Für die Professional School ergeben sich angesichts dieser Anforderungen fünf Kernaufgaben im Bereich des Wissenstransfers:

- **Anwendungsorientierte Verbund- und Auftragsprojekte**
- **Praxisinduzierte Forschungsprojekte**
- **Wissensportal**
- **praxisnahe Publikationen**
- **Ausrichtung von Kongressen und Tagungen, kulturellen Veranstaltungen und Kooperationen**
- **Beratung und Begutachtung (Consulting)**

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Durchlässige
Strukturen und
Schnittstellen für
bidirektionale
Wissenstransfer

Gelöscht: findet unternehmerisches Lernen
Gelöscht: durch
Gelöscht: statt

Gelöscht: über

Gelöscht:
Gelöscht:

Gelöscht: und
Gelöscht:

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Anwendungsorientierte Verbund- und Auftragsprojekte laufen in Kooperation mit einem oder mehreren Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen oder Akteuren der Zivilgesellschaft. In den Projekten wird ein konkreter praxisnaher Forschungs- und Entwicklungsbedarf eines Unternehmens bzw. eine konkrete gesellschaftliche Problemstellung oder ein kulturelles Thema bearbeitet. Im Bereich der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft spielt das Unternehmen in der Regel eine aktive Rolle bei der Projektdurchführung und die Ergebnisse sind potentiell zur Nutzung durch ganze Branchen oder die Wirtschaft insgesamt geeignet.

Im Verbund mit Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen oder Akteuren der Zivilgesellschaft sind des Weiteren praxisinduzierte Forschungsprojekte vorstellbar. So entwickeln sich in der außerhochschulischen Arbeitswelt zwar Praktiken, Verfahren und Methoden, die sich als nützlich und erfolgreich herausstellen. Hier liegen aber häufig aus verschiedenen Gründen keine fundierten Erklärungen vor. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Aufgabe, der systematischen Analyse möglicherweise erfolgreichen, aber wenig reflektierten Praktikerverhaltens, die Präzisierung der Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge und die Ableitung praxisnaher Theorien.

Die Professional School fungiert für ihre Partner zugleich als Wissensportal im Sinne eines Katalysators für erfolgskritische Vergleichsinformationen. Hierzu entwickelt sie auf wissenschaftlicher Basis Modelle (z.B. Prozessmodell für Fertigungsunternehmen, Dienstleistungen, etc.), sammelt von den Partnern die entsprechenden Daten, normalisiert und anonymisiert diese, um sie aggregiert an die Partner zurückzumelden. Die Professional School erhebt so einen kontinuierlich wachsenden Pool für Forschungsdaten, während die Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen, Non-Profit-Organisationen, Verbände etc. ihren vorhandenen Bedarf an Vergleichsinformationen decken können („Benchmarks“).

Die Erarbeitung und der Vertrieb von praxisnahen Publikationen dienen sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Förderung des Wissenstransfers. Insbesondere sollen Case Studies ausgearbeitet, in Form von ‚Fallsammlungen‘ veröffentlicht und als Lernmaterialien bereitgestellt werden. Case Studies bereiten reale, komplexe Problemstellungen und Herausforderungen von Unternehmen, Institutionen und Organisationen auf – auch mit Bezügen zu den konkreten Problemen der Region Lüneburg. So wird der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse auf zweifache Weise gefördert: Einerseits profitieren die Organisationen unmittelbar von den erarbeiteten Diagnosen und Lösungsansätzen, andererseits dienen die Ergebnisse auch als Musterstrategien für ähnlich gelagerte Situationen in anderen Kontexten.

Durch die Ausrichtung von wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen oder Summer Schools bzw. die Realisierung von kulturellen Veranstaltungen und Kooperationen zieht die Professional School professionelle Fachkreise nach Lüneburg und gewinnt an Reputation als eine in zeitgemäßer Form praxisnah aufgestellte Einrichtung.

Die Professional School wird in größerem Umfang Beratungsleistungen für Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Non-Profit-Organisationen, Bildungseinrichtungen, Verbände etc. anbieten. Voraussetzung dafür ist der Aufbau einer serviceorientierten Organisationsstruktur zur qualifizierten Unterstützung sowie zur schnellen und flexiblen Abwicklung der Transferprojekte. Sogenannte Transferassistenten /

Anwendungsorientierte Verbund- und Auftragsprojekte

Gelöscht: und / oder

Gelöscht: Das
Gelöscht: spielt

Praxisinduzierte Forschungsprojekte

Gelöscht: ¶
Gelöscht: der
Gelöscht: oder
Gelöscht: w
Gelöscht: P
Gelöscht: Hier geht es um die
Gelöscht:
Gelöscht:

Wissensportal (Katalysator für erfolgskritische Vergleichsinformationen)

Gelöscht: unternehmen
Gelöscht: ¶
Gelöscht: Unternehmen
Gelöscht: Unternehmen

Praxisnahe Publikationen

Gelöscht: t
Gelöscht: und
Gelöscht: Marktsituationen

Kongresse und Tagungen

Gelöscht: Praktiker-

Beratung und Begutachtung (Consulting)

Gelöscht: und

innen werden eine Schnittstellenfunktion zwischen Wissenschaftseinrichtungen und regionalen wie überregionalen Akteuren übernehmen. In diesen Kontexten wird Hochschulwissen zu leicht abrufbarem Praxiswissen aufbereitet. Unternehmen, gesellschaftlich relevante Gruppen, Non Profit- und öffentliche Organisation erhalten so leichteren Zugang zu Forschungsergebnissen.

Zudem hält die Professional School einen wissenschaftlichen „Think Tank“ vor, der den Netzwerkpartnern und insbesondere den KMU zur gezielten Innovationsberatung zur Verfügung steht.

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

3.3 Unternehmensgründungen und Ansiedlungen

Die Förderung von Existenz- und Unternehmensgründungen ist in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus sowohl der Wirtschafts- und Arbeitsmarkt- als auch der Hochschulpolitik geraten. Mit einer Erhöhung der Selbständigenquote wird die Hoffnung verknüpft, positive Impulse für den Arbeitsmarkt zu generieren.

Die Region Lüneburg gilt einerseits als eine der gründungsfreundlichsten Regionen Deutschlands, hat jedoch andererseits eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote. Zudem weist ihre wirtschaftliche Struktur ein nur schwaches Innovationspotential auf. Bei den zu beobachtenden Gründungen handelt es sich zum weit überwiegenden Teil um imitierende Gründungen aus den Bereichen Handel und Handwerk, deren Bestandsfestigkeit regelmäßig durch die jeweilige Wettbewerbssituation bedroht ist. Innovative Ideen finden nur schwer Eingang in die Gründungskonzepte. Hier besteht eine besondere Chance für die Universität Lüneburg wichtige innovative Impulse für die Region zu setzen.

Die Universität hat in der jüngeren Vergangenheit erfolgreiche Anstrengungen unternommen, das Thema Existenzgründung in Lüneburg zu verankern, das Gründungsklima in der Hochschule zu verbessern, enge Verknüpfungen zwischen Forschung, Lehre und Transfer herzustellen und leistungsfähige regionale Informations- und Beratungsstrukturen zu unterstützen. Gleichzeitig konnten auch verschiedene Strukturförderprogramme (Gründercampus, VICO, Gründungslabor) erfolgreich durchgeführt werden, um die Beratung und Förderung innovationsorientierter Start-ups qualifiziert auszubauen.

Die Erfolge dieser Profilierungsbemühungen sind direkt nachweisbar, sie zeigen sich sowohl in der hohen Auslastung des hochschulnahen Gründungszentrums wie auch in empirischen Untersuchungen z.B. des Regionalen (REM) und des Globen Entrepreneurshipmonitors (GEM) oder der Stern-Umfrage "Perspektive Deutschland"; im Regensburger Gründungsraking der deutschen Universitäten hat die Universität Lüneburg sogar den Sprung an die Spitze geschafft.

Trotz dieser erfolgreichen Bilanz liegen allerdings noch immer Potenziale brach, weil Synergien ungenutzt bleiben und viele Aktivitäten und Verantwortlichkeiten in Universität und Region unkoordiniert nebeneinander stehen. Daher gilt es, die Vernetzung in die Wirtschaft zu stärken, um Gründungen in der Region noch besser zu unterstützen und den Hochschulstandort auch künftig zusätzlich für Ansiedlungen attraktiv zu machen.

Gründung im
Fokus der Öffent-
lichkeit

Lüneburg als eine
der gründungs-
freundlichsten
Regionen
Deutschlands

Erfolgreiche Ver-
ankerung in der
Universität

Zukünftig ver-
stärkt Potenziale
nutzen

Die Professional School wird systematisch Qualifizierungs-, Beratungs-, Coaching- und Infrastrukturangebote für Gründungsinteressierte weiter entwickeln und in Form von modularen Beratungs- und Unterstützungsdiendienstleistungen anbieten. Die Angebote folgen der Logik eines Baukastenprinzips und können je nach spezifischem Bedarf und je nach Entwicklungsstand flexibel kombiniert werden (vgl. Abb. 5). Sie richten sich gleichermaßen an Gründungs- und Ansiedlungsvorhaben. Die Beratungsmodule umfassen Themen wie Unternehmensnachfolge / Family Business, Unternehmensfinanzierung, Unternehmenskooperationen oder auch die spezielle Situation von Gründerinnen. Neben der fachlichen Beratung werden beispielsweise auch Dienstleistungen im Bereich Raummanagement bereitgestellt.

Es ist geplant, an die bisherigen positiven Erfahrungen mit VICO (Virtuelles Kompetenzzentrum für Existenzgründung und -sicherung) anzuknüpfen, den Ausbau des Gründungs- und Ansiedlungsnetzwerkes voranzutreiben und weitere Expertinnen und Experten aufzunehmen.

Eine enge Kooperation mit Partnerorganisationen des Gründungsnetzwerks wie IHK, HWK u.a. in Fragen der Gründungs- und Ansiedlungsberatung wird generell angestrebt.

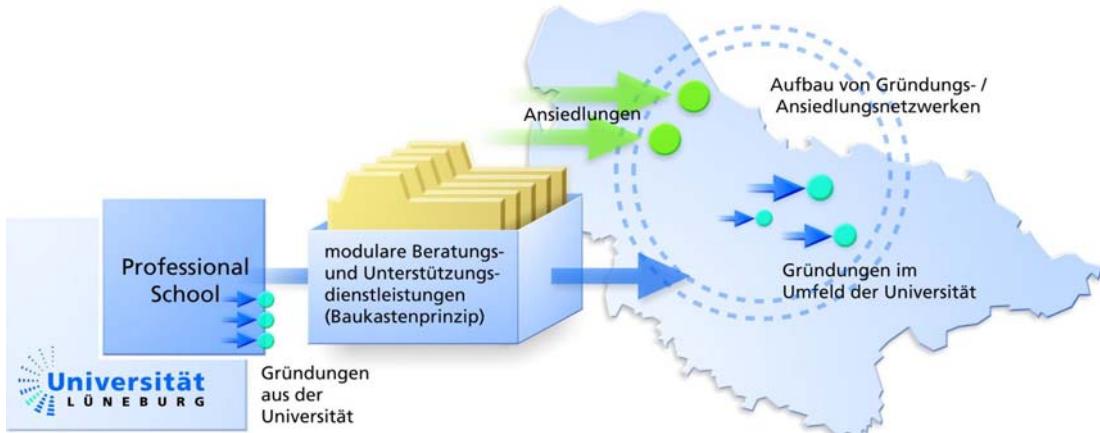


Abb.5: Professional School als Unterstützer für Gründungen und Ansiedlungen in der Region

4. Arbeitsprinzipien und Formen der Mitarbeit in der Professional School

Die Professional School orientiert sich in ihrer Arbeitsweise an den übergeordneten Leitprinzipien der Universität: humanistisch, nachhaltig und handlungsorientiert. Ihrer universitären Verortung Rechnung tragend bietet die Professional School wissenschaftlich fundierte und ethisch unbedenkliche Dienstleistungen an.

Sie bündelt verschiedene inhaltliche und methodische Kompetenzen und ist interdisziplinär ausgerichtet. Interdisziplinarität

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

Die Dienstleistungen der Professional School zeichnen sich durch eine hohe Serviceorientierung aus (z.B. zeitliche Flexibilität bzgl. der Weiterbildungsmodule, gute Betreuungsrelationen, Zimmervermittlungsangebote für Lernende oder auch in bezug auf Beratungsprojekte eine intensive Kundenbetreuung und Bearbeitungsschnelligkeit).

Durch ein Qualitätsmanagement-System sorgt die Professional School für eine kontinuierlich hohe Qualität ihrer Angebote. Sie entwickelt Standards hinsichtlich der Prozess- und Ergebnisqualität von Bildungsprogrammen (Lehr- und Lerninhalte, Lehr- und Lernmethoden, Servicequalität, Lernerfolg, etc.) sowie von Beratungsleistungen (Kompetenz und Engagement, Qualität der Beratungsunterlagen, etc.). So wchl beim Personal der Professional School als auch bei ihren Partnern stellt sie Transparenz bzgl. der Qualitätskriterien und -verfahren her. Die Professional School führt regelmäßig Selbst- und Fremdevaluationen durch und implementiert Feedback- und Optimierungsschleifen.

Die Professional School versteht sich als offene und dynamische Einrichtung, in die grundsätzlich bestehende wie auch neue Konzepte und Aktivitäten aus den Bereichen Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer und Gründungsmanagement integriert werden können, sofern sie den vereinbarten Standards und Qualitätskriterien entsprechen.

Für die Mitarbeit in der Professional School gibt es unterschiedliche Motive: Die Professional School bietet ein anwendungsorientiertes Arbeitsfeld mit entsprechend praxisnaher Arbeitskultur und interdisziplinären Projekten, sie ermöglicht die Übernahme von Aufgaben in der Studiengangsleitung und -koordination und kann Nebeneinkünfte durch Lehr- oder Projekttätigkeiten bieten. Für die Mitarbeit in der Professional School muss eine entsprechende Anreizstruktur geschaffen werden (z.B. Honorierung einer Studiengangsleitung).

Entsprechend bietet die Professional School den Einheiten (Instituten, Lehrstühlen, An-Instituten, etc.) bzw. den Kolleginnen und Kollegen flexible Formen des persönlichen Engagements und der Mitarbeit: Tätigkeit überwiegend in der Professional School mit räumlicher Anbindung, Ansiedlung von Weiterbildungsstudiengängen in der Professional School oder temporäre Zusammenarbeit auf Projektbasis.

5. Organisationsstruktur

Die Professional School ist eine eigenständige Organisationseinheit der Universität mit Aufgaben in der Weiterbildung, im Wissenstransfer und der Gründungs- bzw. Ansiedlungsberatung (vgl. Abb.6).

Bezüglich der Organisationsstruktur folgt sie auf der einen Seite der Logik einer Weiterbildungseinrichtung. Hier sind die einzelnen Studiengänge aufgehängt. In Bezug auf die Weiterbildungsinhalte ist das Modell ausgerichtet auf gesellschaftliche Problem- und Praxisfelder und deren Wissens- und Personalbedarf. Die genaue Anzahl und die inhaltliche Definition der Praxisfelder muss noch vorgenommen werden. Geplant ist, sich zunächst auf maximal vier Praxisfelder zu fokussieren – eine spätere Anpassung bzw. Erweiterung erfolgt entsprechend gesammelter Erfahrun-

Hohe Serviceorientierung

Integriertes Qualitätsmanagement

Gelöscht: Kunden

Offene Einrichtung

Motive für die Mitarbeit

Gelöscht: bietet

Gelöscht:

Flexible Formen des persönlichen Engagements und der Mitarbeit

Gelöscht: o

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

**Zweigeteilte Organisationsstruktur:
Weiterbildungs-
einrichtung
und Beratungs-
einrichtung**

geh. Ein Praxisfeld wird jeweils von einem Verantwortlichen / einer Verantwortlichen repräsentiert. Dieser / diese übernimmt die Koordination der Weiterbildungsaufgaben im jeweiligen Praxisfeld und ist Kontaktperson für Praxispartner und Kunden.

Gelöscht: und der Markterfordernisse

Die Organisationsstruktur folgt auf der anderen Seite der Logik einer Beratungseinrichtung mit einer Projektorganisation. Hier werden Projekte für bzw. in Kooperation mit unterschiedlichen Praxispartnern durchgeführt. Die einzelnen Projekte werden jeweils durch einen verantwortlichen Projektleiter oder ein Leitungsteam betreut. Im Rahmen der Projektbearbeitung werden aus unterschiedlichen Kompetenzfeldern von Experten und Expertinnen die Fachinhalte zugeliefert.

Gelöscht: Kunden /

Gelöscht: bzw. die einzelnen Kunden

Die Leitung der Professional School wird unterstützt durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiterstab. Dieser übernimmt die Aufgaben der Betreuung und Entwicklung des Lüneburger Weiterbildungsmodells, des Managements der Praxisprojekte, der Betreuung der Partner, der Betreuung von Gründungs- und Ansiedlungsvorhaben sowie des Qualitätsmanagements.

Wissenschaftlicher Mitarbeiterstab

Für die je Professional School wird eine Verwaltungsstruktur in Form einer Serviceunit vorgehalten. Die Serviceunit erfüllt die folgenden Aufgaben:

Serviceunit

Gelöscht: Kundenbetreuung

Gelöscht: D

Gelöscht: hält

- Raummanagement und Dozierendenbetreuung (Raumplanung, Belegung, Ausstattung, Vermietung, Catering, Dozierendenverwaltung und -gewinnung, Lehrplanung, Terminplanung, Informationssstelle für Dozierende, Evaluationsauswertung, Prüfungskoordination)
- PR, Partner- und Alumnibetreuung / Key Account-Management (Koordinierung PR-Konzept, Pressearbeit, Corporate Design, Pflege Internetauftritt, Werbe- und Informationsmaterial, Messeauftritte, Gewinnung von Kooperationspartnern/Akquise, Marketingstrategie in Verbindung mit zielgruppenspezifischer Öffentlichkeitsarbeit/PR, Pflege Alumnidatenbank bzw. -plattform, Planung und Durchführung von (Sonder-)veranstaltungen, Informations- und Netzwerkarbeit)
- Blended Learning-Angebote und Bereitstellung Lernmaterialien (Infrastruktur und Pflege der Lern-Plattform, Konzeption, Herstellung und Ausgabe der Lernmaterialien, Entwicklung / Bereitstellen und Durchführen von Follow Up-Angeboten.)
- EDV-Betreuung (Rechner- und Netzwerkpflege, technischer Support, Wartung IT-Geräte)
- Bibliothek (Bereitstellung von Medien und Büchern, Datenbanknutzung, Vermittlung von Informationskompetenz, elektronische Seminarapparate)
- Akkreditierung (Vorbereitung und Betreuung (Re-)Akkreditierungsanträge bzw. Systemakkreditierung, Beratung Studiengangsleiter/innen)
- Haushalt und Finanzen (Unterstützung Budget- und Personalplanung, Bedarfsermittlung, Kostenstellenverwaltung, Verbuchung Studienbeiträge/Teilnehmerverwaltung).

Gelöscht: Kunden

Gelöscht:

Gelöscht: Kundengewinnung

Gelöscht: Bibliotheksbetreuung

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

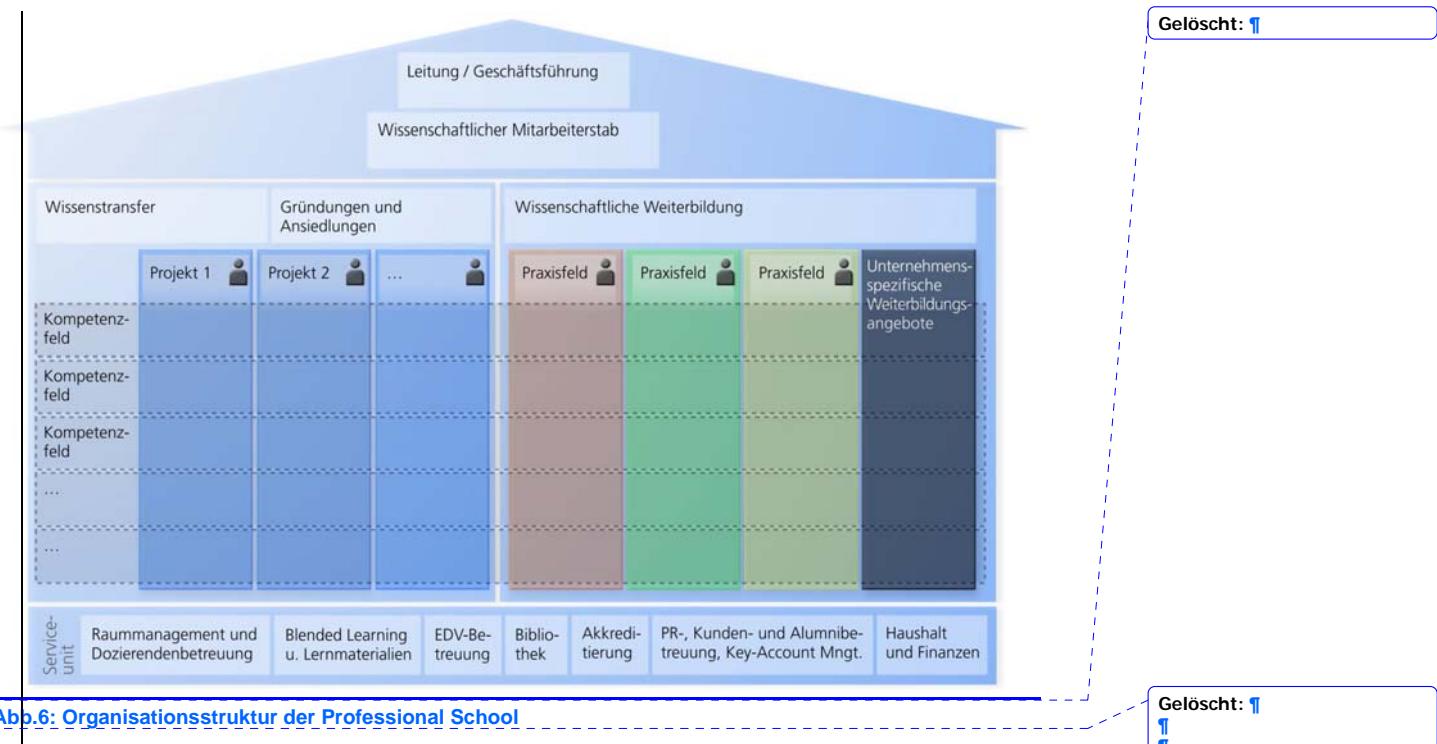


Abb.6: Organisationsstruktur der Professional School

Für den Aufbau der Professional School müssen verlässliche Ressourcen für Personal und Infrastruktur zugesichert werden. Die Ableistung von regulärem Depurat im Rahmen der weiterbildenden Studiengänge in der Professional School muss möglich sein.

Ein für den Erfolg des Modells der Professional School entscheidendes Strukturmerkmal ist darüber hinaus das Instrument der gemeinsamen Berufung von Professoreninnen / Professoren (joint appointment) bzw. Benennung von wissenschaftlichem Personal. Damit kann gewährleistet werden, dass die / der Berufene entweder auf Dauer oder über einen längeren, zu vereinbarenden Zeitraum hinweg sowohl der Heimat-Fakultät als auch der Professional School angehört und in beiden Einheiten mitwirkt.

Die Angebote und Programme der Professional School werden in einem Gebäude konzentriert, das den Erfordernissen einer modernen Weiterbildungsdidaktik entsprechend eingerichtet ist. Zusätzliche Raumbedarfe für Gründungs- und Ansiedlungsaktivitäten müssen eingeplant werden.

An-Institute können gegebenenfalls ebenso in räumlicher Nähe zur Professional School angesiedelt werden. Sie sind rechtlich selbständige Einheiten und durch einen Kooperationsvertrag an die Professional School gebunden. Für die Anerkennung als An-Institut sind entsprechende Kriterien sowie ein Qualitätssicherungsprozess zu definieren.

