

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Projekt **nexus**

Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre



Studium und Praxis

Zusammenarbeit von Hochschulen
und Unternehmen



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Studium und Praxis

Zusammenarbeit von Hochschulen
und Unternehmen



Inhaltsverzeichnis

Grußwort HRK-Präsident Prof. Dr. Horst Hippler	4
Grußwort DIHK-Präsident Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann	5
Perspektive Hochschule: Wissenschaftlich qualifizieren für den Arbeitsmarkt	7
Von Prof. Dr. Holger Burckhart	
Perspektive Wirtschaft: Bloß keine Fachidioten!	11
Von Kevin Heidenreich	
Praktium: So werden Praktika zum Erfolgsfaktor	15
Von Prof. Dr. Wilfried Schubarth	
Studium und Praxis: Die Veranstaltungsreihe von DIHK und dem Projekt nexus	18
Career Center: „Schlüssel zum Erfolg ist das langfristige Engagement der Unternehmen“	21
Von Dirk Erfurth	
Ausblick Master: Gelebte Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen	25
Von Dr. Peter A. Zervakis	
Glossar	31
Impressum	35
Praxisbeispiele:	
Technische Universität Berlin	17
Leibniz Universität Hannover	23
Karlsruher Institut für Technologie	26
Hochschule für Technik Stuttgart	29
Hochschule Heilbronn	30



Grußwort

Mit Blick auf den hohen Fachkräftebedarf und die hohen Studierendenzahlen sehen sich die Hochschulen heute noch stärker in der Verantwortung, ihre Studierenden auf die Berufstätigkeit intensiv vorzubereiten. Dabei gilt es, die Praxisbezüge des Hochschulstudiums zu stärken als auch fachübergreifende Schlüssel-

qualifikationen in die Curricula zu integrieren. Eine wichtige Funktion nehmen Career Services als Einrichtungen an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt ein.

Hochschulen müssen über die Anforderungen der Unternehmen an die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger informiert sein. Dazu bedarf es einer strategischen und nachhaltigen Kommunikation zwischen Hochschule und Wirtschaft. Auf diese Weise können auch wichtige Impulse zur Reform der Lehre und der Studienstruktur entstehen. Gleichzeitig müssen die Unternehmen den Auftrag der Hochschulen und die Ziele eines Hochschulstudiums noch besser verstehen. Markenzeichen des deutschen Hochschulstudiums ist und bleibt schließlich das forschende Lernen und die Bildung durch Wissenschaft.

Dabei bilden die Ziele der allgemeinen Persönlichkeitsbildung, der Forschungsorientierung und der Arbeitsmarktrelevanz des Hochschulstudiums keinen Gegensatz, sondern ergänzen sich. Schließlich werden nicht nur Fachleute, sondern wissenschaftlich ausgebildete und ethisch handelnde Menschen benötigt, die sich mit Engagement und Bürgersinn für das Gemeinwohl einsetzen können.

Ich bin überzeugt, dass die gemeinsame Veranstaltungsreihe „Studium und Praxis – Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen“ des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz und des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) dazu beiträgt, Hürden abzubauen und für die gegenseitigen Belange zu sensibilisieren. So kann eine Win-Win-Situation für Studierende, Arbeitgeber und Hochschule entstehen.

Prof. Dr. Horst Hippler

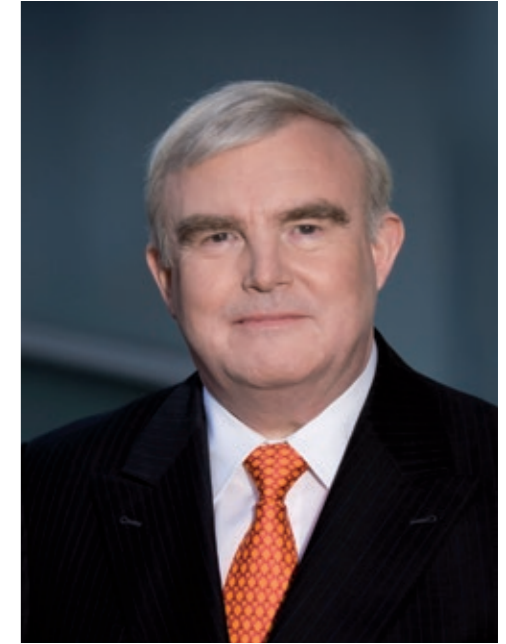
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Grußwort

Die steigenden Studierendenzahlen, eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung und nicht zuletzt der Bologna-Prozess haben für viel Bewegung im Hochschulsystem gesorgt. Bachelor und Master sind mittlerweile in der Wirtschaft akzeptiert. Die Reform ist aber noch lange nicht abgeschlossen und Hochschulen sollten in ihrem Bemühen nicht nachlassen, die Studieninhalte immer wieder neu an den Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten.

Deutschland besitzt eine hochwertige Hochschulausbildung und die meisten Absolventen bringen das notwendige theoretische Wissen für den späteren Beruf mit. Die Theorie allein reicht aber nicht, wenn sie nicht auch angewendet werden kann. Der berufliche Erfolg in der Wirtschaft – und zunehmend auch in Wissenschaft und Forschung – hängt in hohem Maße von der Verknüpfung des Wissens mit der Praxis ab. Nur wenn schon während des Studiums praktische Erfahrungen gesammelt werden, kann das Bologna-Ziel einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen erreicht werden.

Viele Unternehmen engagieren sich bereits an Hochschulen und die IHKs in Deutschland unterstützen sie dabei. Sie tun dies aus Überzeugung, spüren aber auch den großen Druck, zukünftig die passenden Fachkräfte für ihr Unternehmen zu finden. Jedes dritte Unternehmen sieht im steigenden Fachkräftemangel ein Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung.



Gerade kleine und mittlere Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, stehen vor der Herausforderung, künftig passend qualifizierte Arbeitskräfte auf allen Qualifikationsebenen zu finden – vom Absolventen einer dualen Ausbildung bis zum Hochschulabsolventen.

Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft an den Hochschulen kommt dabei allen Beteiligten zugute: Die Hochschule selber profitiert durch das unternehmerische Engagement sowie eine spannende und praxisnahe Lehre. Studierende erhalten einen Einblick in mögliche Berufsfelder und können so ihre Schwerpunkte im Studium anhand der gewonnenen Erfahrungen wählen. Und Unternehmen erhalten gut geschulte Fachkräfte. Deshalb ist die Verbindung von Studium und Praxis der Schlüssel für den beruflichen Erfolg.

Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann

Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags



Perspektive Hochschule

Wissenschaftlich qualifizieren für den Arbeitsmarkt

Ein wichtiges Ziel der europäischen Studienreform ist es, die Arbeitsmarktrelevanz des Hochschulstudiums zu verbessern. Im Austausch mit den Arbeitgebern kann dies noch besser gelingen.

► Von Prof. Dr. Holger Burckhart

Mit den Bologna-Leitlinien haben die deutschen Hochschulen – Universitäten genauso wie Hochschulen für angewandte Wissenschaften – den Auftrag erhalten, neben der Fachlichkeit auch die berufliche Relevanz ihrer gestuften Studiengänge zu fördern, um die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventinnen und -Absolventen zu stärken („Employability“).

Was genau heißt dies aber? Aus Sicht der Hochschulrektorenkonferenz verengt die oft gewählte Übersetzung des englischen Begriffs „Employability“ mit „berufsqualifizierend“ das wissenschaftliche Studium auf eine berufliche Ausbildung. Es ist jedoch nicht Aufgabe der Hochschulen, im Bachelorstudium auf ein spezielles Berufsbild vorzubereiten, sondern die Absolventinnen und Absolventen wissenschaftlich vielseitig für die wechselnden Anforderungen der Arbeitswelt breit zu qualifizieren.

Statt von Berufsqualifizierung sollte zutreffender von Arbeitsmarktrelevanz der Studienprogramme gesprochen werden. Absolventinnen und Absolventen eines Bachelor- oder Master-Studiums sollen unabhängig von der fachlichen Ausrichtung in der Lage sein, selbstständig und kritisch-forschend zu arbeiten, sich neues Wissen zu erschließen und praktikable Lösungen für neue Problemstellungen zu finden. Sie sollen sich in einem Tätigkeitsfeld weiterentwickeln können und so auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein können. Sie erhalten an der Hochschule arbeitsmarktrelevante Berufsorientierung und erlernen Fähigkeiten, die ihnen beim Jobeinstieg helfen, werden aber nicht für einen konkreten Arbeitsplatz ausgebildet.



Durch Praktika, Praxissemester, Abschlussarbeiten in Unternehmen oder einen unmittelbaren Praxisbezug in der Lehre wird die berufliche Praxis in die Studiengänge integriert. Überfachliche Kenntnisse bzw. Schlüsselqualifikationen etwa im Projektmanagement, Auslands- und Fremdsprachenerfahrung und die Vermittlung von Soft Skills wie Kommunikation, Teamfähigkeit oder Durchsetzungsvermögen sowie akademische Persönlichkeitsbildung ergänzen das fachwissenschaftliche Qualifikationsprofil eines Studienganges.



Die konkrete Umsetzung in den Hochschulen vor Ort erfolgt dabei sehr unterschiedlich. Zum einen spielen hier sicherlich die unterschiedliche Hochschultypen und Abschlüsse eine Rolle. Während die Hochschulen für angewandte Wissenschaften die berufs-

feldspezifische Orientierung von je her stärker ins grundständige Studium verankert haben, war und ist die berufliche Relevanz des Bachelors für viele Universitäten ein relativ neues Feld. Zum anderen ist auch der Zugang der jeweiligen Fachkultur für die Belange des Arbeitsmarkts stärker zu berücksichtigen: Fächer wie Natur- und Ingenieurwissenschaften benötigen mehr Zeit für die Grundlagenausbildung als arbeitsmarktnähere Disziplinen wie die BWL.

Die vom Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz gesammelten Beispiele, welche auszugsweise in dieser Broschüre vorgestellt werden, zeigen eindrucksvoll, dass viele Hochschulen ihren Auftrag zur Stärkung der Beschäftigungsbefähigung und der beruflichen Relevanz ihrer Studienprogramme ernst nehmen und die Studierenden in vielfältiger Weise mit der Arbeitswelt in Kontakt bringen. Die Kompetenzorientierung von Lehre und Studium wird zunehmend verankert, didaktische Innovationen, wie etwa das problembasierte Lernen, haben als gelebte Realität ihren Weg in die Hochschulen gefunden.

Wenn Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände beklagen, dass die Absolventinnen und Absolventen im Studium nicht ausreichend auf den Beruf vorbereitet werden und insbesondere von den Universitäten einen stärkeren Praxisbezug der Studiengänge fordern, zeigt sich auch hier wieder das unterschiedliche Verständnis der beteiligten Akteure im Hinblick auf das richtige Maß an Praxisbezug von Studium und Lehre. Aus Sicht der Hochschulen geht es darum, dass die Studierenden einen wissenschaftlich-reflektierten Umgang mit unterschiedlichen Arbeitsmarktanforderungen erlernen. Bachelor- und Masterstudiengänge vermitteln Problemlösungskompetenzen, die für ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern qualifizieren, wobei der Master stärker auf die wissenschaftliche Vertiefung in einem Fachgebiet ausgerichtet ist.

Diese Kompetenzen zu fördern und anzuwenden, sollte aus Sicht der Hochschulen auch das vornehmliche Ziel von Unternehmenspraktika sein. Praktika sollten den eigenständigen Umgang mit der Wissenschaft stärken; unabhängig von der Dauer, aber bei Sicherstellung einer adäquaten Betreuung. Die Herausforderung für die Hochschullehre liegt in der wissenschaftlichen Begleitung dieser Praxisphasen: Studierende sollen mit den im Studium erlernten und verfügbaren wissenschaftlichen Instrumenten auf die Praxis sehen und diese mit der fachwissenschaftlichen Methodik lösungsorientiert reflektieren. Die Herausforderung für die Arbeitgeber liegt hierbei in der Vermittlung von praxisnahen Fähigkeiten. Es ist von daher nicht sinnvoll, wenn studentische Praktikantinnen und Praktikanten in möglichst viele Abteilungen „hineinschnuppern“. Hingegen sollten sie in einem konkreten, betriebstypischen und zeitlich klar abgrenzbaren Projekt intensiv mitarbeiten.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Hochschulen besonders mit den lokalen und regionalen Arbeitgebern ist unbedingt weiter auszubauen, wenn der Prozess der an Kompetenzen orientierten Studienreform Erfolg haben soll. Die Arbeitgeber haben dabei durchaus eine Verpflichtung, die Akzeptanz von Bachelor- und Masterabsolventinnen und -absolventen zu fördern. Sie sollten dabei eigene attraktive Tätigkeitsfelder und Entwicklungsperspektiven für Bachelor- und Master-Absolventinnen und -absolventen anbieten und die Zusammenarbeit mit den Hochschulen intensivieren (z. B. durch Praxistransfer, Personalaustausch und gemeinsame Weiterbildungsangebote). Es ist zu begrüßen, wenn Studienabbrecherinnen und -abbrechern eine Chance zur Neuorientierung im Rahmen einer dualen Ausbildung gegeben wird, wie dies etwa in Modellprojekten mit verkürzter Ausbildungszeit ermöglicht wird.

Unternehmen sollten die Nachwuchsförderung unterstützen sowie anspruchsvolle, gut betreute Praktikumsplätze in hinreichender Zahl und passend zur Studienstruktur zur Verfügung stellen. Sie können wissenschaftliche Abschlussarbeiten auf allen Unternehmensebenen ebenso fördern wie die studentische Beteiligung an Praxisprojekten. Hochschulen sind zwar für die Gestaltung der Curricula verantwortlich, sollten aber verstärkt mit dem Arbeitsmarkt und auch untereinander zusammenarbeiten, um z. B. zusätzliche Lehrbeauftragte zu rekrutieren und den Seitenwechsel arrivierter Lehr-Expertinnen und -Experten an der Schnittstelle von Wissenschaft und Markt zu fördern.



Zudem liegt es in der Verantwortung eines jeden Studierenden sein oder ihr Studium aktiv mitzugestalten, über das eigene Kompetenzprofil in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts zu reflektieren und die Studieninhalte so auszuwählen, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Berufsfeld und der Entwicklung der eigenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen stehen. In Summe sollten die hier angedeuteten Komponenten der Idee einer arbeitsmarktrelevanten Orientierung der Studierenden bei Wahrung des wissenschaftlichen Profils der Studiengänge angemessen und zukunftsweisend allen Beteiligten zu Gute kommen.

Prof. Dr. Holger Burckhart

Rektor der Universität Siegen und HRK-Vizepräsident für Lehre, Studium, Lehrerbildung und Weiterbildung



Perspektive Wirtschaft

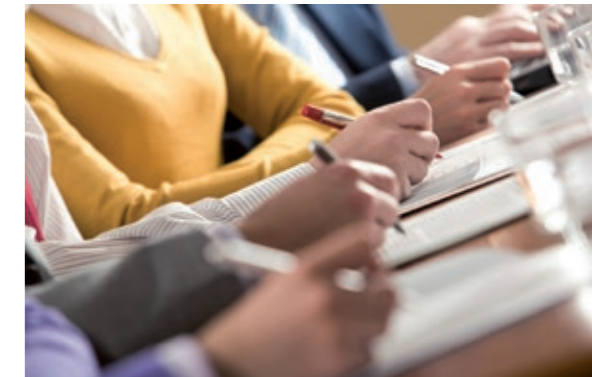
Bitte keine Fachidioten

Unternehmen schätzen die fachliche Ausbildung deutscher Hochschulabsolventen. Zu verbessern ist die Verbindung von Theorie und Praxis.

► Von Kevin Heidenreich

Es gibt über drei Millionen Unternehmen in Deutschland und so unterschiedlich diese in ihrer Größe, Branche und Personalstruktur sind, so unterschiedlich sind auch ihre Anforderungen an Hochschulabsolventen. Eines eint sie aber: Gute Hochschulabsolventen müssen die Problemlösungskompetenz und das analytische Denken mitbringen, die ein Studium in der Regel auszeichnen. Mit diesen Schwerpunkten unterscheiden sie sich von der auf Berufe und praktische Tätigkeiten ausgerichteten Berufsbildung. Die Unternehmen wissen ganz genau, für welche Tätigkeiten sie welche Qualifikationen benötigen.

Wenn man die Unternehmen nach den Problemen bei den Hochschulabsolventen fragt, dann kommt immer wieder die fehlende Praxis-tauglichkeit zur Sprache. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) untersucht regelmäßig die Erwartungen der Wirtschaft an die Absolventen. Dabei wird die fehlende Verbindung von Theorie und Praxis als einer der wesentlichen Kritikpunkte genannt. Konkret zeigt sich dies auch bei den Hauptgründen für eine Trennung in der Probezeit: Das theoretische Wissen ist vorhanden, nur die Anwendung klappt nicht.



Über nahezu alle Fächer zeigt sich, dass die Vermittlung fachspezifischer Inhalte an den Hochschulen meist gut funktioniert. Optimal läuft es aber, wenn diese nicht nur gelernt, sondern gelebt werden. Studierende müssen auf die komplexen und immer neuen Anforderungen des Berufsalltags in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereitet werden. Das heißt auch, die Inhalte eines Studiums an die Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten – ohne die Freiheit von Forschung und Lehre zu verletzen. Es geht den Unternehmen nicht um die Ausbildung von Fachidioten – vielmehr ist den Unternehmen die kritische Auseinandersetzung mit vielfältigen Problemen sehr wichtig.

Die klassische Form der Verbindung von Studium und Praxis ist das Praktikum. Idealerweise ist dieses mit dem Studium inhaltlich verbunden. Das erfordert zwar einen höheren Koordinierungsaufwand zwischen Hochschule, Praktikant und Unternehmen, der Mehrwert zahlt sich aber aus. Studierende profitieren vom Hineinschnuppern in die Unternehmenspraxis und knüpfen Kontakte zu möglichen Arbeitgebern.

Gründe der Unternehmen, die sich von Mitarbeitern in der Probezeit wieder getrennt haben (Anteil der Unternehmen)



Quelle: DIHK 2011 – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen

Darüber hinaus gibt es eine Fülle an weiteren Möglichkeiten, wie die Praxisorientierung auch direkt in der Lehre gesteigert werden kann. Unternehmensplanspiele, Gruppenaufgaben zu aktuellen Problemstellungen und Hausarbeiten in Verbindung mit Betrieben sind nur ein paar Beispiele, um eine anschauliche Lehre zu gestalten. Es ist zudem wesentlich effektiver für den Lernprozess, wenn theoretische Inhalte mit Anwendungen aus dem Berufsalltag verknüpft werden. Der Student lernt so oftmals schneller und nachhaltiger.

Wichtig ist zudem, dass Studenten einen Einblick in spätere Berufe erhalten. Damit können Fehlentscheidungen bezüglich der Wahl der Schwerpunkte im Studium und der Tätigkeit nach dem Studium verhindert werden. Praktiker aus Unternehmen können in Rahmen von Vorlesungen und Seminaren bereits während des Studiums eine Vorstellung von den Arbeitsweisen und Strukturen im Unternehmensalltag vermitteln.

Kooperationen zwischen				
Hochschule		Unternehmen		
organisieren	vernetzen		durchführen	
Seminare	Wettbewerbe	Career Center	Planspiele	Praktika
Workshops	Messen	Alumni-Netzwerk	Abschlussarbeiten	Unternehmensvorträge
Summer Schools	Forschungsprojekte	Existenzgründung	Unternehmensbesuche	Lehraufträge
Weiterbildungen		Gremienarbeit		Stipendien
Duale Studiengänge				

Eine besonders umfassende Verzahnung von akademischer und praktischer Ausbildung bieten duale Studiengänge, die eine betriebliche Ausbildung in einem Unternehmen mit einem Studium an einer Universität, Fachhochschule oder Berufsakademie verbinden. Ein duales Studium bietet zahlreiche Vorteile für Unternehmen und Studierende: Unternehmen können Fachkräfte passgenau qualifizieren und frühzeitig an das Unternehmen binden. Studierende können Erlerntes direkt in der Praxis anwenden und erhalten von Beginn an eine Ausbildungsvergütung. Viele duale Studienangebote kommen auf Initiative und mit tatkräftiger Unterstützung der IHKs zu Stande.

Es gilt, die Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen noch weiter auszubauen. Ein Ansprechpartner oder eine zuständige Stelle für Unternehmens-

kooperationen in den Hochschulen sollte den Aufbau von Partnerschaften koordinieren. Gerade für kleinere Unternehmen mit begrenzten personellen Ressourcen ist es wichtig, dass Hochschulen Know-how für eine gelungene Zusammenarbeit bereitstellen und einen Anteil des Koordinationsaufwands tragen.

Nicht alle Hochschulen pflegen einen intensiven Kontakt zur Wirtschaft. Auch nicht alle Unternehmen sind an Kooperationen interessiert. Vor allem kleine Betriebe sehen oftmals keinen Nutzen. Der demografische Wandel und der Bedarf an Fachkräften wird die Zusammenarbeit in Zukunft jedoch verstärken. Dazu sind in erster Linie Vorbehalte auf beiden Seiten abzubauen und feste Ansprechpartner an den Hochschulen einzurichten. Dann sind Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen ein Gewinn für alle Beteiligten.

Kevin Heidenreich

Referatsleiter Hochschulpolitik beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag



Perspektive Praktikum

So werden Praktika zum Erfolgsfaktor

Wenn Praktika ins Studium integriert sind, entfalten sie eine besonders positive Wirkung. Das hat das Potsdamer Forschungsprojekt ProPrax nachgewiesen und Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen herausgearbeitet.

► Von Prof. Dr. Wilfried Schubarth / Andrea Kopp / Dr. Andreas Seidel / Juliane Ulbricht

Aus Hochschulsicht stellt sich die Frage, wie bei Wahrung des traditionellen Bildungsanspruches berufsqualifizierende Kompetenzen vermittelt werden können, um den Erwartungen des Arbeitsmarktes sowie denen der Studierenden gerecht zu werden. Für Unternehmen ist vor allem von Bedeutung, mit welchen Kompetenzen die Hochschulabsolventen auf den Arbeitsmarkt kommen und wie die Berufseinmündung optimiert werden kann. Dass eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen geboten ist, belegen einschlägige Studien, wonach sich sowohl Studierende als auch Arbeitgeber mehr Praxisbezug und mehr Praktika im Studium wünschen.

Unser an der Universität Potsdam angesiedeltes BMBF-Forschungsprojekt „Evidenzbasierte Professionalisierung von Praxisphasen in außeruniversitären Lernorten“ (ProPrax) hat bei Studiengängen unterschiedlicher Fachkulturen untersucht, inwieweit Praktika eine Brücke zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt schlagen können. Dabei konnte in Längsschnittstudien eine berufsorientierende und kompetenzfördernde

Wirkung nachgewiesen werden. Praktika fördern demnach sowohl Schlüsselqualifikationen (z.B. Soziale Kompetenzen) als auch fachbezogene Kompetenzen (z.B. Programmieren), wobei größere Differenzen nach den Studiengängen auftreten. Die Wirksamkeit von Praktika hängt u.a. mit der unterschiedlichen Einbettung der Praktika in das Studium zusammen. Besonders positive Wirkungen entfalten in das Studium integrierte Praktika. Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass vor allem die Qualität der Betreuung, d.h. die Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der Praktika für deren Erfolg entscheidend ist. Immer geht es um das Anbahnen (selbst)reflexiver Lernprozesse in Auseinandersetzung mit berufspraktischen Anforderungen. Doch nicht nur Studierende erfreuen sich am Lern- und Erfahrungsgewinn in und durch Praktika, auch Unternehmen profitieren von Praktika. Diese dienen ihnen u.a. zur Rekrutierung und Sicherung geeigneter Nachwuchskräfte. Und selbst die Hochschullehrer freuen sich über kreative Diskussions- und Forschungsbeiträge ihrer „praxiserprobten“ Studierenden.

Auf der Basis unserer Analysen lassen sich folgende Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen mit Blick auf Praktika ableiten:

1. Durch Berufsfeldanalysen und die Einbindung von Stakeholdern sollten Einsatzmöglichkeiten sowie die im Berufsfeld geforderten Kompetenzen festgelegt werden. Gerade den Universitäten scheint es schwer zu fallen, für ihre angehenden Absolventen potenziell geeignete Einsatzfelder einzuschätzen und die Studierenden darauf vorzubereiten. Studiengangsbeiräte mit Berufspraxisvertretern können dabei einen engeren Arbeitsmarktbezug der Curricula gewährleisten helfen. Flankierend kann ein niedrigschwelliges Beratungs- und Informationsangebot Orientierung und Reflexion der Studierenden unterstützen, wie beispielsweise das Angebot „Ab in die Praxis“ des Career Service der Universität Potsdam.
2. Arbeitsmarkt und Hochschulen tragen eine gemeinsame Verantwortung für die Qualität von Praktika. Darum müssen beide Seiten in einen gleichberechtigten Dialog eintreten zu Rahmenbedingungen und Ressourcen der Hochschulen und Unternehmen. Durch abgestimmte, in den Erwartungen und Möglichkeiten transparente Praktikumskonzepte kann die Betreuungsqualität in den Unternehmen verbessert und über die Praxisanleitung auch auf die Hochschullehre und -forschung gewinnbringend rückgewirkt werden, indem z.B. Fragen aus der

Praxis forschend nachgegangen wird. Bei der Kooperation zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt ist auf Seiten der Hochschulen aber darauf zu achten, dass sie sich nicht einseitig die Handlungslogik des Arbeitsmarkts übernehmen.

3. Praxisphasen sollten curricular integriert, d.h. in ein Theorie-Praxis-Konzept eingebettet werden, das modulübergreifend Praxisbezüge ermöglicht. Kompetenzziele sind dabei sowohl für Praxisphasen als auch für universitäre Begleitveranstaltungen zu formulieren sowie der Kompetenzerwerb innerhalb und außerhalb der Hochschule aufeinander abzustimmen. Anregungen für eine stärkere curriculare Integration bieten Fachhochschulen und Lehramtsstudiengänge.
4. Um eine entsprechende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sollte keine Praxisphase ohne eine qualifizierte Betreuung durch die Hochschule absolviert werden. Praktika brauchen feste Ansprechpartner und eine verantwortliche Anleitung und Betreuung in den Praktikumsseinrichtungen vor Ort. Die Praxisphasen sollten zudem verbindlich angemeldet und vertraglich festgehalten werden.
5. Die Qualität der Ausbildung an den Praktikumsseinrichtungen trägt maßgeblich dazu bei, die Wirkung von Praxisphasen zu erhöhen. Hochschulen und Praktikumsseinrichtungen sollten deshalb gemeinsam klare und verbindliche Standards für die Anerkennung von Praktikumsseinrichtungen vereinbaren, die fachliche Anleitung und Betreuung am Praktikumsort sichern und ggf. Maßnahmen zur Qualifizierung der Betreuungspersonen vor Ort anbieten.

Die Autoren arbeiten an der Universität Potsdam im Forschungsprojekt ProPrax.

www.uni-potsdam.de/proprax

Literatur

Studium nach Bologna: Praxisbezüge stärken?! Praktika als Brücke zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Befunde und Perspektiven. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. 2012

Technische Universität (TU) Berlin: Mit „PREPARE“ fit für den Job

Einen Perspektivwechsel für Studierende und Unternehmen ermöglicht das Programm „PREPARE“ an der TU Berlin: Im Rahmen von jeweils dreiwöchigen Summer bzw. Winter Schools werden Studierende in verschiedenen Sozial- und Managementkompetenzen intensiv geschult. Das Besondere bei PREPARE ist, dass die neu erworbenen Fähigkeiten gleich angewendet werden müssen. Im Anschluss an die Seminare gilt es nämlich, in einem mehrwöchigen Praxisprojekt in Gruppen selbstständig Aufgaben zu bearbeiten, die von regionalen Unternehmen gestellt werden. Dazu werden möglichst interdisziplinäre Studierendengruppen zusammengestellt.

„Diese bekommen überwiegend konzeptionelle Aufgaben aus verschiedenen Unternehmensbereichen“, erklärt Projektleiterin Christine Herker vom Career Service der TU, „die Studierenden werden dabei quasi zu Beraterinnen und Beratern der Unternehmen.“ Typische Themen seien etwa die Verbesserung von internen Abläufen oder die Entwicklung von Kennzahlensystemen. „Auf diese Weise bekommen die Unternehmen Input aus einem neuen Blickwinkel.“ Oft würden die Ideen der Studierenden auch wirklich umgesetzt: Ein Unternehmen habe z.B. ein von Studierenden entwickeltes System zum Bewerbermanagement übernommen. Bei der Firma Hilti, die sich schon mehrfach an den Praxisprojekten beteiligt hat, seien Ideen von Studierenden in eine Unternehmenstrategie zu sozialen Netzwerken eingeflossen, berichtet Heike Kling, Gebietleiterin Ost bei Hilti. Hauptgrund für Hilti, sich

bei PREPARE zu beteiligen, ist jedoch, den Studierenden Praxiseinblicke zu ermöglichen und dabei selbst als Arbeitgeber bekannter zu werden. „Das Engagement zahlt sich langfristig aus“, ist Kling überzeugt. Genauso wie der Einsatz der Studierenden, die für die Teilnahme an PREPARE Leistungspunkte für ihr Studium angerechnet bekommen, erwartet wird, müssen aber auch die Unternehmen Zeit investieren und über die Dauer der Praxisphase die Studierenden begleiten und als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Dafür lernen die Auftraggeber aber auch immer wieder interessante Studierende kennen, so dass sich anschließend die verschiedensten Varianten der weiteren Zusammenarbeit realisieren lassen.

www.career.tu-berlin.de/prepare



Die Veranstaltungsreihe

Studium und Praxis

In einer gemeinsamen Veranstaltungsreihe bringen das Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Unternehmen und Hochschulen vor Ort zusammen.

Hintergrund:

Für die erfolgreiche Kooperation zwischen Hochschulen und Wirtschaft gibt es hervorragende Beispiele. Viele Arbeitgeber wünschen sich jedoch eine praxisnähere Gestaltung des Studiums. Dies kann jedoch nur gewinnbringend umgesetzt werden, wenn die Unternehmen bereit sind, sich an den Hochschulen entsprechend zu engagieren.

Die Veranstaltungen finden in der Regel bei den regionalen Industrie- und Handelskammern (IHK) statt. HRK und DIHK unterstützen interessierte IHKs bei der Organisation.

Darum geht es:

In den Veranstaltungen initiiert von nexus und dem DIHK kommen Hochschul- und Wirtschaftsvertreter zusammen, um sich über die gegenseitigen Erwartungen auszutauschen und mögliche Formen der Kooperation zu diskutieren. Gute Beispiele aus der Praxis, die von den Beteiligten vorgestellt werden, geben Handlungsanregungen.

Weitere Infos, Termine und Anmeldung:

www.hrk-nexus.de/studiumundpraxis

DIHK

Kevin Heidenreich
heidenreich.kevin@dihk.de
Tel. 0 30 / 2 03 08-25 50

HRK – Projekt nexus

Dr. Peter A. Zervakis
zervakis@hrk.de
Tel. 02 28 / 8 87-190

Dorothee Fricke
fricke@hrk.de
Tel. 02 28 / 8 87-198



Perspektive Career Center

„Schlüssel zum Erfolg ist das langfristige Engagement der Unternehmen“

Career Services unterstützen Fachbereiche und Fakultäten darin, deren Studierende durch verschiedenste Maßnahmen auf den Übergang in die Berufstätigkeit vorzubereiten, und dienen Unternehmen als Anlaufstelle. Mittlerweile gibt es entsprechende Einrichtungen an nahezu allen Hochschulen.

► Von Dirk Erfurth

„Wir stellen Menschen ein, keine Abschlüsse.“ Diesen Satz hat mir kürzlich ein Personalentscheider aus der Automobilbranche gesagt. Natürlich meinte er nicht irgendwelche Menschen, sondern fachlich gut ausgebildete Persönlichkeiten mit möglichst vielfältiger Praxiserfahrung. Doch diese Menschen frühzeitig zu entdecken und an das eigene Unternehmen zu binden, ist nicht einfach.

Als Leiter des fakultätsübergreifenden Career Centers „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) ist mir das Klagelied vieler Personalchefs vertraut: „Es mangelt uns nicht an Bewerberinnen und Bewerbern. Aber die Richtigen zu finden – das ist schwierig!“

Aus diesem Grund bringen wir bei „Student und Arbeitsmarkt“ so früh wie möglich Studierende mit Unternehmensvertretern aus allen Branchen, Fachabteilungen und Hierarchiestufen zusammen. Bereits lange

vor dem Studienabschluss erhalten die Studierenden dadurch aus erster Hand Einblicke in aktuelle und künftige berufliche Tätigkeitsfelder. Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge ist es noch einmal wichtiger geworden, dies bereits in den ersten Semestern zu ermöglichen.

HRK empfiehlt Career Services

Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz hat im November 2011 eine Empfehlung zu Career Services verabschiedet. Diese regt an, dass Career Services in der strategischen Ausrichtung der Hochschule berücksichtigt und materiell und personell entsprechend ausgestattet werden.

www.hrk.de/positionen/career-services

Die Unternehmen wiederum nutzen die sehr zahlreichen Gelegenheiten, ihre potentiellen Nachwuchskräfte an der Universität zu entdecken. Im Kern bieten wir vier Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Unternehmen an:

1. In unserem Kurs- und Trainingsprogramm können sich die Studierenden freiwillig arbeitsmarktrelevantes Zusatzwissen aneignen. Das Angebot reicht vom Excel- und BWL-Kurs für Einsteiger über Themen wie Projektmanagement, Business-Englisch, Marketing und Vertrieb, u.v.m. Das Besondere an dem Programm: Alle Kurse werden von Dozenten-Teams geleitet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Fachabteilung von KMUs oder Großkonzernen sind.
2. Unser Praktikantenprogramm entsendet pro Jahr rund 100 Studierende mit einem Stipendium in alle Länder dieser Welt. Die Praktikumsplätze werden zum Teil von langjährigen Partnern von uns zur Verfügung gestellt, zum Teil organisieren die Studierenden sich die Plätze selbst. Im Laufe der Jahre ist so ein Erfahrungs- und Kontaktpool entstanden, den die Studierenden durch ihre Erfahrungsberichte aus der globalen Unternehmenswelt permanent erweitern (www.s-a.lmu.de/praktikumsberichte).
3. Persönliches Mentoring: Hunderte Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft engagieren sich ehrenamtlich, um den akademischen Nachwuchs bei studienfachbezogenen oder Fragen zum Berufseinstieg beratend und begleitend zur Seite zu stehen. Wir flankieren diesen Austausch außerdem durch arbeitsmarktbezogene Seminare und Trainings, in denen exklusiv Mentorinnen, Mentoren und Mentees der LMU gemeinsam lernen. Der Netzwerkgedanke wird durch zwei jährliche Groß-

veranstaltungen für alle Mitglieder des Programms gefördert: dem Career Talk im Mai und dem Mentoringforum im November (www.s-a.lmu.de/mentoring).

4. Mehrmals pro Jahr laden wir jeweils 15 Unternehmen einer bestimmten Branche zu den „LMU-Branchentreffs“ in das Hauptgebäude der Universität ein. Bei diesen branchenspezifischen Karrieremes- sen (zum Beispiel „Medien“, „Recht“, „Banking“, „IT & Communications“) präsentieren sich die von uns ausgewählten Unternehmen mit einem eigenen Messestand. Die Studierenden können durch diese Branchenfokussierung die Unternehmen als ihre potenziellen künftigen Arbeitgeber unmittelbar vergleichen und bewerten.

Der Schlüssel zum Erfolg aller Programme ist das langfristige Engagement unserer Unternehmenspartner. Abhängig von den eigenen Ressourcen bringen sie sich mit Zeit, Geld, Kontakten oder Veranstaltungsräumen bei uns ein. Vor allem Studierende ohne klares Berufsziel, häufig Geistes- und Sozialwissenschaftler, finden in dem breiten Netzwerk von Student und Arbeitsmarkt ein ideales Sprungbrett in die Praxis. Arbeitsmärkte ändern sich im Zeitalter der Globalisierung rasant; wohin die Reise gehen wird, lässt sich nicht voraus berechnen. Doch welche beruflichen Möglichkeiten sich für Hochschulabsolventen daraus ergeben könnten, das können nach unserer Erfahrung am glaubwürdigsten Menschen aufzeigen, die selber aus der Berufs- und Unternehmenspraxis kommen.

Dirk Erfurth

Leiter des Career Center „Student und Arbeitsmarkt“ an der LMU München

Leibniz Universität Hannover: Praxisseminare in Kooperation mit Unternehmen

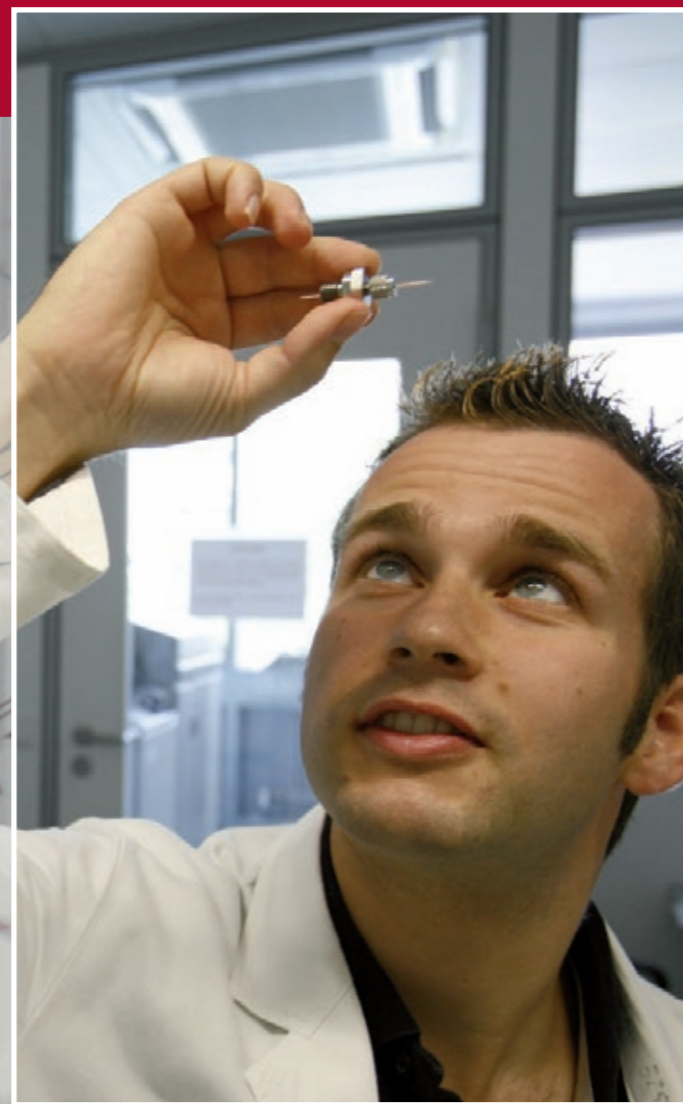
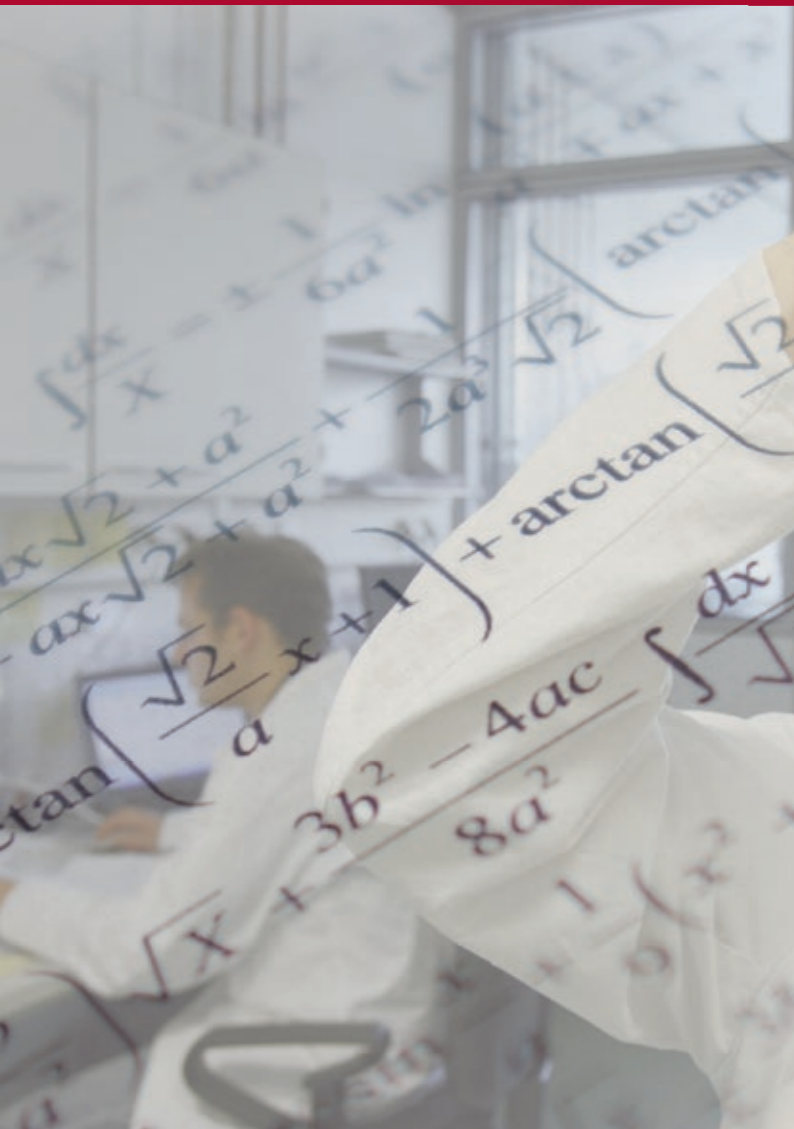
Die Wertschöpfungskette von Porter ist ein Managementkonzept, mit welchem sich fast jeder Studierende der Betriebswirtschaft im Laufe seines Studiums beschäftigen muss – zumindest theoretisch. Studierende der Universität Hannover hatten im Sommersemester 2012 die Gelegenheit, aus erster Hand zu erfahren, wie sich diese Theorie im Unternehmensalltag niederschlägt. Im Seminar „Angewandtes Management in Zusammenarbeit mit der Continental AG“ lernten sie die Wertschöpfungskette des Automobilzulieferers vom Einkauf über die Produktion, Marketing, Controlling und Personal kennen – dargestellt von Führungskräften der jeweiligen Fachbereiche.

Darüber hinaus müssen die Teilnehmer der vom Institut für Marketing und Management in Zusammenarbeit mit wechselnden Unternehmenspartnern angebotenen Praxisseminare stets eine echte Aufgabe aus dem Unternehmen lösen und diese vor den Unternehmensvertretern präsentieren. So galt es im Wintersemester 2012/2013 unter anderem, eine Markteintrittsstrategie für VW Nutzfahrzeuge in ausgewählten ASEAN Standorten zu entwickeln.

Prof. Klaus Peter Wiedmann, Leiter des Instituts, ist überzeugt, dass die Praxisseminare eine ideale Verknüpfung von Theorie und Praxis bieten. Nicht zu unterschätzen sei jedoch der höhere Aufwand gegenüber klassischen Seminaren für alle Beteiligten: „Solche Modelle funktionieren nur, wenn von Seiten der Lehrenden und der Unternehmen die Bereitschaft besteht, sich hier konstant zu engagieren.“ Auch bei Studierenden müsse er oft für die Praxisseminare werben. Doch diejenigen, die durchhielten und sich aktiv einbrachten, profitierten nicht nur für ihr Studium, so Wiedmann. Schon des Öfteren sei Teilnehmern der Praxisseminare eine Einstiegsstelle im Partnerunternehmen angeboten worden.

www.marketing.uni-hannover.de





Ausblick Master

Gelebte Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen

Mehr als 6700 Masterprogramme bieten die deutschen Hochschulen an. Etwa 13 Prozent sind explizit weiterbildende Studiengänge – Tendenz steigend. Die Möglichkeiten für Unternehmen, sich hier inhaltlich und in der individuellen Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubringen, sind vielfältig.

► Von Dr. Peter A. Zervakis

Das Vorurteil hält sich immer noch: Ein Masterstudiengang, so besagt es, sei nichts anderes als das, was nach dem Bachelor-Abschluss noch bis zum früheren Diplom oder Magister fehle. Diese Vorstellung geht längst an der Realität vorbei. An deutschen Hochschulen ist eine Vielfalt an unterschiedlichsten Masterstudiengängen entstanden, die eine echte Bereicherung für die Studienlandschaft sind. Es gibt im Masterbereich zahlreiche Beispiele für gelungene interdisziplinäre sowie über Hochschul- und Landesgrenzen hinweg organisierte Kooperationen.

Von diesem reichhaltigen Angebot profitieren die Studierenden – sie bestimmen mehr als jemals zuvor, worauf sie sich spezialisieren möchten, zu welchem Zeitpunkt in ihrem Leben sie studieren und welche Hochschule die richtige für sie ist. Wer möchte, kann nach dem Bachelor zunächst in den Beruf und nach einiger Zeit an die Hochschule zurückkehren. Die Ingenieurin kann sich in einem Master of Business Administration (MBA) Wirtschaftswissen aneignen, der Informatiker kann ein Spezialgebiet vertiefen.

Auf diese Weise ermöglicht das zweistufige Studiensystem individualisierte Bildungsbiographien (siehe Seite 27).

Die Bedeutung des weiterbildenden Masters für Studieninteressierte mit erstem Hochschulabschluss und mindestens einem Jahr Berufserfahrung ist deutlich gestiegen. An Fachhochschulen sind bereits ein Viertel der angebotenen Master (25,5 Prozent) weiterbildend, an Universitäten sind es 8,3 Prozent. In den vergangenen Jahren hat das Interesse an postgraduierten Masterstudiengängen signifikant zugenommen. Wachsende Anforderungen an die Qualifikation von Erwerbstätigen befördern die Nachfrage nach Weiterbildung auf Hochschulniveau.



Karlsruher Institut für Technologie (KIT): Der Karriere-Master

Die Liste der Partnerunternehmen ist imposant: BASF, BMW, Bosch, Daimler, IBM, Porsche und Siemens beteiligen sich; insgesamt mehr als drei Dutzend Firmen sind eng mit der dem KIT angeschlossenen „Hector School“ verbunden. Für sie bedeuten die sieben angebotenen Masterstudiengänge ein wichtiges Instrument zur Führungskräfte-Qualifizierung. Die Studiengänge, die inhaltlich im Grenzbereich zwischen Wirtschaft und Ingenieurwesen angesiedelt sind, sollen die wissenschaftliche Stärke der renommierten technischen Hochschule mit einem praxisorientierten Ansatz verbinden.

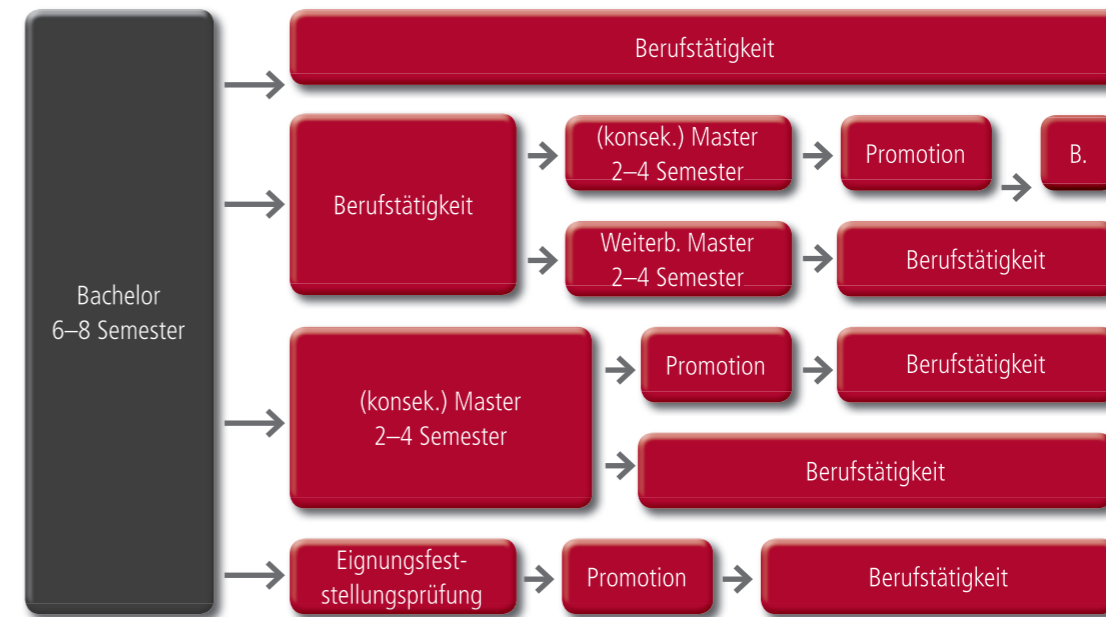
Die meisten Studierenden werden von ihren Arbeitgebern an die Hector School entsandt. Für die Unternehmen dient das als gezielte Führungskräfte-Weiterbildung. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer liegt bei rund 30 Jahren. Von den ungefähr 40 Teilnehmern, die sich in jedem Studienzyklus auf die sieben Studiengänge verteilen, stammen etwa 40 Prozent aus dem Ausland und arbeiten entweder in den deutschen Niederlassungen der beteiligten Konzerne oder in ihren ausländischen Tochtergesellschaften. Viele der Lehrenden stammen direkt vom KIT, die Hector School arbeitet aber bewusst auch mit Experten aus den Unternehmen zusammen. „Uns ist der enge Kontakt zur Praxis wichtig“, sagt Geschäftsführerin Judith Elsner. Deshalb stehen zusätzlich Gastvorlesungen auf dem Programm, zu denen Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik eingeladen werden.

Das hochkarätige Programm, davon ist man in Karlsruhe überzeugt, spreche sich herum. „Wir gehen davon aus, dass sich die Weiterbildung in Deutschland in eine Richtung entwickelt, die etwa in Amerika schon zu sehen ist: Dort bilden sich Mitarbeiter auch in höherem Alter noch weiter, während hier vor allem vergleichsweise junge Leute an berufs begleitenden Studiengängen interessiert sind“, sagt Judith Elsner. Das KIT sei nicht zuletzt dank der Hector School auf diese Entwicklung bestens vorbereitet.

www.hector-school.de



HECTOR SCHOOL
OF ENGINEERING AND MANAGEMENT



Chancen gestufter Studiengänge: Vielfältige Berufs- und Ausbildungswege

Auch für Arbeitgeber bietet der Master ganz neue Möglichkeiten. Dabei stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, die Personalentwicklung immer auf die neuen Bedürfnisse anzupassen. Oft sind Weiterbildungsmaster berufs begleitend angelegt, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine komplette Auszeit vom Arbeitsleben nehmen müssen. Zudem können an immer mehr Hochschulen statt ganzer Studiengänge auch nur einzelne Module studiert werden; auf diese Weise entstehen individuelle Lehr-Lern-Pfade. Neue Arrangements zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeitgeber werden möglich: Das Unternehmen bezahlt beispielsweise die Module, die es für

die betriebliche Qualifikation erforderlich hält. Diese Module kann sich ein Studierender dann anrechnen lassen, wenn er später einen kompletten Master machen will.

Hochschulkompass

Der Hochschulkompass der HRK bietet die Möglichkeit, gezielt z.B. nach weiterbildenden oder berufs begleitenden Studiengängen zu suchen.

www.hochschulkompass.de

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg will sich mit neuen Masterprogrammen eine neue Zielgruppe, die an Weiterbildung interessierten Berufstätigen, erschließen. Mit dem Unternehmen, in dem die oder der Studierende beschäftigt ist, wird eine den Arbeitsvertrag ergänzende Vereinbarung getroffen. In der sind Punkte wie mögliche Freistellungen von der Arbeit und die Mitwirkung des Unternehmens an den praktischen und inhaltlichen Komponenten des Studiums geregelt. So verpflichtet sich der Arbeitgeber unter anderem auch dazu, geeignete Problemstellungen und Untersuchungsgegenstände für die Masterarbeit anzubieten. Denn das gehört in jedem Fall dazu: Die theoretischen Kenntnisse werden mit einer Reflexionsaufgabe in die Praxis zurückgespiegelt.

Erfolgsmodell Master

Die Broschüre des HRK-Projekts nexus „Erfolgsmodell Master – Offen für internationale Kooperationen und individuelle Bildungsbiographien“ stellt beeindruckende Masterstudiengänge vor, die sich durch gelungene studierendenzentrierte Ansätze in Lehre und Forschung, enge Kooperationen mit in- und ausländischen Hochschulpartnern sowie Unternehmen oder eine starke Interdisziplinarität auszeichnen. Ein weiteres Augenmerk liegt auf der Integration von Masterprogrammen in universitäre Weiterbildungskonzepte.

Download und Bestellung: www.hrk-nexus.de/master

Inhaltlich können sich Unternehmen bereits bei der Konzeption von Studiengängen oder einzelner Module einbringen. Der „Executive Master of Insurance“ an der Münchner Ludwigs-Maximilians-Universität ist in enger Zusammenarbeit mit der Versicherungsbranche entstanden. Mit finanzieller Starthilfe haben führende Versicherungskonzerne die Entwicklung des Curriculums als attraktives Angebot für ihre Führungskräfte unterstützt. In jedem Semester ergänzen Experten aus der Praxis mit eigenen Seminaren die Perspektive der Professoren.

Wie groß das Potenzial wissenschaftlicher Weiterbildung ist, zeigt ein Blick ins Ausland. In den anglo-amerikanischen Ländern hat wissenschaftliche Weiterbildung eine lange Tradition. Auch die Schweiz hat in den vergangenen Jahren ein verzweigtes System an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten geschaffen, das bei Studierenden und Arbeitgebern großen Anklang findet. Alle Hochschulen des Landes halten eigene Studiengänge für die neue Klientel bereit – der Anteil der Studierenden in weiterbildenden Studienprogrammen nimmt dort kontinuierlich zu.

In Deutschland geht der Trend in die gleiche Richtung. Diese neue Gruppe von beruflich erfahrenen Studierenden einzubinden, ist eine zentrale Aufgabe für die Hochschulen. Und zugleich eine ungeahnte Chance der gestuften Studiengänge, vielfältige Ausbildungs- und Berufswege zu schaffen, um mehr Absolventen für die internationale Arbeitswelt lebensbegleitend wissenschaftlich zu qualifizieren. Aus dieser Perspektive heraus wird sich auch die Akzeptanz und Wertschätzung des Bachelors als akademischer Regelabschluss weiter erhöhen.

Dr. Peter A. Zervakis

Leiter des Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz

Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart:

Patenprogramm für mehr Praxisbezug

Zeichnungen mit speziellen Architekturprogrammen erstellen, statistische Berechnungen durchführen oder die Bauleitung unterstützen. Tobias Rothfuß, Bauingenieurstudent im vierten Semester an der Hochschule für Technik in Stuttgart, schätzt die vielfältigen Aufgaben bei seinem Nebenjob in einem Ingenieurbüro. Dabei ist Rothfuß nicht nur Hilfskraft, sondern auch „Patenkind“ des Büros. Seine Stelle hat er über das „Patenprogramm für mehr Praxisbezug“ gefunden, welches 2011 an der HFT als Förderprogramm gestartet ist.

Im Rahmen dieses Programms werden studentische Arbeitsplätze in über 50 Unternehmen, Büros und öffentlichen Einrichtungen vermittelt. Die teilnehmenden Arbeitgeber wurden mit Hilfe der Ingenieurkammer Baden-Württemberg und dem Verein Bauwirtschaft Baden-Württemberg angeworben.

Ziel des Patenprogramms ist es, die Berufspraxis der Studierenden bereits ab dem ersten Semester zu fördern. Zudem erhalten die Studierenden, die auf Nebenjobs angewiesen sind und ihr Studium selbst finanzieren müssen, die Chance, dies berufsorientiert zu tun. In den teilnehmenden Firmen werden die Studierenden durch Paten angeleitet. Sie stehen nicht nur mit fachlichem Rat zur Seite, sondern sollen auch zur persönlichen Weiterentwicklung ihrer „Patenkinder“ beitragen.

Für Tobias Rothfuß ist dies eine ideale Lösung: „Ich habe die Möglichkeit, bereits lange vor meinem Abschluss Einblicke in das Berufsfeld des Bauingenieurs zu bekommen. Das bringt mir einen klaren Zeitgewinn. Ich kann im Vorfeld die Bereiche kennenlernen, die mir im relativ breiten Berufsspektrum des Bauingenieurs gut oder weniger gut gefallen.“

Vorteile bietet das Patenprogramm auch aus Sicht der Arbeitgeber. Die Gustav Eppe Bauunternehmung ist bereits seit dem Start des Patenprogramms dabei und beschäftigt derzeit drei Studierende. Geschäftsführer Jürgen Schwefel schätzt vor allem die Möglichkeit, frühzeitig motivierte mögliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren: „Man kann die Studierenden während des ganzen Studiums begleiten und Ihnen daher auch schon das Angebot eines Arbeitsplatzes innerhalb eines Unternehmens machen, dessen Struktur sie bereits kennen.“ Bisher nehmen vorwiegend Arbeitgeber aus der Baubranche am Patenprogramm teil. Es soll jedoch sukzessive auch auf andere Wirtschaftszweige ausgeweitet werden.

www.hft-stuttgart.de/studierendenfoerderung



Hochschule Heilbronn:

Lernfabrik „Produktion und Logistik“



Im sechsten Semester werden alle Studierenden des Bachelor-Studiengangs „Produktion und Logistik“ an der Hochschule Heilbronn zu Mitarbeitern der fiktiven Firma „HHN Parts and Products“. In der Lernfabrik, die ein reales Produktionsunternehmen mit verschiedenen

Fachabteilungen simuliert, müssen die Studierenden innerhalb von vier Monaten ein vollständig dokumentiertes und versandfertiges Serienprodukt – zum Beispiel einen Stirling-Motor – zu konkurrenzfähigen Kosten erstellen. Den 20 bis 40 Studierenden eines kompletten Semesters wird bei der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung zur Lösung dieser Aufgabe größtmögliche Freiheit gewährt. Jedem Team steht jedoch ein Professor zur Seite; dieser berät die Studierenden im Rahmen eines Coaching-Prozesses in fachlicher und methodischer Hinsicht.

Das Ziel der Lernfabrik sei es, Eigeninitiative, Vernetzungs- und Selbstorganisationsfähigkeit der Studierenden in besonderer Weise zu fordern und zu fördern, berichtet Prof. Dr. Patrick Balve, Projektleiter der Lernfabrik. Das Besondere des Heilbronner Konzepts sei die komplexe Vernetzung aller Aufgabenbereiche: „Mir ist in Deutschland keine Hochschule bekannt, die ein solches Projekt in dieser Komplexität über ein ganzes Semester durchführt.“

Damit die Lernfabrik Unternehmensprozesse und Herausforderungen für die Studierenden möglichst realistisch abbildet, wird die Veranstaltung immer wieder von Vertretern „echter“ Unternehmen in Augenschein genommen. In der Konzeptionsphase habe man vor allem den Fachbeirat des Studiengangs, der aus Führungskräften regionaler Unternehmen wie etwa Audi, des Maschinenbauers ILLIG oder der Firma SCHUNK besteht, einbezogen. Immer wieder laden Professor Balve und seine Kollegen Unternehmensvertreter in die Lernfabrik oder zu Präsentationen der Studierenden ein. Das Feedback der Arbeitgeber soll zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Konzepts beitragen. Derzeit wird die Veranstaltung, die im Wintersemester 2012/2013 zum dritten Mal angeboten wurde, zudem einer umfassenden Evaluation unterzogen.

www.hs-heilbronn.de/pl



Glossar

► Akkreditierung

In Deutschland haben früher die Wissenschaftsministerien der Länder Studiengänge genehmigt. Mit „Bologna“ haben die Länder auf diesen Genehmigungsanspruch verzichtet. Stattdessen sorgen die Hochschulen nun selber für die Qualität der Studiengänge. Europaweit gibt es spezielle, zugelassene Agenturen, die für diese Qualitätssicherung zuständig sind. Die Akkreditierung dient dazu, die Qualität eines Studienganges zu bestätigen. Ein akkreditierter Studiengang ist also ein Studiengang, dessen Qualität den allgemeinen Ansprüchen, auf die man sich im Europäischen Hochschulraum geeinigt hat, entspricht.

► Anerkennung

In der Bologna-Erklärung haben sich die Unterzeichnerstaaten auf die gegenseitige Anerkennung von Studienleistungen und Studienabschnitten verständigt. Nach der Lissabon-Konvention, die 2007 in Deutschland ratifiziert wurde, sind im Ausland erbrachte Studien- und Prüfungsleistungen grundsätzlich anzuerkennen, sofern kein „wesentlicher Unterschied“ besteht. Wird eine Leistung nicht anerkannt, muss dies begründet werden und Studierenden steht ein Widerspruchsrecht zu.

► Anrechnung

Unter bestimmten Voraussetzungen können innerhalb oder auch außerhalb einer Hochschule (z.B. in einer Berufsausbildung oder einer Fortbildung) erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium angerechnet werden. Man unterscheidet zwischen pauschalen und individuellen Anrechnungsverfahren.

► Bachelor

Er ist der erste wissenschaftliche und beschäftigungsbefähigende Abschluss im gestuften Studiensystem. Bachelorstudiengänge vermitteln wissenschaftliche (Fach-)Grundlagen, Methodenkompetenz sowie berufsfeldbezogene, überfachliche Qualifikationen entsprechend der gewählten Studienrichtung. Die Regelstudienzeit von Bachelorstudiengängen beträgt mindestens drei und höchstens vier Jahre. Ein Uni-Bachelor ist in der Regel nicht so berufsspezifisch orientiert wie der an einer Fachhochschule. Auf ein erfolgreich absolviertes Bachelorstudium kann der Einstieg in eine Berufstätigkeit, ein konsekutiver oder, nach mindestens einjähriger Berufstätigkeit, ein weiterbildender Masterstudiengang zur wissenschaftlichen und inhaltlichen Vertiefung folgen.

► **Beschäftigungsfähigkeit / Arbeitmarktrelevanz („Employability“)**

Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventinnen und -absolventen bedeutet, dass diese auf Grundlage einer wissenschaftlichen Ausbildung, die auch zur Persönlichkeitsbildung beiträgt, eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen und sich neue Beschäftigungsfelder erschließen können. Die Arbeitmarktrelevanz der Bachelor- und Master-Studiengänge wird unter anderem durch die konsequente Kompetenzorientierung (s.u.) in den Curricula ermöglicht.

► **Diploma Supplement (DS)**

Das DS ist eine europaweit standardisierte, englischsprachige Erläuterung von Hochschulabschlüssen. Es informiert über die absolvierten Studieninhalte, den Studienverlauf und die mit dem Abschluss erworbenen akademischen und beruflichen relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten. Mit dem mehrseitigen DS wird also dargestellt, in welchen fachlichen Zusammenhängen, auf welchem Niveau und mit welchen Kompetenzen die ECTS-Punkte („Credits“) erworben wurden. Studierende erhalten damit ihren Studienweg dokumentiert und einen Anhang zum Abschlusszeugnis, in welchem erbrachte Leistungen genauer und individueller beschrieben werden.

► **Duales Studium**

Im Dualen Studium wird die praktische Ausbildung in einem Unternehmen mit der theoretischen Fundierung einer Hochschule kombiniert. Die Studierenden durchlaufen beide Teile parallel.

► **Durchlässigkeit**

Lebensbegleitendes Lernen ist ein Leitgedanke der bildungspolitischen Debatte geworden. Voraussetzung dafür ist eine höhere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung. Für die Hochschulen bedeutet dies vor allem, den Hochschulzugang beruflich qualifizierter Menschen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung und die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium zu ermöglichen.

► **ECTS**

Steht für „European Credit Transfer and Accumulation System“ – und ist das europäische Erfassungssystem für (zu erbringende und erbrachte) Leistungen von Studierenden. Diese sollen so international lesbar und vergleichbar sein. ECTS löst das bisherige Notensystem in Deutschland nicht ab, sondern ergänzt dieses: einerseits durch die Credits, die Aufschluss darüber geben, wieviel Arbeit ein Studierender in die Erbringung einer bestimmten Leistung gesteckt hat. Für einen größeren Lernaufwand gibt es mehr Punkte; für verschiedene erfolgreich abgeschlossene Veranstaltungen gibt es eine unterschiedliche Anzahl von Kreditpunkten. Andererseits sollen die Studierenden zusätzlich zu ihrer Note einen Notenspiegel erhalten. Aus diesem „ECTS Grading Table“ wird deutlich, wieviele Studierende eine Eins, wieviele eine Zwei, usw. erhalten haben.

► **Europäischer Hochschulraum (EHR; „Bologna-Prozess“, „Europäische Studienreform“)**

In der Erklärung „Der Europäische Hochschulraum“ haben sich 29 europäische Staaten 1999 in Bologna darauf geeinigt, bis zum Jahr 2010 einen Europäischen Hochschulraum zu verwirklichen. Kernpunkte der Erklärung waren die Schaffung eines gestuften Studiensystems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, die Einführung des Diploma Supplements, die Verwendung eines Leistungspunktesystems, die Förderung von Mobilität, Flexibilität und Qualitätssicherung sowie die Betonung einer europäischen Dimension in der Hochschulbildung. Regelmäßig finden Folgekonferenzen statt. In Leuven 2009 wurde beschlossen, den Bologna-Prozess nach 2010 weiterzuführen („Bologna 2020“). Dabei wurden unter anderem die soziale Dimension des Studiums, die Beschäftigungsfähigkeit und das studierendenzentrierte Lernen als weitere Aktionslinien vereinbart. Mittlerweile gehören 47 Staaten zum Europäischen Hochschulraum.

► **Employability**
(siehe Beschäftigungsfähigkeit)

► **Executive-Programm**

Weiterbildendes Studienprogramm, das sich an Führungskräfte in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft richtet und auf ihre speziellen Bedürfnisse hin ausgerichtet ist.

► **Kompetenzorientierung**

Während vor „Bologna“ eher ein Wissenskanon, also Wissen zu verschiedenen Themengebieten, abgefragt wurde, geht es mit der Umsetzung der Bologna-Reform auch um den Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit inhaltlichen Problemstellungen in einem Fach. Die Studierenden sollen also Fragestellungen eines Faches lösen und forschend lernen, nicht nur Fakten pauken.

► **Master**

Er ist der zweite wissenschaftliche Abschluss im gestuften Studiensystem. Ein Masterstudiengang kann in der Regel nach einem erfolgreich abgeschlossen ersten Hochschulabschluss (Bachelor/Staatsexamen) entweder direkt („konsekutiv“) oder weiterbildend nach einer mindestens einjährigen Beschäftigungstätigkeit aufgenommen werden. Der Master führt zu einem weiteren beschäftigungsqualifizierenden Abschluss. Die Regelstudienzeit beträgt zwischen einem und zwei Jahren.

► **Konsekutiver Masterstudiengang**

Anders als ein weiterbildender Masterstudiengang kann dieser direkt an ein vorheriges Studium anschließen, meistens an ein Bachelor-Programm. Er kann als vertiefender, verbreiternder, fachübergreifender oder fachlich anderer Studiengang als das Erststudium gestaltet sein.

► **Master of Business Administration (MBA)**

Postgraduales Management-Studium, das Absolventinnen und -absolventen anderer Fachrichtungen wirtschaftswissenschaftliche Methoden und Ansätze vermittelt.

► **Lernergebnisse (learning outcomes)**

Sie erlauben Aussagen darüber, was die oder der Lernende(r) weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem sie oder er einen Lernprozess abgeschlossen hat.

► **Modularisierung**

Vor der Reform gab es einzelne Veranstaltungsformen wie Vorlesungen und Seminare. Bei der Modularisierung werden diese zu inhaltlichen und methodischen Sinneinheiten gebündelt, die zeitlich begrenzt sind. Ein Modul soll also einen Themenaspekt beziehungsweise eine Problemeinheit darstellen. Das heißt, es gibt zu einem Thema verschiedene Lehrangebote, die in einem Modul zusammengefasst werden. Pro Modul kann es Vorlesungen, Seminare, Übungen, Projekte, Praktika geben. Studierende belegen jedes Semester mehrere Module. Einige Module sind verpflichtend, andere können von den Studierenden gewählt werden.

► **Qualifikationsrahmen**

Diese sollen die europaweite Vergleichbarkeit von Abschlüssen ermöglichen. Dazu gehören Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüsse. Das Ziel ist, verschiedene Abschlüsse aus verschiedenen Ländern – aber auch innerhalb eines Landes – besser miteinander vergleichbar zu machen. Aus historischen Gründen gibt es jeweils einen europäischen und einen deutschen Rahmen für alle Bildungsabschlüsse sowie einen deutschen und einen europäischen Hochschul-Qualifikationsrahmen.

► **Schlüsselkompetenzen**

Überfachliche bzw. Schlüsselkompetenzen ergänzen die in der akademischen Ausbildung erworbenen fachwissenschaftlichen und methodischen Kompetenzen. Sie vervollständigen die Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventinnen und -absolventen und fördern die Fähigkeit, sich neue Beschäftigungsfelder zu erschließen. Zu den Schlüsselkompetenzen zählen z.B. Kommunikations- und Teamfähigkeit, Fremdsprachen- und EDV-Kompetenz, konzeptionelle und organisatorische Fähigkeiten.

► **Weiterbildender Masterstudiengang**

Programm für berufserfahrene Akademikerinnen und Akademiker, die nach einigen Jahren in der Arbeitswelt zur wissenschaftlichen Weiterbildung an die Hochschule zurückkehren.

► **Wissenschaftliche Weiterbildung**

Sie ist neben Forschung und Lehre die dritte Säule des Bildungsauftrags der staatlichen Hochschulen und als solche in allen Hochschulgesetzen der Länder verankert. In der bildungspolitischen Diskussion gewinnt sie immer mehr an Bedeutung. Gründe hierfür sind die demographische Entwicklung, zunehmende Wissensdynamik und die gestufte Studienstruktur.

► **Workload**

Workload ist der in Zeitstunden ausgedrückte erwartete studentische Arbeitsaufwand, der (im Unterschied zum System der Semesterwochenstunden) das gesamte Studienpensum der Studierenden berücksichtigt.

► **Zertifikatskurse**

Inhaltlich zusammenhängende (Weiterbildungs-)Seminare, die mit einem wissenschaftlichen (Hochschul-)Zertifikat abschließen und einen thematischen Aspekt abdecken. Zertifikate werden bisweilen auch für den erfolgreichen Besuch einzelner Seminare verliehen.

Impressum

Studium und Praxis

Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen

Herausgegeben vom Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz

Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Tel.: 02 28/887-0
Fax: 02 28/887-110

www.hrk.de/nexus

Verantwortlich

Dr. Peter A. Zervakis

Redaktion

Dorothee Fricke

Gestalterische Konzeption

Bosse und Meinhard Wissenschaftskommunikation,
Bonn

Bildnachweis

Bosse und Meinhard: 2, 17, 19, 23, 26, 29, 30

DIHK: 5

Fotolia: 7, 24, iStockphoto: Titel, 6, 10, 11, 14, 20

HFT Stuttgart, Hammerich: 29

Hochschule Heilbronn, Sontheim: 30

HRK, Lichtenscheidt: 4

Universität Bonn, Lannert: 25

Universität Bremen: 8

Universität Freiburg, Bender: 9

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz.

Das Projekt nexus der HRK wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt. Die HRK dankt dem BMBF für die freundliche Unterstützung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre teilweise auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich beide Geschlechter gemeint.

Bonn, Februar 2013, 1. Auflage

ISBN

978-3-942600-18-7

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Projekt **nexus**
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

www.hrk-nexus.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung