

Podiumsdiskussion „Praxisbezüge im Studium“

Diskutanten:

Prof. Dr.-Ing. Stefan Bartels, Präsident der Fachhochschule Lübeck

Prof. Dr. Holger Burckhart, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz für Studium, Lehre, Lehrerbildung und Weiterbildung; Rektor der Universität Siegen

Prof. Reinhold R. Geilsdörfer, Präsident der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Dr. Regina Görner, Vorstand der IG Metall (i.R.)

Bettina Jorzik, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Moritz Maikämper, Absolvent und DAAD Bologna Experte

Thomas Sattelberger, u.a. Vorstandsvorsitzender der Stiftung der Zeppelin Universität in Friedrichshafen

Moderation: Jan-Martin Wiarda

Themenblock 1: Begriffsbestimmung

Die Runde bemühte sich zunächst, den Begriff der Employability zu definieren. So erinnerte Herr Sattelberger, dass der Begriff Employability nicht aus dem Bildungssystem stamme, sondern seine Wurzeln in den Massenentlassungen der amerikanischen Wirtschaft Anfang der 90er Jahre habe. Employability bezog sich in diesem Kontext auf den Lebensunternehmer, einen Unternehmer in Bezug auf seine eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, ein „me incorporated“. Nicht auf jemanden, der sich lediglich den ständig wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes wie ein Chamäleon anpasst. Vielmehr gehe es darum, den Markt selbstbewusst als Persönlichkeit mitzubestimmen. Frau Jorzik wies darauf hin, dass „to employ“ eben nicht nur mit „jemanden anstellen“ übersetzt werden könne, sondern vielmehr auch bedeute, etwas anzuwenden und einzusetzen, sich dienstbar und nützlich zu machen. Einigkeit herrschte darüber, dass es bei Employability nicht um eine Berufsbefähigung gehe, sondern um die Arbeitsmarktrelevanz von Studiengängen und die Beschäftigungsfähigkeit des Individuums, also der Studierenden (Burckhart). Mehr noch, Employability bezeichne die Fähigkeit der fachlichen und sozialen Einarbeitung in ein Themenfeld, einen beruflichen Kontext (Bartels), zeichne sich also durch Handlungskompetenz (in Form von Fach-, Methoden und Sozialkompetenz) aus und beinhalte auch die Fähigkeit, sich auf neue Dinge einzustellen (Geilsdörfer). Die Handlungskompetenz sei dabei durch die Fähigkeit gekennzeichnet, gerade in beruflichen Situationen die nicht durch Routinen gekennzeichnet sind, ergebnisoffen komplexe Lösungen anbieten zu können (Jorzik). Dem entsprach auch die Erfahrung von Herrn Geilsdörfer, der berichtet, dass Kooperationsunternehmen der DHBW statt einer passgenauen hochschulischen (Berufs-)Ausbildung mittlerweile allgemein qualifizierte, unternehmerische Persönlichkeiten als Absolventinnen und Absolventen fordern, weil sich die Berufsfelder schnell änderten. Herr Maikämper leitete aus dem Begriff Employability sogar einen Anspruch der Studierenden ab, Kompetenzorientierung einzufordern und auf ein lebenslanges Lernen mit immer neuen Anforderungen vorbereitet zu werden.

Frau Görner wies darauf hin, nicht nur die Arbeitgeber als Ansprechpartner bei der Definition von Notwendigkeiten im Sinne von Employability zu sehen, sondern auch die Arbeitnehmervertreter einzubinden. Diese könnten insbesondere ihre Erfahrungen im Bereich der Sozialkompetenzen einbringen. Wichtig sei auch, den Dialog zwischen Hochschulen und Unternehmen nicht allein auf Ebene der Hochschul- und Unternehmensleitungen zu führen. Vielmehr müssten auch die Lehrenden, die konkret Lehre und Forschung gestalten, mit den Personen in Unternehmen ins Gespräch kommen, die mit den konkreten Problemen des Arbeitsalltags vertraut sind und über umfangreiche Arbeitserfahrung verfügen. In diesem Kontext mahnte Herr Sattelberger an, das Thema Ich-Stärke,

also Persönlichkeit und Identität des Einzelnen in der Diskussion nicht zu vernachlässigen. Ziel könne es nicht sein, möglichst konformistische Rollenträger auszubilden. Vielmehr gelte es Gründerspirit und Unternehmerspirit an den Hochschulen zu entwickeln und diesen in die Gesellschaft zu tragen und nicht nur eine Angestelltenmentalität. Employability müsse als Teil des zentralen Bolognaanliegens „Citizenship“ – also der Befähigung zu gesellschaftlichen Teilhabe – begriffen und ernstgenommen werden, so Frau Jorzik, denn es gehe nicht um den konjunkturabhängigen Arbeitsmarkt, sondern vielmehr um eine Qualifizierung für die Berufswelt. Diese sei ein wichtiger Teil von Gesellschaft und gesellschaftlicher Teilhabe. Employability ermögliche demzufolge auch die Teilhabe an diesem Bereich von Gesellschaft und sei damit eine wichtige Facette und Voraussetzung von Citizenship.

Themenblock 2: Akademische Bildung und Ausbildung

Studium und Fortbildung seien ein kleiner, relativ abgegrenzter Bereich von Bildung, zu der auch andere Elemente zählten wie z.B. Praxisphasen, Auslandsaufenthalte oder Fremdsprachen, so Herr Bartels. Dabei ließen sich durchaus unterschiedlicher Ansätze von Universitäten, die sich eher einem übergeordneten Bildungsbegriff nahe fühlten, und Fachhochschulen beobachten, die schon immer einen stärkeren Bezug zur Praxis und Arbeitsmarktrelevanz gehabt hätten. Daran anknüpfend monierte Herr Burckhart, die Diskussion um den Begriff Universität und Fachhochschule werde in diesem Zusammenhang zu eng geführt. Nur ein Teil der jeweiligen Aufgabenfelder werde dabei in den Blick genommen, nämlich der Bereich Lehre und da sei ein Hochschultyp eben affiner zu Berufsfeldern und der andere weniger. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf Berufsfelder, die in der Gesellschaft breit vertreten seien. Die Aufgaben von Hochschulen dürften – unabhängig vom Typ – nicht nur auf Berufsfelder reduziert werden. Zwar sei es Teil der Aufgabe in der Lehre, Bezüge zu den Berufsbildern herzustellen, aber daneben gebe es die Forschung, die sich in unterschiedlichem Maße in der Lehre niederschläge und durchaus auch in ihr stattfindet. Beide Teile würden überformt von Bildung. Für die Universitäten zähle daneben die Selbstreproduktion, also die Reproduktion des eigenen Nachwuchses zu den dominanten Themen. Im Hinblick auf die Wissensarchitektur unserer Gesellschaft gehöre dies dazu, denn dort werde Wissen produziert und weitergegeben, was die Zukunft Deutschlands und Europas sichere. Bei Bildung geht es seiner Meinung nach im Übrigen um die Persönlichkeit, um ihre Sozial-, Ich-, Problemlösungs- und Methodenkompetenz. Fertigkeiten und Fähigkeiten ständen dagegen eher bei der Ausbildung im Vordergrund. Herr Geilsdörfer warnte davor, Bildung und Ausbildung so zu trennen, dass sie gesellschaftlich mit fein und weniger fein übersetzt würden. Dies führe zu einer Differenzierung, die ganz ungut sei. So erfülle der alte Handwerksmeister schon sehr viel von dem Idealbild eines Entrepreneurs, wie er von Herrn Sattelberger beschrieben wurde. Dem schloss sich Frau Jorzik an und beklagt die starke Dichotomisierung zwischen Bildung und Ausbildung im hochschulpolitischen Diskurs. Der Begriff Ausbildung klinge so, als sei man irgendwann fertig und habe einen Beruf, indem man immer bleibe; der Begriff transportiere so verstanden den Eindruck, dass es bei Ausbildung nur um unmittelbare berufliche Verwertungsinteressen gehe. Die Aufgabe der Hochschulen sei es aber, zu einem ganzheitlichen Bildungsprozess beizutragen mit dem Ziel handlungskompetente Persönlichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe (Citizenship) zu befähigen. Zweckfreie Bildung sei hingegen eine Legende und habe auch nichts mit dem Humboldt'schen Bildungsideal zu tun. Schon in der Vorbologna Zeit habe niemand ernsthaft zweckfrei vor sich hin studiert; die Studierenden hätten schon immer berufliche Arbeitsplätze angestrebt und überlegt, wo sie ihr Wissen nutzbringend anwenden könnten.

Themenblock 3: Praxisbezüge

Ausgehend von der Frage des Verhältnisses von akademische Bildung und Ausbildung richtet sich die Diskussion nunmehr auf die Frage nach der Bedeutung der Praxisbezüge. Herr Sattelberger gab zu bedenken, dass es schon sehr viel mehr hybride (Hochschul-)Strukturen gebe, als im öffentlichen Diskurs wahrgenommen würde, z.B. arbeiteten 4Ing mit BDA und BDI eng mit Universitäten beim berufsbefähigenden Bachelor zusammen. Wichtig sei ihm der fundamentale Unterschied zwischen Praxiserfahrung und Arbeitsmarktorientierung: „Praxiserfahrung ist lerntheoretisch begründet. Dass nach den Phasen der Theorie Phasen der praktischen Anwendung kommen, wie auch immer, durch Simulation, durch Fallstudie, durch Projektarbeit, hat man mit Beruflichkeit überhaupt nichts zu tun, mit Arbeitsmarkt erst recht nicht.“ Statt eines Berufstätigen, der beruflich fachlich die Welt gestalte, wäre heutzutage

tage vielmehr der multiple Projektmensch der prägende Arbeitnehmertyp, also Personen, die nicht ihr Leben lang im gleichen Job arbeiteten, sondern im Laufe der Zeit unterschiedliche Tätigkeiten ausübten. Die Realitäten hätten sich längst über das klassische Bild eines Berufs hinaus entwickelt. Daneben habe Deutschland riesige Probleme informal erworbene Kompetenzen zu erfassen, was Sattelberger mit der viel zu starken Formalitätenorientierung begründete.

Frau Görner wies auf den engen inneren Zusammenhang von Forschung und Lehre hin, und dass dieser Zusammenhang allen Seite – Lehrenden wie Studierenden und Unternehmen – nütze, was Herr Burckhart zum Anlass nahm, eine Lanze für das forschende Lernen zu brechen. Forschendes Lernen als Teil der Praxiserfahrung ermögliche es den Hochschulen ihren Bildungs- und Ausbildungsauftrag gleichermaßen wahrzunehmen, denn beim forschenden Lernen fließen Forschung und Lehre optimal zusammen. Die Studierenden erwürben methodisches Wissen in der konkreten Anwendung realer Probleme. „Ich trenne Forschung und Lehre nicht. Forschung und Lehre gehören unabdingbar zusammen, sonst haben wir auf der einen Seite höhere Lehranstalten im Sinne der Feuerzangenbowle und auf der anderen Seite haben wir außeruniversitäre Forschung. Das werden Sie ja wohl nicht wollen. Das kann keiner wollen.“ Aus dem Publikum wurde daraufhin das Problem der mangelnden Qualifikation der Lehrenden im methodischen Bereich sowie die Frage nach Angeboten in didaktischen Fortbildungen adressiert. Herr Burckhart erklärte dazu, er sehe den Beruf des Lehrenden als lebenslangen Professionalisierungsprozess; die Hochschuldidaktik müsse deshalb systematisch aufgegriffen und als etwas grundsätzlich Positives begriffen werden. Leider habe die Hochschuldidaktik für viele Hochschullehrer noch einen negativen Beigeschmack, weil diese glaubten, mit der akademischen Qualifikation, der *Venia Legendi*, zugleich auch die nötige Lehrkompetenz zu erwerben. Trotz allem gebe es auch ermutigende Ansätze, wie z.B. ein hochschuldidaktisches Kompetenzzentrum, das von 14 Hochschulen in NRW gegründet wurde. Neben dem beschriebenen Akzeptanzproblem sehe sich die Hochschuldidaktik mit weiteren Herausforderungen konfrontiert, ergänzte Frau Jorzik. Zum einen gäbe es nicht genügend Weiterbildungsangebote für alle, zum anderen fehle denjenigen, die die vorhandenen Angebote nachfragten, häufig die nötige Unterstützung von ihren Vorgesetzten (Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern, Dekanin und Dekanen, Präsidentinnen und Präsidenten). Vielmehr bekämen sie zu hören, dass ein Engagement für die Lehre zwar schön und gut sei, sie dieses aber zurückzustellen sollten, wenn sie eine Karriere an der Hochschule machen wollten, bzw. wenn Lehrengagement, dann bitte nicht während der Arbeitszeit zu Lasten der Lehrstuhltätigkeit.

Herr Sattelberger warf nun die Frage auf, ob sich die Frage nach Praxisbezügen wirklich stelle. Angesichts einer Akademikerarbeitslosigkeit von etwa 3% über viele Jahre, könne in der Hochschulausbildung nicht alles schlecht sein. Die deutsche Wirtschaft habe schon immer über die Absolventinnen und Absolventen geklagt, die nie die Erwartungen der Wirtschaft erfüllt hätten. Aber offensichtlich könne die Wirtschaft trotzdem ganz gut mit den Menschen umgehen und schließlich seien Unternehmen auch Erziehungsanstalten im wahrsten Sinne des Wortes, wo vieles, was an Sozialkompetenz nicht vorhanden sei, in der Teamorganisation erworben werde. Statt Praxisbezügen sei es deshalb zentral, dass die Hochschulen zur Ich-Stärke, zur Persönlichkeitsbildung beitragen, damit aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Klone würden. Career Services könnten zudem noch einen größeren Beitrag bei dem Erkennen der eigenen Stärken und bei der Entwicklung von Perspektiven leisten, vor allem im Hinblick darauf, wo diese Stärken eingesetzt werden könnten.

Themenblock 4: Praxisbezüge konkret

Herr Maikämper schlug nun den Bogen zur Frage der konkreten Umsetzung von Praxisbezügen und regte an, dem skandinavischen Vorbild folgend, die Lehre zu flexibilisieren. Statt der starren 15 Veranstaltungen á 90 Minuten pro Semester, sollte eine stärkere Verblockung der Lehrangebote stattfinden. Auf diese kostenneutrale Art könnten neue zeitliche Kapazitäten geschaffen und z.B. für Praxisphasen im Semester genutzt werden. Auf die große Vielzahl von Varianten des Praxisbezuges an Fachhochschulen wies Herr Bartels hin. Zunächst werde häufig ein Berufspraktikum vor Studienbeginn absolviert, indem die künftigen Studierenden eine Vorstellung davon entwickelten, wie die Arbeitswelt überhaupt aussehe. Viele praktische Lehrveranstaltungen fänden zudem im Labor statt,

das so ähnlich ausgestattet sei, wie ein möglicher zukünftiger Arbeitsplatz. Dann sei für die Berufung an eine Fachhochschule eine praktische Berufserfahrung der Lehrenden zwingende Voraussetzung, rein akademische Karrieren gäbe es nicht, d.h. die Lehrenden brächten ihre eigenen Praxiserfahrungen und Kontakte in die Lehre und an der Hochschule ein. Schließlich würden die Abschlussarbeiten überwiegend in Unternehmen geschrieben. Wichtig sei es darüber hinaus, so Herr Bartels, die Kontakte in die Industrie über Entwicklungs- und Forschungstätigkeiten zu pflegen und so hinsichtlich des praktischen Wissens á jour zu bleiben. Beim Thema (Eingangs-)Praktikum gab Herr Burckhart zu bedenken, dass hochschultypenübergreifend unterschieden werden müsse zwischen Studiengängen, die auf ein relativ konkretes Berufsbild ausgerichtet sind (wie die Mediziner, Juristen und Lehrer) und den Studiengängen, die auf ein Berufsfeld vorbereiten. Bei den „berufsbezogenen“ Studienfächern könne ein Eingangspraktikum vor dem Studium durchaus Sinn machen, in den anderen Fächern jedenfalls ein Assessment, das der Reflexion der Studienentscheidung diene. Er unterschied zudem verschiedene Funktionen von Praktika im Verlauf des Studiums: in den ersten zwei Semestern dienten sie der (Studien-)Orientierung, und nach einem Jahr und mehr – also mit Basisfachwissen – der nochmaligen Reflexion der Studienentscheidung. Im Übergang vom Bachelor zum Master biete das Praktikum schließlich die Möglichkeit zu prüfen, ob eine akademische Karriere angestrebt werde oder der Einstieg ins Berufsleben. Frau Jorzik gab zu bedenken, dass Praktika vor Studienbeginn tendenziell nicht begleitet würden.

Für Herrn Geilsdörfer hat das Thema Praxisbezug drei Komponenten: die Qualifikation der Lehrenden und ihr Erfahrungshorizont, die didaktischen Konzepte die eng mit entsprechenden Weiterbildungen zusammenhängen und vor dem Hintergrund der Freiheit von Forschung und Lehre schwierig zu realisieren sein könnten und schließlich die Frage, was eigentlich unter einem Praktikum im Unternehmen verstanden würde. Daran anknüpfend betont Frau Görner die Wichtigkeit der Sammlung von Praxiserfahrungen durch Lehrende. Zudem verweist sie auf den Kulturwandel in der Berufsausbildung, wo schon lange keine Inhalte mehr geprüft würden, sondern ein realer betrieblicher Auftrag Gegenstand der Prüfung sei, den es mit all seinen Dimensionen zu lösen gelte. Dementsprechend bestehe die moderne Berufsausbildung auch nicht im (Auswendig-)Lernen irgendwelcher Inhalte, sondern werde in Form von Projekten organisiert, die für die entsprechenden Aufgaben qualifizierten. Diesen Ansatz, so Frau Görner, könne sie sich auch – in unterschiedlicher Intensität – für die Hochschulen vorstellen.

Herr Sattelberger identifizierte im Bereich der beruflichen Weiterbildung („quartäre“ Bildung) als Problem, dass kaum eine Hochschule den Anforderungen von Berufstätigen nach Praxisorientierung in ihren Weiterbildungsstudiengängen gerecht würde. Hier seien die Professorinnen und Professoren besonders gefordert sich auf die Bedürfnisse der Studierenden mit Berufserfahrung einzustellen. Ein Weg dahin könnte die Bologna-Professur sein (auch wenn das beamten- und versorgungsrechtlich schwierig wird) bei der gute betriebliche Expertinnen und Experten für drei, vier Jahre an die Hochschulen kämen und Professorinnen und Professoren für die Zeit ernsthaft in Unternehmen arbeiten.

Für Frau Jorzik sind Praxisbezüge eine Frage der Studienqualität. Deshalb müsse das Studium durchgängig Praxisbezüge aufweisen, z.B. indem ein Lebensfeldbezug zu den Studierenden hergestellt würde. Dies schließe u.a. eine Auseinandersetzung mit der Frage ein, was die Studieninhalte mit der Welt zu tun hätten, in der die Studierenden lebten und in der sie einmal beruflich tätig sein würden. Dabei ginge es ihr nicht um eine Verkürzung der Theorieanteile, so Frau Jorzik, sondern darum, die Studierenden erfahren und erleben zu lassen, wie mittels theoretischer Erkenntnisse gesellschaftliche Problemlagen verstanden und für die Praxis reflektiert werden könnten. Dem stimmte Herr Hampe (Publikum) zu und machte sich für Praxisbezüge schon ab dem ersten Semester stark. Allen Unkenrufen nach einer fundierten Grundlagenausbildung zum Trotz sei dies – aus eigener Anschauung – z.B. über forschendes Lernen gut möglich. Damit stützte Herr Hampe die zuvor von Herrn Bargel (Publikum) geäußerte Erkenntnis, dass der Erfolg der dualen Studienprogramme ganz maßgeblich darin begründet sei, dass die Studierenden in den Praxisphasen sehr viel Forschung miterlebten – mehr als Studierende in Seminaren. Zugleich warnte Herr Bargel davor, das Konzept der Praxistauglichkeit zu stark mit Employability und Arbeitsmarktrelevanz zu belasten. Studierende sollten Handlungskompetenz und Praxistauglichkeit erwerben und sich in einem Berufsfeld umsehen, aber nicht auf den Arbeitsmarkt schießen. Gerade die Massentlassungen im Ingenieurwesen hätten in

der Vergangenheit gezeigt, wie fatal eine Arbeitsmarktzentrierung sein könne. Den Hinweis aufnehmend erinnerte Herr Geilsdörfer noch einmal daran, dass zu Bildung und zu einem Studium auch die Erfahrungswelt außerhalb der Hochschule gehöre. So nähmen die Studierenden der DHBW als größten Gewinn ihrer Praxiserfahrung eine Entwicklung ihrer Persönlichkeit wahr. Zudem steigerten die Praxisphasen ihre Motivation für das Studium ganz enorm, weil die Studierenden sähen, wofür sie ihr Theoriewissen wirklich brauchen könnten: „Das hört sich jetzt vielleicht komisch an, aber ich glaube, es ist ganz wichtig, dass wir bei unseren Studierenden nicht nur das Hirn ansprechen. Das tun wir, glaube ich, ganz breit. Wir müssen aber auch das Herz der Leute ansprechen und wir müssen auch ein bisschen die Hand ansprechen.“

Themenblock 5: Schlussrunde

Abschließend wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Diskussionsrunde gebeten kurz zu reflektieren, was sie an neuen Erkenntnissen aus der Diskussion mitnahmen. Dazu zählten u.a. das nochmalige Bewusstwerden über die Unterschiede und Probleme in den verschiedenen Fächerkulturen (Bartels), die Erkenntnis vor einer neuen Komplexität zu stehen, was die Qualifizierung der Studierenden angeht, die zukünftig auf sehr anspruchsvollen Berufsfeldern arbeiten müssten (Geilsdörfer) und das die zukünftigen Debatten sich nicht mehr auf der Metaebene der Begriffe abspielen (Görner) und hochschultypenunabhängig geführt werden müssten (Maikämper). Als Schlüsselthema wurde auch der pädagogische Ethos der Lehrenden identifiziert; hier gelte, sich von altgewohnten Routinen und Denkmustern zu befreien und zu fragen, wie sich in einer veränderten Welt Lernen für die Betroffenen anders gestalten lasse (Sattelberger). Neben dieser Frage der Didaktik wurde die Diskussion über Ich-Stärke und Persönlichkeit als wichtig hervorgehoben (Jorzik).

Als Themen für zukünftige Debatten im Themenfeld Employability identifizierten die Diskutanten die Frage der konkreten Umsetzung der Praxisbezüge (Bartels/Görner) sowie den Umgang mit sehr unterschiedlichen Menschen, die an die Hochschulen kommen, was eine sehr viel stärker Individualisierung der Lehrkonzepte erfordere (Geilsdörfer). Handlungsbedarf sahen sie zudem bei den Curricula, die zumeist aus der Fachlogik aufgebaut seien und in handlungskompetenzorientierte und praxisbezogene Curricula mit einer eigenen Logik überführt werden müssten (Jorzik) und bei den Fragen, wie die Hochschulen zu einer stärkeren Gründermentalität der Absolventinnen und Absolventen beitragen und wie sie sich für eine wirkliche quartäre Bildung öffnen können (Sattelberger). Auch die grundsätzliche Frage wie viel Wissenschaftlichkeit und Praxistauglichkeit ein Studium brauche, gelte es zu klären. Dies könne aber nicht pauschal, sondern nur im Einzelfall diskutiert werden (Maikämper).