

Stichwort: Innovation und wissenschaftliche Weiterbildung

Der Begriff der Innovation ist gesellschaftlich positiv besetzt, verspricht er doch eine Wende hin zum Besseren. In der Bildungslandschaft ist schon länger ein Trend in Richtung innovativer Programmlinien auszumachen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die öffentliche Hand zunehmend Programme ins Leben ruft, die innovative Ansätze fördern. Sei es, um durch innovative Maßnahmen die Qualität der Lehre zu fördern oder zur Öffnung von Hochschulen beizutragen. Ein eigenes „Innovationsportal“ auf dem Bildungsserver (<http://www.bildungsserver.de/innovationsportal>) „präsentiert Projekte und Modellversuche des Bundes und der Länder, die auf bildungspolitisch innovative Maßnahme abzielen, sowie relevante Vorhaben freier Träger (z.B. Stiftungen) und internationale bzw. europäische Programme, die reformpolitische Bedeutung haben“. Auch die zahlreichen Innovationspreise - vergeben beispielsweise vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) - verweisen auf die zunehmende Projektförmigkeit in der Bildungslandschaft. Auf den Innovationsbegriff als gesellschaftliche Modernisierungsmetapher kann anscheinend nicht verzichtet werden, so „diffus“ er sich auch darstellt. Das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung ist von dieser Innovationsbetriebsamkeit nicht ausgeschlossen.

Innovation – eine Annäherung

Vor dem Hintergrund des lauten „normativen Rauschens“ im Projektedschungel trägt eine soziologische Definition vielleicht zunächst zu einer Klärung bei: „Als Innovationen werden materielle oder symbolische Artefakte bezeichnet, welche Beobachterinnen und Beobachter als neuartig wahrnehmen und als Verbesserung gegenüber dem Bestehenden erleben“ (Braun-Thürmann 2005, S. 6).

In der Literatur lassen sich unterschiedliche Arten der Innovation identifizieren. So unterscheidet Stockmann (2006, S. 125) die Produkt- oder Dienstleistungsinnovation, die Verfahrensinnovation, die organisationsstrukturelle und die Personalinnovation. Nach Faulstich (1998, S. 58) können „Basisinnovationen, welche richtungsverändernd wirken, Verbesserungsinnovationen, welche bestehende Aktivitäten weiterentwickeln, (und) Routineinnovationen, die lediglich Modifikationen einbringen“, unterschieden werden. Wie vielfältig Sichtweisen auf Innovation sein können, zeigt Lippold (2007, S. 17), der auch „Scheininnovationen“ mit in den Blick nimmt (s. Abb.1):

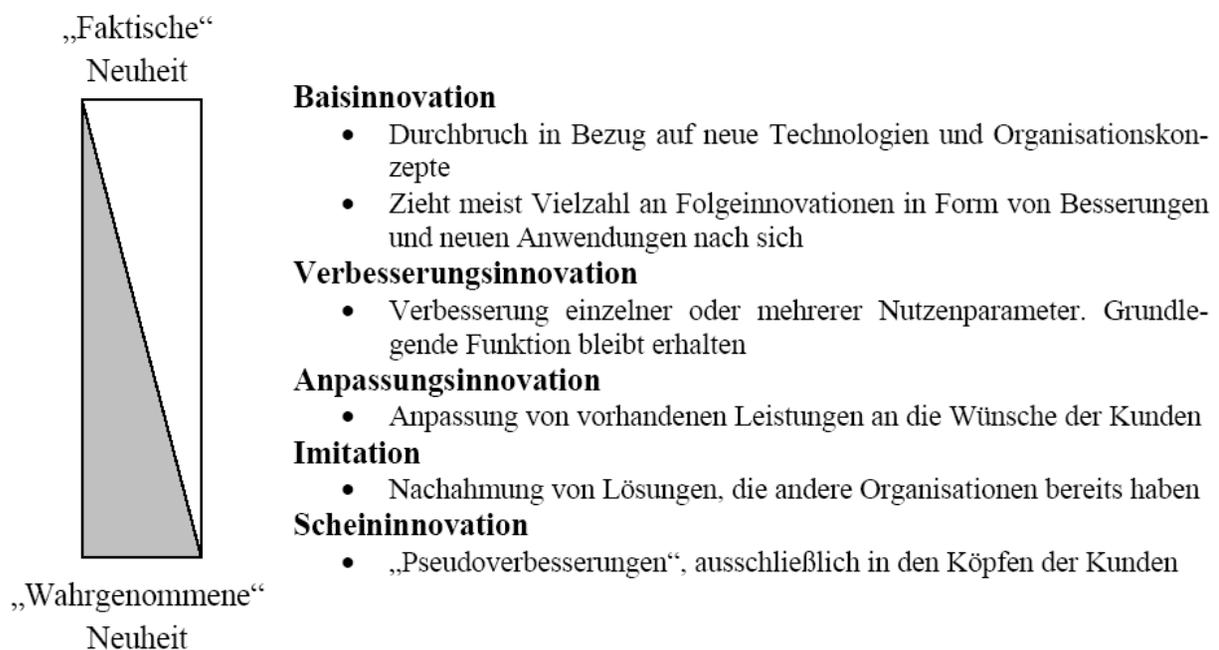


Abb. 1: Innovationssichtweisen (Quelle: Lippold 2007, S. 17)

Systematisierend lassen sich für das Feld der Weiterbildung pädagogisch-didaktische Innovationsmerkmale finden in den:

„**Inhalten:** die Arbeit der neuen, gesellschaftlich und politisch wichtigen Themen (z.B. Umwelt, Globalisierung),

Arbeitsformen: die Arbeit mit neuen Mitteln (etwa Neuen Medien),

Zielgruppen: die Arbeit mit neuen Personengruppen (etwa im Sinne von sozialer Inklusion),

Programmen: die Arbeit mit neuen Systemen und Bezügen (z.B. Curricula, Zertifikate, Management- und Steuerungsinstrumente wie Bildungsmonitoring, Benchmarking),

Reichweiten: die Arbeit mit kooperativen und vernetzten Modellen (z.B. Lernende Regionen, Selbstorganisation des Lernens, Lernzentren)“ (Nuissl 2010, S. 152).

Management von Innovationen: Inszenierung, Routinisierung, Nachhaltigkeit

Eine zentrale Frage lautet: „Wie kommt das Neue in die Hochschule und in die Organisationen“ (vgl. auch Weber u.a. 2014)? Eine Verbreitung der Innovationsstrategien kann nur erfolgen, wenn der Innovationsnutzen vorhanden und für alle erkennbar ist, wenn Innovation externen Bedingungen nicht widerspricht und wenn sie durch eine leistungsfähige Organisation erstellt und verbreitet werden kann (vgl. Stockmann 2006, S. 133). In den meisten Fällen sind jedoch Spannungen vorprogrammiert, da die Einführung von Neuerungen immer ein Umlernen notwendig macht (vgl. ebd.). Eine weitere Spannung ergibt sich zwischen den exogenen Faktoren und endogenen Möglichkeiten (s. Abb. 2):

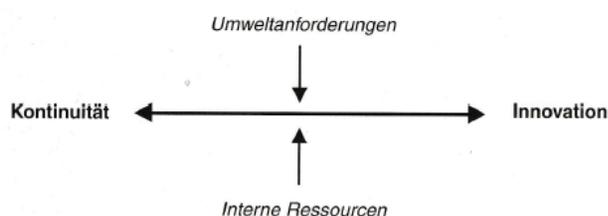


Abb. 2: Innovationen im Spannungsfeld
(Quelle: Schlutz 2006, S. 116)

Um wie viel „Neues“ – auf den Polen der „faktischen Neuheit“ und der „wahrgenommenen Neuheit“ (s. Abb.1) – handelt es sich bei Innovationen in der Weiterbildung? Nach Schüller/Thurnes (2005, S. 89ff.) „(stehen) hier nicht grundlegend neue wissenschaftliche Errungenschaften im Vordergrund (...), sondern die geeignete Kombination bereits vorhandener Strategien, Konzepte, Vorgehensweisen und Methoden. Es geht also entsprechend dem Wortsinn nicht um die Erfindung von Neuem – Invention –, sondern um die neue wirksame Nutzbarmachung von bereits Erfundenem insbesondere durch Kombination, Adaption und Weiterentwicklung – In-

novation“. Im Gegensatz zur Wirtschaft ist im Bildungsbereich ein „Innovationsmodus, der eher dem Wachstum von Jahresringen an Bäumen gleicht und bei dem das Alte selten ganz und gar verloren geht“ (Schlutz 2006, S. 116), charakteristisch.

Um die Wandlungsbereitschaft der Akteure ist es nicht schlecht bestellt – so meine These – wenngleich sie sich eines zunehmenden Legitimationsdrucks ausgesetzt sehen. In seinen Untersuchungen zur Innovation in der Erwachsenenbildung bringt Nittel (2004, S. 207) diesen Umstand auf den Punkt:

„Sofern Neuerungen integraler und selbstverständlicher Teil des beruflichen Alltags sind, würde dies die teils ablehnenden, teils indifferenten Reaktionen großer Teile der Berufskultur gegenüber der penetranten bildungspolitischen Forderung, ‚die Praxis müsse innovativer sein‘ erklären. Der Unmut vieler Praktiker richtet sich dagegen, dass eine Bringschuld gefordert wird, die man längst entrichtet hat.“

Innovation vollzieht sich prozesshaft und ist als solche nur schwer zu erkennen. Erst in der retrospektiven Betrachtung werden Innovationen als solche sichtbar. Langfristig gesehen setzen sich Innovationen nur dann durch, wenn sie Neuerungen darstellen, die die Probleme besser als die zuvor eingesetzten Methoden lösen (vgl. Stockmann 2006, S. 133). Ebenso zeigt es sich dann erst, ob sie eine Verstetigung erfahren oder nach dem Ende des Projektes auslaufen.

Derzeit beobachten wir eine Zunahme von Innovationsprojekten aufgrund öffentlicher Programme. Es ist ein Kennzeichen dieser Projekte, dass sie zeitlich begrenzt realisiert werden und ihr Risiko durch eine Anschubfinanzierung spürbar gemindert ist. Sie sollen nicht nur verstetigt werden, sondern auch zur Verbreitung ihrer Innovationen beitragen. Häufig erweisen sich diese Annahmen als Machbarkeitsillusionen. Die Frage nach der Nachhaltigkeit von Projekten wird drängend. Sie war auch das Thema der diesjährigen Forschungswerkstatt der AG Forschung der DGWF (siehe dazu den Bericht in diesem Heft).

Grenzüberschreitungen und Bildungsinnovationen im Feld der Hochschulweiterbildung

Innovationen verlangen Grenzüberschreitungen von den Akteuren. NeulandbetreterInnen brauchen einen langen Atem und müssen über eine Vielzahl von Durchsetzungs- und Legitimationsstrategien verfügen (vgl. Freire Tenzer 2013, S. 261ff.). Auch verlangen diese Ermutigungs- und Risikoführungskulturen (Schöll 2004) in den Organisationen, die zweifellos noch stark entwicklungsfähig sind.

Soziale Vernetzungen kompensieren institutionelle Defizite. Insofern kann die DGWF als Innovationsnetzwerk verstanden werden: Die Jahrestagungen, ebenso wie die Arbeitsge-

meinschaften und Landesgruppen dienen dem fachlichen Austausch. Diese Professionellen-Netzwerke tragen zur Innovation des Feldes bei. Das vorliegende Heft greift das Thema der DGWF-Jahrestagung 2014 in Hamburg mit ihrem Thema „Wissenschaftliche Weiterbildung neu denken! - Ansätze und Modelle für eine innovative Gestaltung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen an Hochschulen“ auf. In der Einladung wurde „das Neue“ besonders herausgehoben:

„Die bisherige Entwicklung von Hochschulweiterbildung und lebenslangem Lernen ist gekennzeichnet durch Ansätze, die als Verlängerung hochschulischen Denkens angesehen werden können: Auffrischung und Erweiterung vorhandenen Wissens, Erwerb eines ersten oder eines weiteren Hochschulabschlusses, Bologna-Orientierung, Ausrichtung von Struktur und Organisation an hergebrachten Lösungen im Hochschulsektor u.v.m.. In dieser Umgebung hat die Hochschulweiterbildung und ihr Umfeld bereits Beachtliches hervorgebracht, insbesondere seit sie als Element lebenslangen Lernens in der Hochschule begriffen wird.

Es stellt sich die Frage, ob nicht ein Denken erforderlich ist, welches die bisherigen Grenzen überschreitet, welches sich neuen Strömungen und Entwicklungen öffnet, welches eine innovative Gestaltung von Hochschulweiterbildung und berufsbegleitendem Studium möglich macht. Ansätze neuen Denkens und neuer Lösungen sind im Feld bereits vorhanden, so die These.

Ansätze, Modelle, Konzepte und Realisierungen einer innovativen Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung und lebenslangen Lernens an Hochschulen lassen sich bspw. in folgenden Teilfeldern finden:

- Veränderte Studienformate
- Anerkennung non-formalen und informellen Lernens
- Offene und flexible Lernwege
- Hochschule in der Kooperation
- Strukturelle Innovationen“

Die vorliegende Ausgabe der „Hochschule und Weiterbildung“ versammelt Beiträge, die sich theoretisch, empirisch und konzeptionell mit innovativen Ansätzen im Feld der Hochschulweiterbildung beschäftigen.

Literatur

Braun-Thürmann, H. (2005): Innovation. Bielefeld: Transcript.

Faulstich, P. (1998): Hauptsache: Innovativ? In: Grundlagen der Weiterbildung, 9(2), S. 57-61.

Freire Tenzer, P. A. (2013): Innovationen in der Erwachsenenbildung: eine Sozialweltanalyse des Innovationspreises des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) von 1997 bis 2005. Leverkusen: Barbara Budrich.

Lippold, A. (2007): Die Innovationskultur: Konzeption und Untersuchung eines Mehrebenenmodells sowie Entwicklung von Gestaltungsempfehlungen. Göttingen: Cuviller.

Nittel, D. (2004): Blick zurück nach vorn: Innovationen im Spiegel von Zeitzeugeninterviews. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3, S. 207-220.

Nuissl, E. (2010): Innovation. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Klinkardt, S. 152-153.

Schlutz, E. (2006): Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung. Münster: Waxmann.

Schöll, I. (2004): Risikoführungskultur als wesentliche Rahmenbedingung von Innovation. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3, S. 221-229.

Schüßler, I./Thurnes, Chr. M. (2005): Neue Lerndienstleistungen aus Sicht der Wissenschaftlichen Begleitung - Erfahrung und Thesen. In: ABWF (Hrsg.): Neue Lerndienstleistungen. Vision und Wirklichkeiten. Berlin: ABWF, S. 136-167.

Stockmann, R. (2006): Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Münster: Waxmann.

Weber, S. M./Göhlich, M./Schröer, A./ Schwarz, J. (Hrsg.) (2014): Organisation und das Neue. Wiesbaden: Springer VS.

Autor

Prof. Dr. Wolfgang Jütte
wolfgang.juette@uni-bielefeld.de