

Стратегія інтелектуально-інноваційного розвитку економіки повинна включати формування інституціональної, технічної, технологічної інфраструктури системи якісного масового освіти; підтримку і розвиток існуючого конкурентного інтелектуального потенціалу; створення умов для стимулювання процесів технологічної модернізації, впровадження сучасних технологій дистанційного освіти.

Список использованной литературы

1. Федулова Л., Цибульська Л. Тенденції становлення новітнього технологічного укладу світової економіки // Економіка України, 2011. №12. – С. 23–25.
2. Богдан В.С., Кендюхов А.В. Интеллектуальный капитал / Экономика и маркетинг в 21ст./ ДонНТУ, - И.1, 2005, с.37-39.
3. Геець В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
4. Fila N., Misnevs B., Dunjashkins A., Abasheva E. Simulation Model of Distance Learning Planning and Implementation on the Basis of ECTS Credits // Proc. of the 35st International Convention «Computers in Education», MIPRO 2012. - Opatija, Croatia, May 21 – 25, 2012. – P. 1215 – 1219.
5. Voronkin A.S. Problems of implementation of distance education as a self-learning in higher education institutions of ukraine / A.S.Voronkin // Informational Technologies in Education. - 2010. - № 8. - P. 199-201.

References

1. Fedulova L., Tsybul'ska L., (2011) «Tendencii stanovlennia novitnogo tekhnologichnogo uklady svitovoi ekonomiki» [Trends of modern technological structure of the world economy] Economy of Ukraine. 2011. vol.12, pp. 23–25.
2. Bogdan V.S., Kendyukhov A.V., (2005), «Intel'ktual'nyj kapytal» [Intellectual capital]// Economics and Marketing in 21s., 2005. vol. 1, pp. 37–39.
3. Heets VM, Seminozhenko VP., (2006) «Innovatiini perspektivi Ykraini» [Innovative perspectives of Ukraine]. Kxarkiv, 2006. 272 pp.
4. Fila N., Misnevs B., Dunjashkins A., Abasheva E., (2012) «Simulation Model of Distance Learning Planning and Implementation on the Basis of ECTS Credits» // Proc. of the 35st International Convention «Computers in Education», MIPRO 2012. Opatija, Croatia, May 21–25, 2012. pp. 1215–1219.
5. Voronkin A.S., (2010) «Problems of implementation of distance education as a self-learning in higher education institutions of Ukraine». // Informational Technologies in Education, 2010. vol. 8, pp. 199-201.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Чайковская Марина Петровна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и математического моделирования рыночных процессов, Одесский Национальный университет имени И.И. Мечникова, ул. Дворянская 2, г. Одесса, 65082, Украина

e-mail: Chmp@ukr.net

Гилодо Александр Юрьевич, к.т.н., доцент Одесской государственной академии строительства и архитектуры. Одесса, 65026, ул. Гаванная, 7/26

e-mail: gil@soborka.net

DATA ABOUT THE AUTHORS

Chaikovska Maryna, Ph.D, Associate Professor of Department of Management and mathematical modeling of market processes, Odessa I.I. Mechnikov National University, 2, Dvoryanskaya street, Odessa, 65082, Ukraine

e-mail: Chmp@ukr.net

Gilodo Alexander, Ph.D., Associate Professor of Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture. Odessa, 65026, st. Gavannaya, 7/26

e-mail: gil@soborka.net

НОВІ ШЛЯХИ: ВИЩА ОСВІТА В 21 СТОЛІТТІ

Міхаель Шефер

Ключові слова: глобалізація, міжнародний ринок, виховання і освіта, інноваційні концепції, конкурентоспроможність, ринок праці, теорія і практика.

НОВЫЕ ПУТИ: ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В 21 ВЕКЕ

Михаэль Шефер

Мы живем в 21 веке, веке общения! Международная глобализированная экономика, путешествия и образование становятся все более и более важными в настоящее время. Чтобы идти в ногу со временем, с новыми и инновационными возможностями, обмениваться опытом, а также повышать профессиональные способности и совершенствовать навыки, необходима их интеграционная модель развития в глобальном экономическом и научном мире. Мы считаем, что инновационное развитие должно осуществляться на всех уровнях одновременно, однако не ограничивается по отраслям, тенденциям и направлениям деятельности. Застой означает регрессию, вот почему не стоит останавливаться на достигнутом уровне, необходимо показать перспективы развития инновационных идей, чтобы найти новые способы их реализации. Современное образование требует новых методов и современных форм, которые должны быть адаптированы к современным коммуникациям и образу жизни. Поиск новых путей реализации инноваций становится все более и более трудным. Однако профессиональное обучение, классическое образование и исследования должны основываться на высоком уровне научных исследований и отвечать практическому спросу инновационных современных рынков.

Ключевые слова: глобализация, международный рынок, воспитания и образование, инновационные концепции, конкурентоспособность, рынок труда, теория и практика.

NEUE WEGE: HOCHSCHULBILDUNG IM 21. JAHRHUNDERT

Schaefer Michael

We are living in the 21st Century, the century of communication! International economy, travelling and education become more and more important nowadays. To keep pace with the time, with new and innovative possibilities, to exchange experiences as well as

improvement of abilities and skills is the consistence in a global and modern economical and scientific world. We believe that innovative development take place on all levels simultaneously, however not restricted on topics, trends or fields of activity. Stagnation means regression, that's why we don't want to rest on a reached level but trying to show perspectives with our ideas to go new and unusual ways. Modern education needs new methods and modern forms, which must be adapted to global communication and life-style. To find new ways of innovation gets more and more difficult. However, vocational training, education and study should base on a high level of scientific research and should be adapted to the practical demand of innovative and modern markets.

Key words: globalization, international market, education and study, innovative concepts, competitiveness, carrier, labor market, theory and practice.

Wir leben im 21. Jahrhundert, dem Jahrhundert der Kommunikation! Internationale Wirtschaft, Reisen und Bildung werden immer wichtiger heutzutage. Schritt halten mit der Zeit, mit neuen und innovativen Möglichkeiten, um Erfahrungen auszutauschen sowie die Verbesserung von Fähigkeiten und Fertigkeiten ist die Konsistenz in einer globalen und modernen wissenschaftlichen Welt. Wir glauben, dass innovative Entwicklung gleichzeitig auf allen Ebenen stattfindet, jedoch nicht auf Themen, Trends oder Tätigkeitsbereiche beschränkt ist. Stillstand bedeutet Rückschritt, deshalb wollen wir nicht auf einer erreichten Stufe stehen bleiben, sondern versuchen mit unseren Ideen neue Perspektiven auf zu zeigen um neue und vielleicht auch ungewöhnliche Wege zu gehen. Moderne Aus- und Weiterbildung braucht neue Methoden und moderne Formen, die globaler Kommunikation und Life-Style angepasst werden muss. Neue Innovationen zu finden, wird immer schwieriger. Deshalb sollte Lehre und Ausbildung auf einem hohen Niveau wissenschaftlicher Forschung basieren und der praktischen Nachfrage innovativer und moderner Märkte angepasst werden.

Schlüsselwörter: Globalisierung, internationale Märkte, Ausbildung und Studium, innovative Konzepte, Wettbewerbsfähigkeit, Karriere, Arbeitsmarkt, Theorie und Praxis.

EINLEITUNG: Globalisierung stellt Unternehmen mehr und mehr vor neue und höhere Herausforderungen im Wettbewerb um Marktanteile. Die schnelle Entwicklung von Technologien und der Wechsel von Kundenverhalten erfordert eine komplexe und effiziente Geschäftsabwicklung, die Marketing, Merchandising, Logistik, Customizing, Personalwesen und viele andere Bereiche integriert. Neue Missionen im Qualitätsmanagement und Controlling sind eine existenzielle Notwendigkeit für den Erfolg von Unternehmen. Doch nicht nur diese Faktoren spielen eine entscheidende Rolle im Bereich Aus- und Weiterbildung, sondern auch Themen wie Demografische Entwicklung, Fachkräftemangel, Jugendarbeitslosigkeit, etc.¹

Im Kampf um Qualifizierung, Budgetierung und Finanzierung moderner Akademien und Universitäten wird der Kampf um Studenten der Faktor der Zukunft. Die Zeiten, in denen staatliche Akademien und Universitäten sich keine Sorgen um Existenz oder Finanzierung machen mussten, sind im 21. Jahrhundert vorbei. Aufgrund rückläufiger Studentenzahlen, demografischer Entwicklung, Globalisierung und anderen Faktoren gilt es auch hier mehr und mehr unternehmerisch zu denken und neue Strategien, Methoden und Marketingkonzepte zu entwickeln, um sich langfristig auf dem Bildungsmarkt behaupten zu können.

Gründe und Entwicklungen sowie Tendenzen werden im weiteren Verlauf ansatzweise dargestellt. Desweiteren zeigen wir in dieser Arbeit Lösungsansätze und beschreiben eine innovative Art von Aus- und Weiterbildung, die das Thema Integration von Praxis und Theorie zur Deckung der Anforderungen der Unternehmen und des Marktes beinhaltet.

AUSWIRKUNGEN DER DEMOGRAFIE AUF DIE BILDUNG: Demografie ist eine wissenschaftliche Disziplin, die sich statistisch mit der Entwicklung der Bevölkerung sowie deren Strukturen befasst. Unter anderem untersucht sie die alters- und zahlenmäßige Gliederung, die geografische Verteilung aber auch Umwelt- und sozialen Faktoren, die für Veränderungen verantwortlich sind. In einer Umfrage im Jahre 2013 haben wir eigene Daten im Rahmen einer Forschungsarbeit erhoben, welche hier ansatzweise mit eingebunden sind. Die demografische Entwicklung setzt sich aus vier Fachgebieten zusammen:

1. dem Gebiet der Fertilität (die Geburtenzahl);
2. dem Gebiet der Mortalität (die Sterblichkeitsrate);
3. dem Gebiet der Migration (die Aus-, Einwanderung);
4. sowie dem Gebiet der Bevölkerungsstruktur und des Bevölkerungsbestandes.

Die o.g. Gebiete definieren im Folgenden die Bevölkerungsstrukturen, die natürlichen Bevölkerungsbewegungen, die Bevölkerungsentwicklungen und die Bevölkerungsverteilung und deren Veränderungen, welche sich im Rahmen der Globalisierung und der wachsenden Bevölkerung in den afrikanischen und asiatischen Ländern einerseits sowie einem Bevölkerungsrückgang in den westlichen Ländern andererseits ständig verändert und in Zukunft weiterhin verändern wird. Dabei spielen nicht nur wirtschaftliche Punkte eine Rolle, sondern auch soziale Aspekte, da sich heutzutage dank Internet nicht nur neue berufliche und wirtschaftliche Perspektiven ergeben, sondern z.B. auch das Thema Bildung von Partnerschaften zwischen den Kulturen entwickelt, die zwangsläufig eine Verschiebung und Veränderung dieser Strukturen nach sich zieht. Wenn man die Aspekte der Gesamtzahl einer Bevölkerung betrachtet, so schlagen Veränderungen der Fertilität nur langsam auf dessen Entwicklung durch, denn die Eltern und Rentner von morgen sind heute bereits geboren. Selbst bei hohen Geburtenraten würde sich die Gesamtbevölkerung nur langsam entwickeln. Die Zusammensetzung der Bevölkerung, z.B. durch die Zahl der Schüler, Studenten oder des Altersquotienten ändert sich hingegen schneller. Weiterhin beeinflussen Zu- und Abwanderung diese Entwicklung wesentlich stärker.

Die ökonomische Theorie der Fertilität von Harvey Leibenstein und Gary S. Becker erklärt das global sehr unterschiedliche Fertilitätsverhalten. In dieser Theorie lassen sich drei verschiedene Nutzenarten für Kinder unterscheiden:

1. der Konsumnutzen.
2. der Einkommensnutzen.
3. der Sicherheitsnutzen.

Diesen Nutzenarten stehen zwei Kostenarten gegenüber, die Opportunitätskosten sowie die direkten Kosten. Es wird allgemein angenommen, dass in den Industrienationen einzig der Konsumnutzen heute Kinder noch ausreichend «ökonomisch» rechtfertigen kann. Dieser reicht aber bei den meisten Personen nicht aus, um große Familienstärken zu bewirken. Die ökonomische Theorie der Fertilität kann den in den modernen Industrienationen festgestellten negativen Zusammenhang zwischen Kinderzahl und sozialer Position (Demografisch-ökonomisches Paradoxon) und auch das zunehmende Verschwinden der Mehrkindfamilie unter den Bedingungen der Gleichberechtigung der Geschlechter überzeugend erklären.

Durch die zunehmende Individualisierung in der modernen globalen Welt steigen die Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten einzelner Personen. Eine Familiengründung jedoch würde genau diese Freiheiten, Perspektiven und die individuelle Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten sehr stark beeinträchtigen, und dies über einen längerfristigen Zeitraum. Aus diesem Grunde steigt die Wahrscheinlichkeit, sich gegen Kinder zu entscheiden und oder Familiengründung zu entscheiden oder diesen Zeitpunkt so weit wie möglich nach hinten zu verschieben, und damit Ausbildungs- oder Karriere wichtiger werden. Parallel dazu ergeben sich folgende

¹ HOCHSCHULBILDUNG IM 21. JAHRHUNDERT – NEUE INNOVATIVE WEGE (Michael Schaefer, Ihor Halytsia, Andrzej Gakowski, Oksana Getman), Journal L'Association 1901 «SEPIKE», Edition 5, 2014, pp. 6-17.

Veränderungen in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Sozialversicherung, Rentenversicherung, Konsumverhalten, Produktion, usw. Die Diskussion konzentriert sich auf Themen der Wirtschaft und der Sozialsysteme und man spricht im Hinblick auf die Altersversorgung vom Problem der Überalterung, wobei objektiv nicht die Existenz älterer Menschen, sondern das Fehlen jüngerer Menschen Sorgen bereitet. In diesem Zusammenhang unterscheidet Ursula Lehr 1987 u.a. folgende demografische Faktoren: Zunahme der Lebenserwartung, mit dem Alter zunehmende Differenz der Anzahl Männer und Frauen, wachsender Anteil älterer Menschen und Hochaltrigkeit, zunehmende Differenzierung der Alten in verschiedene Lebens- und Verhaltensformen, veränderte Relation der Altersgruppen, Rückgang der 3-Generationenhaushalte, Zunahme von 1-Generation- und 1- Personen-Haushalten, Singularisierung, Veränderungen im Lebenszyklus, Verkürzung der Familienphase, Zunahme von Rentnerkurorten, absolute Zunahme von Pflegebedürftigkeit, Abnahme des Potenzials an häuslichen Pflegepersonen; Zunahme alt werdender Behinderter, Zunahme alt werdender ausländischer Bürger, Entberuflichung des Lebenslaufs, Weitere Feminisierung des Alters.

Deutschland befindet sich wie viele andere europäische Länder auch in einem globalen Trend, der als so genanntes «demografisch-ökonomisches Paradoxon» bezeichnet wird: Je wohlhabender, freier und gebildeter eine Gesellschaft wird, desto weniger Kinder bekommt sie. Die Ursachen der Geburtenrückgänge sind unterschiedlich. Individualisierte Lebensläufe, steigende Einkommen, eine erheblich verbesserte Bildung und damit verbundene Erwerbsschancen insbesondere für Frauen haben ein Leben ohne Kinder immer attraktiver gemacht, zugleich stellt die Arbeitswelt immer höhere Anforderungen an die Mobilität und die Berufstätigkeit beider Partner und erschwert damit ein Zusammenziehen. Parallel stiegen dadurch einerseits die anfallenden Kosten für die Kinderbetreuung, andererseits die Opportunitätskosten, wenn für die Fortpflanzung die Verfolgung beruflicher 9 Ziele eingeschränkt wird. Über die modernen Sozialsysteme ist man in den meisten Ländern Westeuropas im Falle von Alter und Krankheit auf Kinder nicht mehr angewiesen. Hohe Trennungs- und Scheidungsraten, mit einschneidenden finanziellen Folgen insbesondere bei Vorhandensein von Kindern, machen die Familienplanung unsicher, erhöhen für beide Geschlechter die Ansprüche an einen geeigneten Partner und senken die Wahrscheinlichkeit von weiteren Kindern. Lange Ausbildungszeiten und Schwierigkeiten beim Berufseinstieg führen zur Verzögerung von Familiengründungen, wobei mit zunehmendem Alter der Beteiligten die Ansprüche an den Partner wachsen. Die immer höhere Bildung von Frauen, die etwa beim Abitur Männer inzwischen übertreffen, verknüpft für gut ausgebildete Frauen und für schlecht ausgebildete Männer das Angebot an potentiellen Partnern (da Frauen bislang selten einen insoweit unterlegenen Mann und Männer selten eine insoweit überlegene Frau akzeptieren), noch verschärft durch die höhere Wanderungsneigung insbesondere gut ausgebildeter osteuropäischer Frauen. Dazu kommen nachlassende Religiosität und steigende Verstädterung, unsicherer werdende Erwerbsbiografien, mangelnde Verfügbarkeit familiengeeigneten Wohnraumes in Ballungsgebieten und vieles mehr.

Für die zukünftige Bevölkerungszahl und die Altersstruktur ist der Wanderungssaldo, d.h. die Differenz zwischen Zu- und Fortzügen, von Bedeutung. Der Wanderungssaldo war in den letzten 50 Jahren überwiegend positiv und betrug im Jahresdurchschnitt knapp 200.000 Personen. Davon waren drei Viertel Ausländerinnen und Ausländer. In der Vergangenheit hat das positive Wanderungssaldo zwar für eine Zunahme der Bevölkerung gesorgt; diese ist allerdings in jüngster Zeit zum Stillstand gekommen und seit 2003 in eine Schrumpfung übergegangen. Unter Experten herrscht weitgehend Einigkeit, dass das Überaltern durch Zuwanderung nicht dauerhaft aufgehalten, wohl aber verlangsamt werden kann.

Unsere Umfrage in der Ukraine aus dem Jahre 2013 unterstreicht die o.g. Aspekte. Die Mehrheit der Befragten Teilnehmer kam mit 38,98% aus der Gruppe der 21-25 Jährigen, also der aktuellen Gruppe von Studenten oder Absolventen bzw. der sogenannten «Young Professionals».

Der Zweitgrößte Anteil mit 20,34% rekrutierte aus der Gruppe der 31-40 Jährigen. Diese Personen stehen in der Regel bereits seit einigen Jahren fest im Berufsleben und haben bereits eine eigene Familie gegründet.

Mit 19,49% belegte die Gruppe der 26-30 Jährigen Teilnehmer Platz 3 in der Auswertung, hierbei handelt es sich um die Personkreise, die in dem Alter sind, eine Familie zu gründen oder darüber nachdenken. Hierbei spielt oft das Thema Familie oder Karriere eines der entscheidenden Faktoren.

Frage Nummer 5 bezog sich auf den familiären Status, 63,56% waren ledig, 31,36% bereits verheiratet. Die Rate der geschiedenen lag bei 5,08%.

Die Auswirkungen der Demografischen Entwicklung auf das Thema Bildung liegen auf der Hand. Die Bevölkerung wird älter, es gibt immer mehr Rentner und gleichzeitig weniger junge Menschen. In den westlichen und reichen Staaten sind die Menschen zufriedener, sie glauben, dass ihre Renten sicher sind und deshalb Kinder keine Notwendigkeit haben. In armen Ländern und in Zeiten vor der staatlichen Rente waren Kinder die Altersversorgung der Eltern und Großeltern. Unsere Gesellschaft glaubt, dies sei nicht mehr notwendig, doch da täuscht man sich. Denn wer bezahlt für die Rentner der Zukunft – die arbeitende junge Generation durch deren Sozialabgaben.

Politik, Industrie und Bildung haben es in den vergangenen Jahren versäumt, diesen Zusammenhang deutlich zu vermitteln. Die Auswirkungen der Überalterung liegen für alle Subjekte auf der Hand:

1. Der Staat verliert Steuereinnahmen durch eine sinkende Zahl junger arbeitender Menschen.
2. Die Zahlung der Renten für die wachsende ältere Generation wird kaum noch finanzierbar.
3. Die Industrie muss sich auf eine sich verändernde Kaufkraft und Konsumverhalten einstellen sowie sinkende Einnahmen in bestimmten Produktbereichen.
4. Der technologische Fortschritt kann durch die älteren Generationen nicht so schnell kompensiert werden, sie verlieren dadurch ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Doch wie soll man das finanzielle Loch zwischen Rente und Ausscheiden auf dem Arbeitsmarkt schießen? Wer übernimmt die Kosten?
5. Weniger junge Menschen bedeutet weniger Studenten und Auszubildende, der Nachwuchs fehlt und dies zeigt sich in sinkenden Studentenzahlen und dadurch einhergehend mit einer Reduzierung der Qualität und der Quantität der Ausbildung.
6. Moderne globale Unternehmen fordern Arbeitskräfte mit praktischer Erfahrung und Flexibilität. Das Ausbildungssystem ist in den meisten Universitäten und Hochschulen auf einem alten Stand. Somit werden Manager von Morgen auf dem Stand von gestern ausgebildet. Die Folge: wenig Innovation und Fortschritt.
7. Bildungseinrichtungen werden zusehends um Marktanteile und Studenten werben müssen, um eine qualitative Ausbildung und damit die Existenz zu sichern. Das Thema bzw. Stichwort einer Eliteschule stellt daher neue Anforderungen, wird aber das Konzept der Zukunft sein.
8. Eine Verbindung zwischen modernen globalen Arbeitsplätzen und Bedingungen ist die Grundlage für eine bessere Lebensqualität und damit eine wachsende Bevölkerung. Dies ermöglicht die langfristige Existenzsicherung, die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme, sichere Arbeitsplätze in den Bereichen Konsum und Verbrauchsgüter, Produktion und vor allem in der Bildung. Moderne Unternehmen brauchen moderne Bildungseinrichtungen. Eine positive Entwicklung in der Demografie bedarf nachhaltiger Maßnahmen, um den Menschen eine Zukunft zu bieten. Unzufriedenheit liegt in der Natur des Menschen, es motiviert ihn, nach mehr zu streben und sich weiter zu entwickeln. Bildung stellt dabei einen elementaren Grundstein, Dinge in einem anderen Licht zu betrachten und Verhaltensmuster zu vergleichen und zu ändern.

HOCHQUALIFIZIERTE NACHWUCHSKRÄFTE GESUCHT:

«Wähle einen Beruf, den du liebst, und du brauchst keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten» (Konfuzius).

Viele Menschen arbeiten nicht in Ihrem Beruf, in dem Sie gerne arbeiten möchten oder für den sie sich interessieren. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich, sei es mangelnde 13 Arbeitsplatzangebote, örtliche Bindung, familiäre Gründe, Unterbezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, unzureichende soziale Absicherung, fehlende Perspektiven, Aufstiegs und Weitermöglichkeiten, usw.

Auf der anderen Seite suchen Unternehmen vergeblich nach geeigneten Fachkräften und können offene Stellen nicht oder nicht qualifiziert besetzen. Die Suche nach Fachkräften und Spezialisten im Ausland nimmt daher neue Dimensionen an. Fachkräfte im Ausland suchen und finden, der Fachkräftemangel nimmt zu, der einheimische Markt ist leergefegt, die Unternehmen können Stellen nicht besetzen. Das kostet Zeit, Umsatz und Gewinn und beeinträchtigt die weitere geschäftliche Entwicklung.

Unternehmen, Arbeitsagenturen sowie Verbände und Personalberatungen suchen deshalb nach neuen Wegen, Spezialisten und junge Nachwuchskräfte, insbesondere in den MINT-Berufen, u.a. nach Deutschland zu holen. Doch dies wirft neue Probleme auf, die in den herkömmlichen Bildungseinrichtungen kaum Bedeutung haben und deshalb in der Ausbildung junger Menschen in einem globalen Markt nicht ausreichend Bedeutung beigemessen wird. Unter anderem betrifft dies folgende Bereiche: Überwindung von Sprachbarrieren, Cross-Cultural Management, Differenzen in Kultur, Religionen, Traditionen, unterschiedliche Arbeitsorganisation, Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse verschiedener Länder, mangelnde oder unterschiedliche Kenntnisstände und praktische Erfahrungen, unterschiedliche demografische Entwicklung, differenziertes Konsum- und Verbraucherverhalten.

Alexandra Mesmer beschreibt in einem Artikel vom 13.04.2010 den Abschied vom perfekten Bewerber und vergleicht dies mit den modernen Anforderungen von Unternehmen an Young Professionals. Darin heißt es: «In der Krise musste ein Bewerber alle Anforderungen des Unternehmens erfüllen. Seit die Firmen verstärkt suchen, machen sie auch Zugeständnisse». Über Kompromisse reden Unternehmen nicht gerne, besonders dann nicht, wenn es um die eigene Kompromissfähigkeit hinsichtlich der Ansprüche an neue Mitarbeiter geht. Mittlerweile steigt die Zahl der offenen Stellen ebenso wie die Kompromissbereitschaft der Firmen. Doch müssen Kompromisse wirklich sein? Ist es nicht an der Zeit, mit der Zeit zu gehen und sich den modernen Anforderungen am Arbeitsmarkt im Bereich Bildung anzupassen und moderne Arbeitsplatz- und praxisorientierte Ausbildung zu fokussieren? Auf beiden Seiten haben sich die Anforderungen und Ansprüche verändert. In einem wachsenden globalen Markt wachsen auch die Anforderungen und Ansprüche nicht nur an die Bewerber, sondern auch an die Unternehmen. Man möchte in einem internationalen Unternehmen arbeiten, um zum einen seine Karriere zu fördern und zum anderen einen langfristigen sicheren Arbeitsplatz zu erhalten. Doch meistens sind junge Menschen schlecht oder kaum auf die zu bewältigenden Aufgaben vorbereitet, praktische Berufserfahrung, die ihnen Vorteile verschafft, haben sie kaum vorzuweisen. Unternehmen aber wollen fertig ausgebildete Menschen, da sie nicht die Zeit und das Geld haben, in deren Berufseinstiegsqualifikation zu investieren. Doch wie lässt sich diese Kluft schließen? Welche Möglichkeiten gibt es, welche Vor- und Nachteile zeigen diese und was bedeutet Innovation im Bereich Bildung?

DAS DUALE AUSBILDUNGSKONZEPT: In der dualen Ausbildung können Unternehmen in Zusammenarbeit mit der entsprechenden Institution in nur drei Jahren Hochschulabsolventen maßgeschneidert auf die eigenen Anforderungen qualifizieren. Das bewährte Studienkonzept verbindet hohe Lehrqualität mit aktuellem Praxisbezug. Durch die Integration von Theorie- und Praxisinhalten bekommen die Studierenden neben Fach- und Methodenwissen ein hohes Maß 14 an Handlungs- und Sozialkompetenz vermittelt und werden auf diese Weise optimal auf den Berufseinstieg vorbereitet. In diesem System wählen die Unternehmen und sozialen Einrichtungen ihre Studierenden selbst aus. Dadurch ist sichergestellt, dass die jeweiligen Studienplätze passgenau mit den am besten geeigneten Kandidaten besetzt werden. Eine durchschnittliche Abbruchquote von unter zehn Prozent zeigt deutlich, wie gut dieser Ansatz funktioniert. Rund 9.000 Unternehmen und soziale Einrichtungen sämtlicher Größen und aus einer Vielzahl von Branchen arbeiten heute mit diesem Ausbildungssystem erfolgreich zusammen. Die Unternehmen sind über die Auswahl der Studierenden und den praktischen Teil des Studienbetriebs an der Hochschule mit eingebunden und können als Mitglieder an der strategischen Weiterentwicklung der Bildungseinrichtung mitwirken. Die Unternehmen haben auch die Möglichkeit, erfahrene Experten als Dozenten an die Hochschulen zu entsenden. Dadurch wird eine noch engere Verbindung zur Berufspraxis geknüpft und gleichzeitig ein Beitrag zur Aktualität der Lehre geleistet. Andere Kulturen kennen und verstehen lernen ist als Schlüsselkompetenz für zukünftige Fach- und Führungskräfte unverzichtbar. Dieses System bietet den Studierenden in Kooperationen weltweit zahlreiche Möglichkeiten, um ein Semester im Ausland zu verbringen. Dabei können sie wichtige Erfahrungen im internationalen Wirtschafts- und Arbeitsleben sammeln, interkulturelle Kompetenzen erwerben, ihre sprachlichen Fähigkeiten verbessern und sich auf diese Weise optimal auf die globalisierte Arbeitswelt vorbereiten. In Abstimmung mit ihrem Unternehmen können die Studierenden auch in der Praxisphase einen Teil des Studiums im Ausland absolvieren, beispielsweise an einem ausländischen Standort eines international agierenden Unternehmens. Aber wie sieht es mit denjenigen aus, die diese Chance nicht nutzen können? Leider gibt es immer noch zu wenige Firmen weltweit, die sich an diesem Konzept beteiligen. Derzeit finden sich diese Hochschulen nur in Deutschland, andere Länder Europas bieten diese Chance nicht. Zudem gibt es Einschränkungen dahingehend, dass viele Teile der Gesellschaft diese Art Ausbildung nicht kennen oder unzureichend informiert sind. Ausländische Studenten haben diesbezüglich fast gar keine Möglichkeit, wenn sie die deutsche Sprache nicht kennen. Eine Ausbildung im Dualen System wird derzeit nur in Deutsch angeboten, was wiederum wenig Internationalität einschränkt. Andere Faktoren, wie Visabestimmungen, Einreiseformalitäten, Aufenthaltsrecht, usw. erschweren diese Art Studium für ausländische Bewerber sofern sie nicht aus der EU stammen. Doch müssen diese dafür extra nach Deutschland reisen? Gibt es nicht eine übergeordnete Möglichkeit, Berufspraxis und Theorie miteinander zu kombinieren und moderne Techniken und Methoden zu nutzen?

INNOVATIVE WEGE IN DER HOCHSCHULBILDUNG: Wir wollen mit unserem Konzept einen Schritt weiter gehen. Wir sind der Meinung, dass die bisherigen Wege, Theorie und Praxis miteinander zu vereinen, nicht genug sind und vor allem in den Regionen, in denen das Duale Ausbildungssystem weitestgehend unbekannt ist. Unsere Idee einer neuen und innovativen Hochschule vereint nicht nur Theorie und Praxis, sondern bereitet die Studierenden effektiv und gezielt auf ihre spätere Tätigkeit vor und greift parallel dazu das Thema Finanzierung und Kostensenkung auf. Moderne Hochschulen kosten den Studenten oder den Steuerzahler viel Geld. Doch dieses Geld ist wichtig, um eine hohe Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. In wohlhabenden Ländern mag dies keine entscheidende Rolle spielen, in schwächer bemittelten Regionen dagegen schon. Doch auch das Thema Qualität der Ausbildung wirft die Frage auf, wie man diese Qualität langfristig sichern kann? Die meisten Hochschulen sind meistens sehr weit von der Praxis entfernt, Dozenten aus der Praxis sind zwar gut und schön, doch wie bemisst man 15 deren Qualität? Die hochkarätigen Manager haben für Schulungen kaum Zeit, also wer unterrichtet dann die Studenten in der Praxis? Auch werden erfolgreiche Manager und Dozenten aus Unternehmen keine internen Dinge preisgeben, also fehlt das eigentliche Kernwissen, das die Studenten nur in der Praxis erwerben können. Intuition und Bauchgefühl bei täglichen Entscheidungen kann man ebenso nicht in der Theorie vermitteln.

Ebenso stellt sich die Frage der Qualität der Professoren, die das theoretische Wissen vermitteln. Wie kann man diese Kluft effektiv schließen? Wie sichert man Weiterbildung und Weiterentwicklung? Ebenso versuchen wir in unserem Konzept die Frage zu beantworten, wie man künftige Mitarbeiter besser auf deren Einsatz vorbereitet? Oft spricht man über virtuelle Unternehmen, doch sind diese wirklich nahe genug an der Praxis?

Wir haben uns intensiv mit diesen Fragen auseinander gesetzt und sind zu folgenden Ergebnissen gekommen, die wir im weiteren Verlauf näher darstellen wollen:

1. Studenten von Morgen brauchen fundiertes, auf wissenschaftlicher Basis vermitteltes Wissen;
2. Ebenso benötigen sie praktische Erfahrungen, und dies nicht nur während eines einmonatigen Praktikums, wo man doch mehr Zeit am Kopierer verbringt, als wirklich etwas Nützliches lernt;
3. Die Mischung zwischen Praxis und Theorie muss sich sinnvoll ergänzen.

Das duale Ausbildungssystem bietet dafür eine hervorragende Basis, kann aber nicht alle Dinge berücksichtigen und vermitteln. Diejenigen Studenten, die beispielsweise kein Unternehmen finden konnten, welches ihnen die Praxis vermittelt, erfahren nur die Theorie. Aber im Grunde genommen können Universitäten selbst diese Praxis vermitteln, zumindest in Fächern wie z.B. Marketing, Personalwirtschaft, Betriebswirtschaft, Controlling, Auditing, Immobilienmanagement, und vieles mehr. Was also wäre, wenn die jeweilige Hochschule selbst die praktische Ausbildung übernehmen würde? Die entsprechenden Abteilungen wären ja eigentlich vorhanden, vielleicht derzeit nur ansatzweise, aber dies wäre ausbaubar. Aktuell werden viele Mitarbeiter in Hochschulen mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt, welche teilweise oder im ganzen von Studenten übernommen werden könnten. Das würde zum einen die Kostenstruktur erheblich verändern, zum anderen die Praxis enorm in den Vordergrund stellen. Unternehmen würden sich dadurch Kosten sparen, denn eine lange Einarbeitungszeit junger Absolventen würde entfallen. Die Bewerber würden über fundierte praktische Kenntnisse verfügen, da sie nicht nur praktische Arbeit geleistet haben, sondern auch über Managementenerfahrung verfügen. Dabei sind dieser Art Hochschule keine Grenzen gesetzt. Erlaubt ist, was innovativ und erfolgreich ist. Und der Erfolg der Studenten ist messbar am Erfolg des Unternehmens «Hochschule» oder deren Beteiligungen. Verbindet man diese Art Hochschule nicht nur erfolgreich mit der Praxis, sondern auch mit anderen Hochschulen aus anderen Ländern als eine Art Netzwerk, so lassen sich die Themen Internationalisierung, Globalisierung, interkulturelles Management, etc. effektiv und modern miteinander verbinden. Der schwierigste Teil dieses Konzeptes ist es wohl, dies in die Praxis umzusetzen und bürokratische Hürden zu überwinden. Die Unternehmen würden diese Art mit Sicherheit schnell akzeptieren.

WIE KÖNNEN DIE KOSTEN FÜR INNOVATION AUFGEBRACHT WERDEN? Selbst wenn Unternehmen bzw. Hochschulen die Kosten für Innovation alleine nicht aufbringen können, gibt es Wege. Es bieten sich verschiedene Finanzierungsarten von der einfachen Form der Zusammenarbeit über strategische Allianzen bis hin zur Joint-Venture oder Spin-off Bildung unter Nutzung der Venture Capital (Risikokapital) Finanzierung. Eine weitere, interessante Finanzierungsform ist die Projektzusammenarbeit mit einer öffentlichen Institution (z.B. Stadt, Land) oder im Rahmen der EU-Programme unter Nutzung finanzieller Fördermittel. Besonders für KMUs sind finanzielle Fördermittel vorhanden. Grundsätzlich gilt aber, dass bei jedem guten Projekt der Wille vorhanden sein muss, dies auch konsequent umzusetzen. Voraussetzungen für Innovation sind neben der Bedeutung personeller und organisationaler Ressourcen das Prinzip der Innovation und der Transpiration und das richtige Verhältnis dazu (1% Innovation, 99% Transpiration - T.A. Edison). Innovation heißt nicht nur eine Idee zu haben, sondern diese als Erster zu realisieren und folgende Punkte zu berücksichtigen: Gesetze, rechtliche Regelungen beachten; Sich über ein hohes Realisierungsrisiko bewusst sein; die Innovationskosten zu kalkulieren sowie deren Amortisationsdauer; jede Innovation kann leicht imitiert bzw. kopiert werden; das Thema Fachpersonalmangel, mangelnde technische Ausstattung sowie Widerstände müssen überwunden werden; lange Genehmigungsverfahren können die Einführung und Umsetzung verzögern. Die folgende Checkliste zur Organisation von Innovationen dient der effektiven Umsetzung von innovativen Projekten: Übereinstimmung von Organisation und Strategie; Kompatibilität der organisatorischen Gestaltung des Innovationsmanagements mit den übrigen Strukturen und Prozessen; ausreichende Flexibilität des Innovationsmanagements; Aufmerksamkeit für Schnittstellen und Abhängigkeiten zwischen allen Beteiligten; Association 1901 SEPIKE SEPIKE Academy in Form einer Stiftung / Foundation Sprachen Koopeationspartner (Hochschulen, Unternehmen ImmobilienWirtschaft Marketing PersonalManagement Controlling IT Touristik Event Management Accounting Versicherung 17 systematische Einbeziehung externen Wissens; Prüfung von Lizensierungen; mögliche Kostenreduktion durch externe Beauftragung von Innovationsaktivitäten; Umsetzung von Pilotprojekten und Übertrag der Erkenntnisse zur Verbesserung; kontinuierliche Planung, Durchführung und Bewertung des Projektes; Bildung multifunktionaler, eigenverantwortlicher und hierarchiefreier Teams; Schaffung der Rahmenbedingungen für internes Entrepreneurship; Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird. Wenn es aber besser werden soll, dann muss es anders werden! (Lichtenberg)

Referenzen

1. *Prognostizierung der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2030, Datengrundlage: Vereinte Nationen, World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database, New York.*
2. Hill, Paul B. und Kopp, Johannes: *Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven*, 3. überarb. Auflage, 2004, S. 198 ff.
3. Thomas Weiss: *Ökonomische Bestimmungsgrößen der Fertilität in westlichen Industrieländern Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Sonderheft 5. Wiesbaden, 1986.*
4. T. Klein: *Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung*, 2005, S. 81.
5. R. Nave-Herz: *Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung*, 2. Auflage, 2002, S. 32.
6. Birg H., Flöthmann E.J., Reiter I: *Biographische Theorie der demographischen Reproduktion*, 1991.
7. Beck U. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt 1986.
8. Herwig Birg: *Strategische Optionen der Familien- und Migrationspolitik in Deutschland und Europa*, In: Leipert, Christian (Hrsg.): *Demographie und Wohlstand. Neuer Stellenwert für Familie in Wirtschaft und Gesellschaft*, 2003, S. 31.
9. *Statistisches Bundesamt: Broschüre Geburten in Deutschland, Ausgabe 2012, S. 37.*
10. Gunnar Heinsohn, Rolf Knieper, Otto Steiger: *Menschenproduktion – allgemeine Bevölkerungstheorie der Neuzeit*. Frankfurt/M.: Suhrkamp 1979, *Ultrakurz zusammenfassung aus dem Lexikon ökonomischer Werke hier; vgl. auch G. Heinsohn, O. Steiger: Waschkraft, Population Katastrophe und Economic Crisis in Renaissance Europe: An Alternative Macroeconomic Explanation.*
11. Schaefer, M., Halytsia, I., Galkowski, A. & Getman, O. (2014), *Hochschulbildung im 21. Jahrhundert – neue innovative Wege*, *Journal L'Association 1901 «SEPIKE», Edition 5, 2014, pp. 6-17.*

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Михаэль Шефер, доктор экономики,
Президент Ассоциации L'1901 «SEPIKE»
г. Пуатье, 86000, Франция
e-mail: info@sepik.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Michael Schaefer, Doctor in Economics,
President L'Association 1901 «SEPIKE»
Allee de Marigny, 8, Poitiers, 86000, France
e-mail: info@sepik.com