

An unserer Universität gibt es alle Qualifikationsgruppen mit einer Vielzahl von Berufen. Dahinter verborgen sich mannigfaltige Qualifikationsanforderungen. Dynamik und Tempo unserer Entwicklung, die Weiterführung unserer 3. Hochschulreform setzen auch hier immer neue Maßstäbe und Kriterien. Die Lösung der Aufgaben in Erziehung, Ausbildung, Weiterbildung und Forschung hängen aber von der subjektiven Erfüllung dieser Anforderungen ab.

Die sogenannte Wunschqualifizierung und andere Kinderkrankheiten sind auch bei uns im Prinzip überwunden, vieles wurde erreicht. Aber die Weiterbildung nach Maß bedarf noch so manchen neuen Schnittes, so mancher Anprobe. So manche Naht muß noch genäht oder verstärkt werden.

Grundlage für eine zielgerichtete Weiterbildung ist eine dementsprechende Kaderarbeit. Die Direktorate für Weiterbildung, für Kader und Qualifizierung, für Ökonomie und für Erziehung und Ausbildung und die Sektionsleitungen hatten deshalb 1970 grundlegende Aufgaben zu erfüllen. Teilmodelle für die Weiterbildung mußten erarbeitet oder entworfen werden.

Das Sekretariat der SED-Kreisleitung setzte Führungsgruppen, die dieser Arbeit die richtige Zielstellung und notwendige Richtung vorgeben.

Modelle für das Weiterbildungssystem

Vier Modelle liegen vor: für Hochschullehrer, für wissenschaftliche Mitarbeiter, für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für Arbeiter und Angestellte.

Die Verwirklichung der Modelle für Hochschullehrer und wissenschaftliche Mitarbeiter kann für den einzelnen an jedem Punkt begonnen werden. Der vorgesehene Fünfjahreszyklus entspricht in der Regel dem Zyklus der Wissenschaftsentwicklung. Wo ein Nachholbedarf - besonders in EDV - zu decken beziehungsweise eine schnellere Aktualisierung des Wissens notwendig ist, macht sich ein Dreijahreszyklus notwendig. Der Besuch der Abend- und der Marxismus-Leninismus-Schule im Perspektivplan für alle Hochschullehrer vorgesehen. Während dieser Zeit - 1 Jahr - entfällt die Teilnahme am marxistisch-leninistischen Kolloquium.

Die EDV-Weiterbildung wird nach Deckung des Nachholbedarfs durch zwei Disziplinen wie systematische Lehrstühle ersetzt bzw. ergänzt werden. Die spezielle fachliche Weiterbildung kann ein Zusatzstudium, ein Auslandsaufenthalt, ein Praxissemester m. a. M. sein. Obwohl im Modell nicht besonders vermerkt, können auch Hochschullehrer an fremdsprachlichen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Geplant ist in Zeitfonds von 20 Tagen Intensivkurs und wöchentlich ein Studienkurs für die Abend- und die EDV-Schulen für EDV I, II und III mit 40 Stunden für Lehrveranstaltungen und Übungen für die Hochschuldidaktik. Dieser Zeitfonds ist Raum für weitere spezifische Weiterbildungsmaßnahmen.

Ausgangspunkt des Modells der Weiterbildung für Arbeiter und Angestellte ist eine abgeschlossene 9-Klassen- und Berufsausbildung.

Alle Disziplinen sollen in einem fünf- bis sechs-jährigen Zyklus nebeneinander laufen, wobei jeweils die Fortschritte berücksichtigt werden. So kann sich beispielsweise für einen älteren Meister nur die Teilnahme an der marxistisch-leninistischen und der EDV-Grundlagenausbildung für notwendig erweisen.

Modell und Realisierung

Die Verwirklichung des Modells für den wissenschaftlichen Bereich ist am weitesten gediehen. Wenn in



Vorbereitung auf die Abendschule für Marxismus-Leninismus - Oberärztin Dr. Arzinger: „Um seiner Verantwortung bei der Verwirklichung der 3. Hochschulreform voll gerecht werden zu können, braucht ein guter Hochschullehrer neben sehr soliden Fachkenntnissen und pädagogischen Fähigkeiten eine gut fundierte marxistisch-leninistische Bildung. Dieses Wissen wird uns in der Abendschule von Experten bei hervorragender Organisation vermittelt - ich empfinde es als sehr glücklich, daß wir uns eine Woche lang zusammenhängend beispielsweise mit marxistisch-leninistischer Philosophie beschäftigen können.“ Foto: Tassili

Weiterbildung - ein System wird modelliert und realisiert

Karl-Marx-Universität zwischen Wunschqualifizierung und Weiterbildung nach Maß

Qualität und Quantität auch unterschiedlich, so gibt es doch kein Element, mit dessen Verwirklichung nicht begonnen wurde. Am weitesten entwickelt ist die marxistisch-leninistische und die spezielle fachliche Weiterbildung. Die Abendschule des Marxismus-Leninismus für Wissenschaftler und das marxistisch-leninistische Kolloquium wurden zum festen Bestandteil des Universitätslebens.

1970 trafen 73 Hochschullehrer unserer Universität an der Abendschule teil. Auch der Anteil der Frauen hat sich erhöht. Mit der Anwendung wissenschaftlich-produktiver Formen der Weiterbildung wurde begonnen. Aber immer noch gibt es Fälle, wo bei der Delegation zur Abendschule nicht der Schwerpunkt in der Kaderentwicklung, sondern der Grad der Abkündigung entscheidend ist. Auch auf die Einhaltung der Studientage sollte mehr als bisher geachtet werden.

Ungefähr 75 Prozent der wissenschaftlichen Kader machten sich 1970 in 72 Zykeln des marxistisch-leninistischen Kolloquiums mit den neuesten Erkenntnissen des Marxismus-Leninismus vertraut. Es erwies sich als vorteilhaft, daß die Sektionen die Möglichkeit hatten, neben den zentral vorgegebenen Themen an drei Abenden zielgerichtet Probleme der marxistisch-leninistischen Durchdringung des jeweiligen Fachbereichs zu behandeln.

Obwohl nicht typisch, so gibt es doch noch Wissenschaftler, die die

marxistisch-leninistische Weiterbildung noch nicht ernst genug nehmen. Die staatlichen Leitungen zeigen hier oft noch eine unzulässige Nachsicht. Auch das inhaltliche Niveau der Kolloquien kann und muß noch erhöht werden.

Bei der Weiterbildung der Wissenschaftler gibt es sowohl Mängel subjektiver Natur als auch echte Entwicklungsprobleme. Letzteres ist beispielsweise hinsichtlich der Weiterbildung auf dem Gebiet der Hochschulpädagogik und der MLO-Wissenschaftsorganisation der Fall.

Große Anstrengungen sind erforderlich, um das Modell der Weiterbildung für die Arbeiter und Angestellten an unserer Universität zu verwirklichen. Natürlich gibt es bereits die marxistisch-leninistische Schule für Arbeiter und Angestellte. Vom Direktorat für Ökonomie wurde ein Lehrgang für ökonomische Leiter der Sektionen organisiert. Einzelbeispiele könnte man noch eine ganze Reihe, auch einige gute Beispiele der Weiterbildung im Rahmen der Sektion - wie Tierproduktion/Veterinärmedizin - nennen. Aber das sind Tropfen auf einen heißen Stein, sind einzelne, nicht zu einem System verbundene Elemente. Insgesamt gesehen gibt es weder eine genügend bedarfsgerechte noch systematische und zielgerichtete Weiterbildung der Arbeiter und Angestellten. Dabei gibt es, noch einmal im Modell nicht vorgesehene Probleme, wie die Weiterbildung der 8-Klassen-Schüler, der Ungelernten und anderes mehr, zu lösen. Etwas

anders sieht es im Bereich Medizin mit der spezifischen fachlichen Weiterbildung aus. Es gibt konkrete Vorstellungen über den perspektivischen Bedarf und eine schon recht befriedigende Realisierung.

Weiterbildungsmodell muß 1971 erste Funktionsprobe bestehen

Insgesamt darf nicht übersehen werden, daß es weder auf eine Weiterbildung um jeden Preis, noch darauf ankommt, sofort alles in Angriff zu nehmen. (Systematisch und schwerpunktmäßig heißt aber nicht, einen Tempoverlust zulassen.) Schwerpunkte des Direktorates für Weiterbildung sind 1971 die weitere Entwicklung der marxistisch-leninistischen Weiterbildung, die effektive Gestaltung der hochschulpädagogischen Weiterbildung, das Schaffen neuer Möglichkeiten der Weiterbildung auf dem Gebiet der MLO-Wissenschaftsorganisation und die spezifische fachwissenschaftliche Weiterbildung im Prozeß der Lehre und Forschung oder durch Delegation zu anderen Einrichtungen.

In der marxistisch-leninistischen Weiterbildung sollen vor allem wissenschaftlich-produktive Studienformen durchgesetzt werden. Außerdem werden Vortragsreihen, wie das schon jetzt vom Institut für internationale und westdeutsche Fragen praktiziert wird, zu ausgewählten Problemen des Marxismus-Leninismus organisiert.

Zu Recht fragten sich die Direktorate für Weiterbildung und für Ka-

der und Qualifizierung: Warum kann die postgraduale Weiterbildung auf dem Gebiet MLO/Wissenschaftsorganisation nur in Berlin erfolgen? Nur wenige Führungskräfte können daran teilnehmen. Auch eine ökonomische Seite hat diese Sache. Es gab und gibt Beratungen mit unserer Sektion Politische Ökonomie/MLO, um dieses Problem schrittweise zu lösen. Die hochschulpädagogische Weiterbildung, mit der sich zur Zeit Dr. Conrad so ziemlich allein im wahrsten Sinne des Wortes abgeben muß, soll bereits 1971 eine wesentliche Verbesserung erfahren. Die vorliegende inhaltliche Konzeption wird überarbeitet. Die hochschulpädagogische Weiterbildung soll vorwiegend auf der Grundlage einer eigenständigen Forschung im WPS - besonders in Vorbereitung auf die Facultas docendi - realisiert werden.

1971 soll schrittweise die Gestaltung des Systems der Weiterbildung der Arbeiter und Angestellten, das auf Arbeitsplatzanforderungen und Kaderperspektivplänen aufbaut - und damit ein Kernproblem der Weiterbildung - in Angriff genommen werden. Hier müssen vor allem die Sektionsleitungen 1971 einen wesentlichen Schritt vorankommen. Einmal sollten diese schwerpunktmäßig die Potenzen, die das Arbeitsstudium bietet, erschließen. Zum anderen haben sie bei der Erarbeitung der Kaderentwicklungspläne für die wissenschaftlichen Kader in den letzten Monaten Erfahrungen gesammelt, die ihnen dabei gute Dienste leisten können.

Diese Kaderentwicklungspläne für den Lehrkörper, die zum Teil dem Direktorat für Kader und Qualifizierung schon vorliegen, sind sowohl für die schwerpunktmäßige Gestaltung der Weiterbildung im Rahmen der Universität als auch für die persönliche Planung eine wesentliche Voraussetzung.

Die „Lebenslängliche“ Weiterbildung, nicht Strafe, sondern Bedürfnis - das ist schon für den überwiegenden Teil unserer Universitätsangehörigen Selbstverständlichkeit. Jeder, nicht nur Direktor oder Sektionsleitung allein, hat seinen Teil an der Gestaltung beizutragen. Ina Ulbricht

Ein Spezialist zum Thema

Dr. Ilse Wolf, Direktor für Weiterbildung

In seinem Referat auf dem 14. Plenum des ZK der SED wies Genosse Stoph auf Ursachen hoher Produktionszufälle hin. Einen nicht unbedeutenden Anteil daran hat die oft noch unzureichende Qualifizierung der Arbeitsproduktivität durch die komplexe Rationalisierung, so heißt es im gleichen Referat, ist die zielgerichtete, aufgabenbezogene Qualifizierung der Werktätigen und die breite Entfaltung ihrer Initiative* unabdingbar.

Diese Feststellungen treffen nicht nur auf die Industrie zu, sondern gelten auch für die Universitäten und Hochschulen zur erfolgreichen Weiterführung der 3. Hochschulreform. Ein höheres Qualifikationsniveau aller Angehörigen der Universität schlägt sich in unseren Erfolgen nieder.

Wodurch werden diese zwei Größen beeinflusst? Für die Qualifizierung müssen objektive Bedingungen geschaffen werden. Dazu gehören die genaue Kenntnis der Entwicklungsrichtung des Wissenschaftszweiges, des Arbeitsbereiches als Teil einer Gesamtheit. Daraus sind die Anforderungen an die im Bereich Tätigen abzuleiten. Eine Überprüfung des Soll- und Istzustandes der Beschäftigten ergibt die Differenz, die durch die Weiterbildung auszugleichen ist. Wichtig ist, daß das Ziel, durch die Weiterbildung wissenschaftlichen Verlauf zu schaffen, erreicht wird. Entsprechend den Anforderungskriterien sind unverzüglich Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden und die notwendige Anzahl an Weiterbildungsplätzen bereitzustellen.

Wer nun glaubt, ein Anschlag auf das schwarze Brett genüge, der ist sich sehr. Nur allzuoft erweist sich auch eine persönliche Nachricht als ergebnislos. Die Gewinnung für Weiterbildungsmaßnahmen setzt Einsichten bei den Betroffenen voraus, die in vielerlei Hinsicht entwickelt werden müssen. Am Anfang steht dabei sicherlich eine exakte Information über die zu erwartenden Veränderungen, über neue Aufgaben. Daraus läßt sich theoretisch die Notwendigkeit der Weiterbildung ableiten, aber der Schritt zur persönlichen Entscheidung muß sich nicht zwangsläufig ergeben. Häufig wird angenommen, daß das vorhandene Wissen, die Erfahrungen, die durch die tägliche Arbeit ständig anwachsen, auch künftig ausreichen werden. Nicht selten glaubt der einzelne unbedinglich zu sein, er befürchtet Verzögerungen oder gar Stillstand zum gegenwärtigen Zeitpunkt und übersieht dabei, daß trotz Weiterbildung Begonnenes mit Hilfe rationaler Maßnahmen fortgeführt werden kann, daß aber über kurz oder lang Stillstand eintritt, wenn neue Erkenntnisse fehlen.

Jeder weiß, daß die Teilnahme an Lehrgängen, der Besuch von Weiterbildungsreihen, die Aufnahme eines postgraduellen Studiums und die Bewältigung des dazugehörigen umfangreichen Materialstudiums Zeit und Kraft kosten; vor allem Zeit, die bisher für Beschäftigten mit weniger beruflichen Dingen, für Familie und Haushalt, zur Verfügung stand. Diese Belastungen werden nur bewältigt, wenn eine innere Bereitschaft erzeugt wurde, wenn das Bedürfnis dafür geweckt wurde, daß gerade jetzt diese Problematik besondere Aufmerksamkeit verdient. Dieser Prozeß muß durch den jeweiligen Leiter gesteuert werden. Das setzt bei ihm voraus, daß er nicht nur weiß, warum er die Bereitschaft seiner Mitarbeiter für bestimmte Maßnahmen wecken muß, sondern daß er selbst im Lernen Vorbild ist und gemeinsam mit seinem Kollektiv die gegenseitige Hilfe organisiert.

Die objektiven und subjektiven Faktoren für die Weiterbildung sind nach zu oft unberücksichtigt geblieben. Für die Realisierung des Weiterbildungsmodells der Karl-Marx-Universität aber sind sie unerlässlich. Und die Realisierung wird nicht nur Produktionszufälle vermeidbar machen, sondern soll die Leistungsfähigkeit in Erziehung, Ausbildung, Weiterbildung und Forschung erhöhen.

Fakten zum Thema

HOCHSCHULPÄDAGOGIK. Gegenwärtig nehmen 390 Wissenschaftler an drei Lehrgängen für die hochschulpädagogische Weiterbildung teil.

EDV. 1970 absolvierten 160 Wissenschaftler einen EDV-Lehrgang der Stufe 1 und 100 Wissenschaftler einen Lehrgang der Stufe 2. Außerdem nahmen 80 Wissenschaftler an EDV-Weiterbildungsmaßnahmen anderer Einrichtungen teil.

BETRIEBSAKADEMIE. Anfang August wird das Direktorat für Weiterbildung dem Rektor eine Konzeption zur Bildung einer Betriebsakademie vorlegen.

Modelle für die Weiterbildung

der Hochschullehrer, der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Arbeiter und Angestellten (von links nach rechts)

