

Nachwuchsentwicklung des wissenschaftlichen und professoralen Nachwuchses am Beispiel von NextGen

Zukünftigen Anforderungen an Hochschulprofessuren und an die hierzu notwendige Kompetenzvermittlung in der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung

Michael Brucksch *

Zusammenfassung

Die Professur gilt nach wie vor als ein Ziel der wissenschaftlichen Karriere. Derzeit sind ca. 49.500 Professor:innen an deutschen Hochschulen tätig. Hiervon sind ca. 60 Prozent in universitären und 40 Prozent in Einrichtungen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) tätig. Allerdings gestaltet sich die Nachwuchssituation an Universitäten und den HAWs völlig unterschiedlich. Die Universitäten verfügen im Gegensatz zu den HAWs traditionell über eine mehr oder weniger strukturierte Laufbahnentwicklung zur Professur. Seit einigen Jahren wird dem Mangel an professoralem Nachwuchs dort außerdem mit geförderten Junior-Professur- und Tenure-Track-Programmen entgegengewirkt. Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften dagegen konnten erst seit 2021 mit dem Programm „FH-Personal“ beginnen, ihren professoralen Nachwuchs eigenständig auszubilden. Die hier entstehenden Qualifikationsprogramme befinden sich dabei überwiegend in einem anfänglichen Entwicklungsstadium. Dabei stellen sich grundsätzlich viele Fragen nach einer optimalen und bedarfsgerechten Ausgestaltung dieser Qualifikationsprogramme: Welche Kompetenzen benötigt ein:e Nachwuchskandidat:in für die Besetzung einer Professur? Welche Kompetenzen müssen sich Neuberufene in den ersten Jahren der Professur aneignen. Welche Kompetenzen sind überhaupt an eine Bestandsprofessur geknüpft? In erster Linie ist aber die Beantwortung der Frage von Interesse, wie Nachwuchskandidat:innen ausgebildet und qualifiziert werden sollen. Abgesehen von den rechtlichen Vorgaben an die Besetzung einer Professur ist dies bisher im Rahmen der akademischen Ermessungsbereiche der einzelnen Hochschule überlassen und erfolgt zumeist auf Grundlage bisher praktizierter einzelner Maßnahmen. Diese Hochschulpraxis insgesamt ist aber nicht annähernd auf dem Stand einer modernen, strukturierten und zukunftsorientierten Nachwuchs- und Personalentwicklung, zumal das Thema Personalentwicklung an Hochschulen bis heute nur suboptimal und zu forschungslastig gehandhabt wird. Die Erfahrung aus verschiedenen langjährigen Entwicklungsprojekten an Hochschulen, teilweise über ein Jahrzehnt hinweg, zeigt aber mittlerweile Wege auf, wie strukturierte modulare Qualifikationsprogramme erfolgreich entwickelt, nachhaltig aufgebaut und verstetigt werden können. Ausgehend von einem Qualifikationsrahmen, der die für eine Professur notwendigen Kompetenzbereiche und Kompetenzfelder abbildet, kann ein modulares und anpassungsfähiges Nachwuchsentwicklungsprogramm mit entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen im Hochschulalltag für die hochschuleigene Nachwuchsentwicklung etabliert werden.

Keywords: Nachwuchsentwicklung, professoraler Nachwuchs, wissenschaftlicher Nachwuchs, Professoren, Professorinnen, Professur, Personalentwicklung, Laufbahn, Laufbahnkonzepte, Qualifikation, Weiterqualifikation, lebenslanges Lernen, Kompetenz, Forschung, Lehre, Transfer, Praxis, Hochschulmanagement, Administration, Berufungsfähigkeit, Qualifikationsrahmen, Qualifikationsprofil, Qualifikationsbereiche, Qualifikationsmaßnahmen, Aufbau Nachwuchsentwicklungssystem, Umsetzung von Personalentwicklungssystemen.

1 Professur im Fokus

Der Begriff Professur bezeichnet in erster Linie eine Hochschullehrerstelle, die mit der Wahrnehmung bestimmter, mit dieser Professur verbundener Aufgaben verknüpft ist. Diese Aufgaben sind in einem komplexen Umfeld von Lehre, Forschung, Transfer, Management und Administration verortet. Professor:in ist dabei ein akademischer Titel, kein akademischer Grad, und die Amts- und Berufsbezeichnung der Person, die eine Professur innehat.

Professuren werden in der Regel durch regulierte und länderspezifische, gesetzlich verankerte Auswahlverfahren besetzt, die in hochschulindividuellen Ordnungen präzisiert sind. Diese Auswahlverfahren sollen eine optimale Besetzung der Professur in Abhängigkeit des Hochschultyps und der dort jeweils geforderten fachlichen und überfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen, unter Wahrung von konsensgetragenen Gremienentscheidungen, sicherstellen. Die Besetzung von Professuren ist damit stark abhängig von der Zusammensetzung der Berufungsgremien.

Professur ist jedoch nicht gleich Professur. Der alten Betrachtungsweise folgend, wird dabei die Professur an Universitäten als Aufstiegs-Position im Karriereverlauf gesehen, die auf eine mehr oder weniger strukturierte wissenschaftliche Laufbahnentwicklung mit Habilitation und Privatdozentur zurückgreifen kann.

Die Professur an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) lässt sich aufgrund der praxisgebundenen Berufungskriterien als Umsteigs-Position aus der Praxis in die hochschulischen Welten einordnen. HAW-Professuren müssen anderen Anforderungen gerecht werden.

Mit Veränderung der Hochschullandschaften hat jedoch diese tradierte Sichtweise an Gültigkeit verloren. Die hohe Anzahl der Bewerbungen auf Universitätsprofessuren hatte zu einer Ausweibebewegung habilitierter Personen sowie von Juniorprofessor:innen von den Universitäten zu den HAW geführt. Der Effekt auf die Besetzung von Professuren fiel jedoch aufgrund fehlender Praxiskompetenzen die-

ses Bewerber:innenkreises relativ gering aus. Im Gegenzug hierzu haben einige wenige HAWs erfolgreich begonnen, eigenen Nachwuchs auszubilden und aufzubauen.

Die Anzahl qualifizierter Bewerber:innen für zu besetzende HAW-Professuren hängt bisher, mangels flächendeckender strukturierter HAW-Nachwuchsprogramme, in erster Linie von der wirtschaftlichen Situation des Landes ab. So bringen starke Wirtschaftsperioden weniger qualifizierte Bewerber:innen für HAW-Professuren hervor als schwache Wirtschaftsperioden. Hinzu kommt, dass HAWs eine Vielzahl neuer Berufsbilder entwickelt haben, die hochspezialisierte Bewerber:innen erfordern, die nur in der Praxis und nicht im wissenschaftlichen Umfeld zu finden sind. Insgesamt konnte so im letzten Jahrzehnt, das gleichzeitig die Wachstumsdekade der HAWs war, der Bedarf an qualifizierten Nachwuchsprofessor:innen nur schwerlich gedeckt werden. Zusätzlich machte sich, insbesondere in den sogenannten neuen Disziplinen, das Fehlen einer strukturierten Laufbahnentwicklung mit entsprechenden Laufbahnkonzepten zur HAW-Professur deutlich bemerkbar.

Die Professur bildet auch heute noch die Spitze einer wissenschaftlichen bzw. hochschulischen Laufbahn, verbunden mit einem hohen gesellschaftlichen Renommee. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an die Personen, die sich um eine Professur bewerben.

2 Neue Anforderungen und Rahmenbedingungen

Die heutigen Anforderungen und Rahmenbedingungen für die Bewerbung, die Übernahme und die Ausübung einer Professur haben sich im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten, bei weitgehender Beibehaltung der ordnungsrechtlichen Vorgaben, jedoch erheblich verändert. Weitere und erhebliche Veränderungen werden sich auch in näherer Zukunft ergeben. Hierbei werden sich diese weniger im rahmenrechtlichen Umfeld abspielen als vielmehr durch die Anforderungen der Märkte und des dort herrschenden Wettbewerbs ergeben. Dies hat dann auch Auswirkungen auf Anforderungen zur Gestaltung von hochschulischer Forschung, Entwicklung, Lehre und hochschulischem Transfer.

Maßgebliche **Veränderungstreiber** sind dabei u.a.:

- Notwendigkeit zum verstärkten eigenverantwortlichen Management operativer Hochschuleinheiten,
- Ausbau der Verwertung und des Transfers von Forschungserkenntnissen in die Praxis hinein,
- Forderung nach Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Leistungserbringung,
- Umsetzung und Etablierung der digitalen Transformation in allen operativen Bereichen der Hochschule,
- Veränderungen in der Reputationslogik für wissenschaftliche Leistungen,
- veränderte Anforderungen an Vernetzung und Kooperation in Praxis und Wissenschaft,
- veränderte Anforderungen an das Dialogverhalten der Hochschulen,
- veränderte Anforderungen der Studierenden an die Hochschulausbildung,

- grundlegende Anforderungen an die Nachwuchs- und Personalentwicklung in Hochschulen,
- veränderte Anforderungen der arbeitgebenden Praxis an die Hochschulausbildung, Hochschulforschung und den Hochschultransfer,
- verstärkte Einforderung wissenschaftspolitischer Vorgaben (Nachhaltigkeit, Open Science, partizipative Forschung, Gleichstellung),
- zunehmende Verwaltungsbürokratie,
- verstärkte Einflussnahmen auf die Freiheit von Forschung und Lehre durch regulative Vorgaben,
- restriktivere öffentliche Finanzierung der Hochschulen,
- steigender Bedarf einer erhöhten Drittmittelwerbung zur Finanzierung der Hochschulleistungen.

Weitere Veränderungstreiber lassen sich identifizieren, haben jedoch nachgeordnete Bedeutung. Insgesamt müssen diese Veränderungstreiber entsprechende „Reaktionen“ bei den Hochschulen und den operativ tätigen Professuren erzeugen. Hierbei sind in erster Linie Restrukturierung und Neueinführung von Prozessen und Strukturen bei verändertem Leistungsgeschehen und erhöhter Effizienz, Effektivität, Resilienz und Agilität gefragt. Um dies umzusetzen, ist eine grundlegende Veränderungsbereitschaft der Hochschule mit ihren Professuren Voraussetzung.

Für die Professuren, insbesondere für die neu zu besetzenden, ergeben sich hieraus zukünftig neue und andere **Anforderungen**, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Um diese Anforderungen zu beschreiben, müssen unter Berücksichtigung der Veränderungstreiber Szenarien für Lehre, Forschung, Transfer und Praxis, Hochschulmanagement und Administration entwickelt werden. In diesen Szenarien werden Anforderungen identifiziert, die jeweils mit bestimmten Qualifikationen bzw. Kompetenzen adressiert werden bzw. werden müssen. Sie lassen sich als eigenständige **Kompetenzbereiche** mit einer Reihe von **Kompetenzfeldern** darstellen. Für die erfolgreiche Ausübung einer Professur sollten diese Kompetenzen vorhanden sein oder erworben werden. Müssen die Kompetenzen erst ausgebildet oder erworben werden, so kann dies im Rahmen der Personalentwicklung für bestehende Professuren vorgenommen werden.

Für die Entwicklung des professoralen Nachwuchses durch die Hochschule selbst können die jeweils geforderten Kompetenzen im Rahmen von hochschulindividuellen, strukturierten und laufbahnorientierten Nachwuchsentwicklungsprogrammen im Rahmen von Laufbahnkonzepten vermittelt werden. Für die Hochschulen ergeben sich somit Möglichkeiten, umfassend in eine kompetenzorientierte Nachwuchsentwicklung im Rahmen einer akademischen Personalentwicklung einzusteigen. Systematische Nachwuchsentwicklung findet dann nicht mehr nur im Bereich der Forschung statt, sondern erstreckt sich auf alle oben genannten operativen Leistungsfelder einer Hochschule.

3 Strukturierte Nachwuchsentwicklungsprogramme als Lösung

Greift eine Hochschule die Herausforderung auf, eigenen professoralen Nachwuchses und damit zusammenhängend, eigenen Führungskräftenachwuchs im Rahmen von **Nachwuchsentwicklungsprogrammen** auszubilden, so muss sie sich mit den genannten Gegebenheiten auseinandersetzen und gleichzeitig die Hochschulhistorie und Hochschulkultur im Blick behalten. Gleichzeitig empfiehlt es sich ggf. bereits abgeschlossene hochschulische Entwicklungsprojekte auf verwendbare Inhalte zu prüfen, soweit diese verfügbar sind.

Letzteres setzt aber genau an einem Kernproblem vieler Hochschulen an: Die suboptimale Dokumentation, die fehlende Verstetigung und die begrenzte Verfügbarkeit bereits erarbeiteter Erkenntnislagen. Zumeist weiß die Hochschule nicht, was die Hochschule weiß.

Ein zweites Problem taucht dann auf, wenn die Entwicklung und die Umsetzung von Nachwuchsentwicklungsprogrammen mit temporären Projektstellen betrieben werden. Überwiegend wird die Besetzung dieser Projektstellen dann mit unerfahrenem wissenschaftlichem Nachwuchs vorgenommen, der selbst einen hohen Qualifikationsbedarf hat. Diese Gemengelage endet dann zumeist in einer suboptimalen Projektführung, einem geringen Zielerreichungsgrad und einem Brain Drain durch Weggang der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nach Ende des Projekts und der damit verbundenen Projektförderung. Nachhaltigkeit und Verstetigung werden damit kaum erreicht.

Um ein **Qualifikationsprogramm** für die Nachwuchs- und Personalentwicklung zu realisieren, sind entsprechende Strukturen an der Hochschule aufzubauen. Hierbei ist darauf zu achten, dass diese Strukturen wissenschaftsorientiert und nicht verwaltungsorientiert aufgebaut werden. Die Personalverwaltung einer Hochschule ist zumeist nicht in der Lage, solch komplexe Entwicklungsarbeit zu leisten und nachhaltig umzusetzen. Hierzu sind wissenschaftlich qualifizierte Personen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen einzusetzen, um den Besonderheiten der Aufgaben im hochschulischen Umfeld gerecht zu werden.

Für die Umsetzung von strategischen Vorhaben an einer Hochschule ist ein entsprechendes Projekt aufzusetzen. Hierzu gehört eine transparente Projektstruktur mit einer wissenschaftlichen Projektleitung, Projektmitarbeiter:innen und einer Struktur von außerhalb des Projektteams mitarbeitenden Hochschulmitgliedern. Das Umsetzungsvorgehen folgt der üblichen Umsetzungsabfolge strategischer Projekte. Dies sieht vor die Ausgangssituation zu erfassen, die Strategie und Zielsetzung festzulegen, daraus strategische Eckpunkte und Direktiven abzuleiten und diese als Rahmen für die Erstellung einzelner Konzepte zu nutzen.

Das Gesamtvorhaben ist nach Möglichkeit in „Gewerke“, d.h. in **Teilprojekte** zu unterteilen. Die Konzeptplanung wird mit einer detaillierten Projektplanung mit Teilprojekten, Meilensteinen und Terminvorgaben hinterlegt. Wichtig ist hierbei ein funktionierendes Projekt- und Umsetzungscontrolling, das sowohl die Meilensteine und damit die Zielerreichung und Terminvorgaben nachhält. Im Rahmen von Abgleichen mit den ursprünglich erstellten Konzepten sind diese ständig auf Konformität, Machbarkeit und Zielerreichung zu prüfen. Ggf. sind Konzepte anzupassen (Feedback

Tabelle 1: Darstellung der grundsätzlichen Qualifikationsbereiche für den professoralen Nachwuchs

Kompetenzbereiche und Kompetenzfelder	
	Forschung
F1	Fachliche Kompetenzen
F2	Drittmittelbeschaffung
F3	Forschungsmanagement
F4	Überfachliche Kompetenzen
F5	Netzwerk und Networking
	Transfer und Praxis
T1	Transfergrundlagen
T2	Transfersystem und Transferfinanzierung
T3	Transfer-Management
T4	Praxis-Kommunikation, Vermarktung und Netzwerk
	Lehre
L1	Grundlagen der hochschulischen Lehre
L2	Allgemeine Hochschuldidaktik
L3	Fachliche und überfachliche Lehre
	Hochschulmanagement und Administration
M1	Hochschulmanagement
M2	Hochschulwesen
A1	Hochschuladministration
A2	Hochschulexterne Kooperationen und Partnerschaften

Circle).

Zentraler Punkt eines solchen **Qualifikationsprogramms** für die Nachwuchs- und Personalentwicklung sind die eigentlichen Qualifikationsmaßnahmen, d.h. die Maßnahmen, die laufbahnadäquate Kompetenzen vermitteln. Dies setzt aber voraus, dass man als Hochschule über ein **Laufbahnkonzept** verfügt, das über verschiedene **Laufbahnstufen** eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht.

Diese Laufbahnstufen sind wiederum mit **Kompetenzanforderungen** verknüpft, die erfüllt sein müssen, wenn die Laufbahnstufe erreicht werden soll. Wie in der Praxis muss man sich für die nächsthöhere Laufbahnstufe entsprechend qualifizieren und einen Kompetenzzuwachs **nachweisen**. Hierzu ist ein Qualifikationsprogramm erfolgreich zu durchlaufen, welches die besonderen Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn adressiert.

Ein hochschulisches **Qualifikationsprogramm** für die Nachwuchs- und Personalentwicklung muss dabei klare Vorgaben erfüllen. Es muss strukturiert, systematisch und modular aufgebaut und umfassend dokumentiert sein und konkrete Maßnahmen zur Vermittlung und zum Erlernen von Kompetenzen enthalten. Es muss mindestens vier Kompetenz- und Qualifikationsbereiche mit unterschiedlichen Qualifikationsfeldern adressieren und eine hohe Flexibilität für weitere Entwicklungsaktivitäten aufweisen (siehe Tabelle 1).

Diese Kompetenz- und Qualifikationsbereiche richten sich nach den Anforderungen, die an eine zukünftige Professur gestellt werden. Da die Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen kaum in einem Schritt erreicht werden können, sind diese in unterschiedliche Stufen zu unterteilen, die sich wiederum den verschiedenen Laufbahnpositionen zuordnen lassen.

Hieraus erfolgt auch zwingend die Nutzung von **Zielvereinbarungen** und der periodische Einsatz von **Bewertungsinstrumenten**, die sicherstellen, dass eine Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden in den Nachwuchsent-

wicklungsprogrammen erreicht wird. Hierzu müssen Kompetenzzuwachs und Qualifikation nachweisbar sein. Entsprechend ist sicherzustellen, dass die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen erfolgt, spezifische Arbeits-, Lehr-, Forschungs-, Transfer und Managementleistungen im operativen Hochschulalltag erbracht werden und erforderliches Rollen- und Funktionsverhalten erkennbar sein muss. Die Ziele hierzu werden in individuellen Zielvereinbarungen mit den Teilnehmenden festgelegt, nachgehalten und gesteuert.

Maßgeblich ist dabei, dass **Maßnahmen** zur Nachwuchsentwicklung auch ständig und dauerhaft durchgeführt werden und sich als Bestandteil in der jeweils eingenommenen Laufbahnfunktion im operativen Hochschulalltag integrieren.

In jedem Fall erfordert der „Betrieb“ eines **Qualifikationsprogramms** für die Nachwuchs- und Personalentwicklung ein erfahrenes Projektmanagement mit einer durchsetzungsfähigen Leitung. Dies ist notwendig, da im Hochschulalltag eine Vielzahl von Barrieren und tradierte Partikularinteressen einer innovativen Nachwuchs- und Personalentwicklung entgegenstehen. Diese gilt es mit Hilfe der Hochschulleitung zu überwinden. Letzteres bedeutet aber auch, dass Nachwuchs- und Personalentwicklung unter der direkten Verantwortung einer innovativen und zukunftsorientierten Hochschulleitung laufen muss.

4 Innovative Umsetzung in NextGen

Über die Qualifikationserfordernisse einer Professur kann man nach Belieben und sehr kontrovers diskutieren. Als erreicht gelten die Qualifikationserfordernisse, wenn die Berufungsfähigkeit festgestellt ist. Berufungsfähigkeit war und ist dabei ein Begriff der freibleibend und nach Ermessen durch die Berufungskommissionen festgelegt wurde und zumeist nur auf tradierten und aus heutiger Sicht veralteten Kriterien basiert. Berufungsfähigkeit ist dabei grundsätzlich von den Berufungsvoraussetzungen zu unterscheiden. Berufungsfähigkeit muss aber zukünftig auf Grundlage von Kompetenz- und Qualifikationsprofilen nachvollziehbar und unabhängig von Berufungskommissionen feststellbar sein.

In den letzten Jahrzehnten war die Qualifikationsgrundlage für eine Professur weitgehend in den forschenden Kompetenzen angesiedelt. Dies ist aus heutiger Sicht grundsätzlich suboptimal, zumal eine Professur auch mit weiteren Kompetenzfeldern als nur mit fachlicher Forschung zu verknüpfen ist. Hier spielen vor allem die Lehre und der Transfer die vorrangige Rolle. Aber auch Fragen des Hochschulmanagements, der sozialen Kompetenz und des Führungs- und Kommunikationsverhaltens sind für eine Professur von erheblicher Bedeutung. Dies gilt es insgesamt im Rahmen eines Vorhabens zur Entwicklung des professoralen Nachwuchses zu berücksichtigen und im Sinne des Qualifikationsziels „Erreichen der Berufungsfähigkeit“ auch umzusetzen.

Das Vorhaben **NextGen** der Hochschule Mittweida setzt dies genau und konsequent auf Basis der genannten Grundlagen um. Qualifikations- und Kompetenzbereiche für den professoralen Nachwuchs wurden umfassend festgelegt und in ein Laufbahnkonzept eingebunden. Persönliche Qualifikations- und Leistungsziele werden dabei im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungen festgeschrieben. Deren Erreichen wird durch ein Mentor:innenprogramm unterstützt. Methoden zur periodischen Messung und Kontrolle des Kompetenzstands ermöglichen eine periodische

Bewertung der Nachwuchswissenschaftler:innen durch die Leitung des Nachwuchsentwicklungsprogramms und weitere Gutachter:innen.

Ein entwickeltes Laufbahnkonzept für hochschulische Karrieren ist mit entsprechenden Qualifikationsprofilen für jede Laufbahnstufe hinterlegt. In unterschiedlichen Qualifikationsbereichen werden laufbahnadäquate Maßnahmen aufgebaut und angeboten. Dabei werden auch die unterschiedlichen Kompetenzen der Nachwuchswissenschaftler:innen für Entwicklung und Ausbringung verschiedenster Formate von Qualifikationsmaßnahmen genutzt. Maßgeblich hierbei ist ein umfassender Peer Group Ansatz, der einen direkten Diskurs über wissenschaftliche bzw. hochschulische Leistungen ergibt und den Teilnehmer:innen des Nachwuchsprogramms eine direkte Leistungsbewertung im „geschützten Raum“ ermöglicht. Grundsätzlich sind alle erbrachten wissenschaftlichen und hochschulischen Leistungen in den üblichen Formen, wie Publikationen, Konferenzbeiträge, Lehre, Übernahmen von Managementaufgaben u.a., hochschulöffentlich zu erbringen und müssen sich dem kollegialen fachlichen Diskurs stellen.

Die Umsetzung, Etablierung und der ständige Betrieb des Nachwuchsentwicklungssystems werden durch eine erfahrene professorale Projektleiterin sowie fachlich ausgewiesene wissenschaftliche Projekt- und Prozessmanagerinnen sichergestellt. Hier liegt auch die Verantwortung für eine umfassende Dokumentation der Entwicklungsschritte, für die Gestaltung und den Einsatz der Instrumente, den Aufbau der Qualifikationsmaßnahmen und für die hochschulinterne und -externe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. In der derzeitigen Pilotierungsphase werden acht Nachwuchswissenschaftler:innen auf unterschiedlichen Laufbahnstufen in die Berufungsfähigkeit hinein entwickelt. NextGen wird jährlich durch externe Expert:innen evaluiert und ist im operativen Hochschulalltag etabliert und fest verankert.

Mit dem Vorhaben NextGen wird es der Hochschule für angewandte Wissenschaften erstmals ermöglicht, den eigenen Nachwuchs qualifiziert, strukturiert und systematisch auszubilden und sich dabei am tatsächlichen Bedarf der Hochschule zu orientieren. In der Hochschullandschaft kommt dies einer Abkehr von veralteten und nicht mehr zeitgemäßen Strukturen gleich und stellt einen Paradigmenwechsel dar. NextGen ist somit ein Anfang zur Modernisierung eines in die Jahre gekommenen Wissenschaftssystems, das dringend Erneuerungen und Veränderungen der Reputationslogiken benötigt.