



ERFOLGSFAKTOR PRAXISAUSBILDUNG

Leitlinien zur gelungenen Durchführung der Praxisphasen an der DHBW

Autoren:

Karl-Hans Brugger,

Stellvertretender Vorsitzender Fakultät Technik

Prof. Dr. Joachim Frech,

Geschäftsführer Fakultät Technik

Prof. Dr. Ruth Melzer-Ridinger,

Studiengangsleiterin Wirtschaftsingenieurwesen DHBW Mannheim

VORWORT

Das besondere Merkmal der DHBW ist die durchgehende und konsequente Verzahnung des wissenschaftlichen Studiums mit anwendungsbezogenem Lernen in der Arbeitswelt. Die DHBW vermittelt damit attraktive Qualifikationen und ermöglicht umfassende Erfahrungen in der Praxis. Dies schafft die Voraussetzung für eine frühzeitige Übernahme herausfordernder Aufgaben und eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung.

Die Absolventinnen und Absolventen der DHBW überzeugen als selbstständig denkende und verantwortlich handelnde Persönlichkeiten mit kritischer Urteilsfähigkeit. Sie zeichnen sich aus durch fundiertes fachliches Wissen, Verständnis für übergreifende Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen. Sie lösen Probleme im beruflichen Umfeld methodensicher, zielgerichtet und handeln dabei teamorientiert.

Diese Lernziele erfordern von der wissenschaftlichen Lehre und der betrieblichen Ausbildung eine qualifizierte Umsetzung entsprechend der jeweiligen Handlungsgebiete. Für die betriebliche Ausbildung finden Sie in dieser Broschüre bewährte Leitlinien zur gelungenen Durchführung der Praxisphasen.

Eine Differenzierung der Leitlinien in einzelne Ziele erleichtert die Interpretation der Leitlinien und unterstützt die Konkretisierung entsprechend der betrieblichen Rahmenbedingungen. In den exemplarischen Anregungen zur Umsetzung werden ausgewählte Beispiele aufgeführt, die keinesfalls einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Es wäre wünschenswert, dass die Ausbildungsleiter der Partnerunternehmen auf diesen Grundlagen jeweils spezifische Lösungen entwickeln, die zu den handelnden Personen, etablierten Prozessen und gelebten Unternehmenskultur passen.

Die Broschüre soll Anregungen zur gelungenen Durchführung der Praxisphasen geben.

Viel Erfolg bei der Umsetzung!



Prof. Dr. Ulf-Daniel Ehlers
Vizepräsident der DHBW

ERFOLGSFAKTOR PRAXISAUSBILDUNG

Leitlinien zur gelungenen Durchführung der Praxisphasen an der DHBW

- 1 /** Die Praxiseinsätze werden bewusst geplant. Im Laufe des Studiums erwerben die Studierenden durch die Übertragung vielfältiger Aufgaben in mehreren Abteilungen die notwendige fachliche Breite.
- 2 /** Die Fachabteilungen werden frühzeitig über Zeitpunkt und Dauer des Praxiseinsatzes, über den Entwicklungsstand der Studierenden und zum qualitativen Anspruch der praktischen Studienphasen (auf Basis DHBW-Leitbild und Praxismodulbeschreibungen) informiert.
- 3 /** Die Fachabteilungen stellen fachlich qualifizierte Betreuung und ausreichend Zeit für die Anleitung der Studierenden sicher.
- 4 /** Gegenüber den Studierenden werden die Aufgabe und das Projektziel klar kommuniziert. Eigenständigkeit bei der Ausarbeitung wird eingefordert.
- 5 /** Die den Studierenden übertragenen Projekte und Aufgaben tragen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bei und sind für interne und externe Kunden wertschöpfend.
- 6 /** Durch Mitarbeit erhalten die Studierenden Einblicke in die Geschäftsabläufe. Die übertragenen Aufgaben bieten Spielraum für Eigeninitiative, eigene Denkansätze und Kreativität. Zunehmende Komplexität und Verantwortung bei den zu lösenden Aufgaben (Praxisprojekt) bieten den Studierenden Chancen zum Erwerb von Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit.
- 7 /** Die Studierenden haben einen festen Betreuer/Coach für die Dauer des Studiums. In regelmäßig stattfindenden Gesprächen erhält der Studierende Feedback zur fachlichen und persönlichen Entwicklung.
- 8 /** Nach Möglichkeit verbringen die Studierenden eine Praxisphase im Ausland. Die im Ausland übertragenen Aufgaben ergänzen idealtypisch die fachlichen Inhalte der Praxisphasen im Inland. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Erwerb von Sprach- und interkultureller Kompetenz gerichtet.
- 9 /** Die Studierenden werden in Teams integriert und erfahren hierbei eine betriebliche Sozialisierung. Neben dem Erwerb fachlich und methodischer Kompetenz lernen sie betriebliche Maßstäbe kennen für erfolgreiches berufliches Handeln und unabdingbare Spielregeln für gelingende Kooperation und Kommunikation.
- 10 /** Die Studierenden werden von ihrem Betreuer / Coach auch im letzten Studienjahr begleitet und erfahren Hilfe bei der Suche geeigneter Aufgabenstellungen zur Anfertigung der Bachelorarbeit. Darüber hinaus steht der Betreuer / Coach dem Studierenden beratend bei der Auswahl der ersten Stelle nach Abschluss zur Verfügung. Dabei bringt er seine Kenntnisse des betrieblichen Umfelds und der Persönlichkeit und Qualifikation des Studierenden ein und unterstützt damit den beruflichen Einstieg zum beiderseitigen Nutzen.

1 / Die Praxiseinsätze werden bewusst geplant. Im Laufe des Studiums erwerben die Studierenden durch die Übertragung vielfältiger Aufgaben in mehreren Abteilungen die notwendige fachliche Breite.

ZIELE

- Eine ganzheitliche Planung auf Basis der Anforderungen seitens des Unternehmens und der DHBW stellt eine fundierte und praxisgerechte Ausbildung sicher.
- Eine auf fachliche Breite ausgerichtete Praxisausbildung bietet vielfältige Einsatzmöglichkeiten nach Ende des Studiums und damit Flexibilität bei dem Berufseinstieg; breite fachliche Erfahrungen qualifizieren auch für die abteilungsübergreifende Kooperation.
- Durch eine systematische Planung werden sowohl die fachlichen als auch die überfachlichen Lernpotenziale in der zugeordneten Aufgaben bzw. im Einsatzfeld berücksichtigt.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A In größeren Unternehmen werden zwei Prinzipien verfolgt: Die Planung der Inhalte, Dauer, Lernorte und fachlichen Betreuer erfolgt durch die Ausbildungsabteilung, da dort in der Regel die ersten Praxisphasen stattfinden. Während dieser Zeit erhalten die Studierenden eine studiengangsspezifische Grundausbildung, ggf. im Ausbildungszentrum. Im weiteren Verlauf des Studiums wechselt die Verantwortlichkeit für die inhaltliche Gestaltung der Praxisphasen in eine andere Organisationseinheit des Unternehmens. Damit ist je nach Größe der Organisationseinheit eine Funktionsprägung (z. B. Einkauf) oder eine Prägung für das Geschäftsfeld (z. B. Werkzeugmaschinen) verbunden.

B Eine andere Variante ist, dass sich die Studierenden bei der inhaltlichen Gestaltung der Praxisphasen in den späteren Semestern weitgehend autonom auf angebotene Aufgabenstellungen bewerben. Die Fachabteilungen wählen die Studierenden aus, die Ausbildungsleitung begleitet den Prozess und sichert auf diese Weise die fachliche Breite.

C In mittleren und kleineren Partnerunternehmen werden die Studierenden oft während des gesamten Studiums durchgängig von einer Person betreut. Diese Person koordiniert im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen des Studierenden die Praxisphasen.

.....

Diese Beispiele zeigen die vielfältigen Möglichkeiten bei der Organisation der Praxisphasen, die sowohl die Steuerungswünsche des Unternehmens als auch die Autonomie des Studierenden berücksichtigen. Die Dauer der Praxiseinsätze sollte nicht zu kurz sein, um eine fachliche Tiefe in den jeweiligen Ausbildungsabteilungen zu erreichen. Da die Studierenden in den Praxisphasen auch ihren Urlaub nehmen müssen, ist eine langfristige Planung notwendig, um sehr kurze Praxisphasen zu vermeiden.

Die Planung der Praxiseinsätze findet vor Studienbeginn statt und wird dem Studenten ausgehändigt. Änderungen können aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten oder auf Wunsch des Studierenden erfolgen und werden zwischen Student und Ausbildungsleitung abgestimmt.

2/ Die Fachabteilungen werden frühzeitig über Zeitpunkt und Dauer des Praxiseinsatzes, über den Entwicklungsstand der Studierenden und zum qualitativen Anspruch der praktischen Studienphasen (auf Basis DHBW-Leitbild und Praxismodulbeschreibungen) informiert.

ZIELE

- Eine frühzeitige Information der Ansprechpartner in den Fachabteilungen ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualifizierte Betreuung.
- Sowohl die Fachabteilung als auch die Studierenden können eventuelle Vorbereitungen für den Einsatz in der Abteilung treffen.
- Die fachlichen Betreuer kennen die Anforderungen der DHBW an die Projektarbeiten in den Praxisphasen und können auf dieser Basis geeignete Aufgabenstellungen definieren.
- Die Ausbildungsleitung stimmt sich mit der Fachabteilung hinsichtlich Projektarbeit und Betreuer entsprechend dem Entwicklungsstand und der Persönlichkeit des Studierenden ab.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

Die Ausbildungsverantwortlichen beraten die Ansprechpartner in den Fachabteilungen unter Personalentwicklungs-Aspekten bei der Auswahl von Aufgaben und Betreuern mit einer kurzen Vorstellung der Studierenden und ihrem Entwicklungsstand (fachlich, persönlich, methodisch, sozial). Bei Bedarf erklären die Ausbildungsverantwortlichen das duale Studium und den Status der Studierenden insbesondere in Abgrenzung zu sonstigen Praktikanten.

Die Studierenden erhalten 4 bis 8 Wochen vor Beginn der Praxisphase die Information, in welcher Fachabteilung sie eingesetzt werden und wer die Ansprechpartner sind. Die Studierenden nehmen frühzeitig Kontakt mit ihren Betreuern auf, um Details zum Einsatz ggf. Voraussetzungen zu klären. Die Fachabteilung stellt einen Arbeitsplatz sicher und organisiert einen guten Einstieg in die Praxisphase.

Die Ausbildungsverantwortlichen kennen die Anforderungen der DHBW an die Projektarbeiten und vermitteln diese den Ansprechpartnern aus der Fachabteilung. Die Organisation (Anmeldung, Abgabe, Bewertung) der Projektarbeiten erfolgt unter Berücksichtigung der DHBW-Vorgaben. Dabei können zwei Wege der Realisierung erfolgen: die Studierenden tragen die Verantwortung für den gesamten Prozess oder die Fachabteilung bzw. die Ausbildungsleitung sichern die notwendige Umsetzung. In jedem Fall ist ein qualifiziertes Feedback zu einer Projektarbeit notwendig.

3/ Die Fachabteilungen stellen fachlich qualifizierte Betreuung und ausreichend Zeit für die Anleitung der Studierenden sicher.

ZIELE

- Fachlich qualifizierte Betreuer bilden die Grundlage für den notwendigen Kompetenzzuwachs während einer Praxisphase.
- Die Studierenden erleben am Beispiel der Fachkräfte im betrieblichen Umfeld die Notwendigkeit einer stetigen fachlichen Weiterentwicklung.
- Die Organisation berücksichtigt die notwendigen Mitarbeiterkapazitäten für die Betreuung der Studierenden durch die Betreuer.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

Studierende haben einen verfügbaren Ansprechpartner für die gesamte Projektphase. Je nach betrieblicher Gegebenheit werden fixe Abstimmungstermine vereinbart oder es besteht die Möglichkeit, den Ansprechpartner jederzeit zu kontaktieren. Betreuer haben i. d. R. ein relevantes Studium absolviert und kennen daher die Fachthemen ebenso wie die Rahmenbedingungen eines Studiums. Daher werden oft ehemalige DHBW-Studierende als Betreuer eingesetzt.

Die Leitung stellt für die Betreuung der Studierenden entsprechende Kapazitäten als Bildungsinvestment bereit und kommuniziert die Wertschätzung für das Thema Ausbildung, insbesondere im Bereich der DHBW. Ausbildungsleitung und Betreuung von Studierenden wird als Auszeichnung bei der Auswahl der Akteure verstanden.

Der Studierende wird zu Beginn einer Praxisphase in der Abteilung erwartet, ein Arbeitsplatz und konkrete Aufgaben sind vorbereitet, ein Betreuer kümmert sich frühzeitig um den neuen Mitarbeiter in der Abteilung.

Der Ansprechpartner kennt die Studienstrukturen und Vorlesungsinhalte und stellt die Verknüpfungen von Theorie und Praxis an unternehmerischen Beispielen her; dadurch motiviert er für die Theoriephasen.

Unternehmensspezifisches Wissen kann in Seminaren vermittelt werden. Eine Vorwegnahme oder Wiederholung von Unterrichtsinhalten der Theoriephasen ist zu vermeiden. Die Ausbildungsleitung muss daher die Theorieinhalte kennen.

4/

Gegenüber den Studierenden werden die Aufgabe und das Projektziel klar kommuniziert. Eigenständigkeit bei der Ausarbeitung wird eingefordert.

ZIELE

- Eine klare Kommunikation der Aufgabenstellung und Projektziele durch die Betreuer schafft eine sichere Basis für die Aufgabenplanung und -realisierung; vage und undifferenzierte Arbeitsaufträge sind zu vermeiden.
- Die Studierenden haben klare Ziele für die Praxisphase und können so zielgerichtet und eigenständig arbeiten.
- Die Studierenden werden an selbstständiges Arbeiten auch in komplexen Aufgaben herangeführt.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A Zu Beginn einer Praxisphase wird eine Aufgabenstellung vergeben und erläutert. Inhaltliche und terminliche Ziele werden besprochen und nach Möglichkeit schriftlich fixiert. Dabei haben die Studierenden die Möglichkeit, Fragen zu stellen und können sich im Anschluss auf die Aufgabe vorbereiten.

B Eigenständiges Arbeiten kann durch regelmäßige Feedbackgespräche und Überprüfung der Lernziele gefördert werden.

C In einigen größeren Unternehmen werden anstehende Aufgabenstellungen vor Beginn der Praxisphase den Studierenden vorgestellt, die sich in Abstimmung mit den Ausbildungsverantwortlichen eine Aufgabe aussuchen und die Praxisphase in der entsprechenden Abteilung verbringen.

D Aufgaben mit einem konkreten Projektabschluss (z.B. Messe oder interne Präsentation, Erstellung eines Prototyps) sind besonders motivierend.

E Studierende sind viel häufiger unterfordert als überfordert. Vertrauen Sie auf die Fähigkeiten der Studierenden, geben Sie aber auch Gelegenheit, Überforderung zu artikulieren.

5/ Die den Studierenden übertragenen Projekte und Aufgaben tragen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bei und sind für interne und externe Kunden wertschöpfend.

ZIELE

- Berufsbefähigung wird durch parallele Weiterentwicklung von Persönlichkeit und fachlichen Kompetenzen sichergestellt.
- Betreuer berücksichtigen bei der Auswahl der Projekte und Aufgaben den individuellen Status der Studierenden hinsichtlich Persönlichkeit sowie fachlicher und methodischer Qualifikation. Dadurch werden mögliche bzw. notwendige Weiterentwicklungen wirkungsvoll unterstützt.
- Die Ausgewogenheit zwischen qualifizierender und wertschöpfender Tätigkeit wird von den Betreuern so angesteuert, dass im angemessenen Umfang sowohl Wertschöpfung durch Mitwirkung im operativen Geschäft als auch langfristige Qualifizierung ermöglicht wird.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A Sowohl in der Ausbildungsabteilung als auch in der Fachabteilung werden den Studierenden Projekte übertragen. Die Bandbreite reicht von der Unterstützung im Tagesgeschäft bis hin zur eigenständigen Bearbeitung eines Teilprojekts. Damit werden die Studierenden unabhängig von der Unternehmensgröße und dem zugehörigen Ausbildungskonzept in die Abläufe des Unternehmens integriert. Auf diese Weise tragen die Studierenden automatisch ihren Teil zur Wertschöpfungskette bei.

B Je abstrakter und theoretischer die Projektaufgaben werden, desto wichtiger ist das Feedback der Betreuer, da in der Regel keine Motivationswirkung durch fehlende Umsetzung gegeben ist.

C Studierende werden auch in Ihrer persönlichen Entwicklung begleitet, Fortschritte und Defizite werden besprochen und den Studierenden erläutert.

6/ Durch Mitarbeit erhalten die Studierenden Einblicke in die Geschäftsabläufe. Die übertragenen Aufgaben bieten Spielraum für Eigeninitiative, eigene Denkansätze und Kreativität. Zunehmende Komplexität und Verantwortung bei den zu lösenden Aufgaben (Praxisprojekt) bieten den Studierenden Chancen zum Erwerb von Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit.

ZIELE

- Absolventinnen und Absolventen der DHBW überzeugen durch ein fundiertes Verständnis geschäftlicher Prozessabläufe über Abteilungsgrenzen hinaus und können für das Unternehmen ganzheitliche Lösungen entwickeln.
- Sie knüpfen durch die entsprechend gewählten Projekte und Aufgaben ein Netzwerk im Betrieb, welches ihnen fundierte Lösungen der Projektaufgaben mit breiter Akzeptanz im Unternehmen ermöglicht
- Die Aufgaben und Projekte steigern sich von Semester zu Semester hinsichtlich Komplexität und Verantwortung und erlauben so eine rasche Personalentwicklung.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

- A** Grundlagenausbildungen z.B. in der Lehrwerkstatt erfolgen zu Beginn des Studiums. Dabei werden handwerkliche Fähigkeiten gelehrt, aber auch die Bedeutung der grundlegenden Fertigkeiten für das Unternehmen und die Bedeutung der gewerblichen Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg betont.
- B** Mitwirkung im Tagesgeschäft kann z.B. erfolgen durch
- Auswertung Qualitätskennzahlen
 - Optimierung Detailprozesse
 - Assistenz in Projekten
- C** Anspruchsvolle Praxisaufgaben, die eher im letzten Studienjahr umgesetzt werden können, sind z.B.
- Einführung einer Software inkl. Installation, Anpassung, Schulung
 - Entwicklung von Produkten und -baugruppen, inkl. vollständiger Dokumentation, Optimierung komplexer Geschäftsprozesse unter Berücksichtigung aller relevanter Kriterien und unter Einbeziehung aller Personen.
- D** Die befristete Übernahme einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung gibt Einblicke in den Arbeitsalltag und die damit verbundenen Belastungen, auch auf anderen Beschäftigungsniveaus. Hierbei ist auf eine angemessene Befristung zu achten.
- E** Die Teilnahme an Besprechungen und Teamsitzungen ermöglicht den Studierenden ihre Aufgaben im Gesamtkontext wahrzunehmen und zeigt die Bedeutung von methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen auf.
- F** Kontakte mit Kunden und Lieferanten ergänzen die Einblicke in betriebliche Prozesse.

7 / Die Studierenden haben einen festen Betreuer / Coach für die Dauer des Studiums. In regelmäßig stattfindenden Gesprächen erhält der Studierende Feedback zur fachlichen und persönlichen Entwicklung.

ZIELE

- Ein fester Betreuer / Coach kennt den Studierenden und den Verlauf seiner Entwicklung.
- In regelmäßigen Feedbacks gibt der Betreuer / Coach dem Studierenden offene Rückmeldung und liefert wertvolle Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung. Die daraus resultierende Personalentwicklung gilt es im Interesse des Studierenden und des Unternehmens zu optimieren. Wahlmöglichkeiten im Studium und zum Berufseinstieg werden mit dieser Vertrauensperson besprochen.
- Zwischen dem Betreuer und dem Studierenden besteht ein Vertrauensverhältnis. Sollten sich Probleme ergeben, kann der Betreuer qualifiziert und verantwortungsvoll mit dem Studierenden sprechen und Lösungen herbeiführen.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A In kleineren und mittleren Unternehmen haben die Studierenden oftmals einen definierten Ansprechpartner während des gesamten Studiums, der sowohl die organisatorische Betreuung als auch die Rolle eines Ansprechpartners hinsichtlich der persönlichen Entwicklung übernimmt.

B In größeren Unternehmen haben die Studierenden oftmals ergänzend zur offiziellen Ausbildungsleitung einen festen Betreuer / Coach aus der Ausbildungsabteilung („Lernprozessbegleiter“). Diese Person nimmt die Schnittstellenfunktion zwischen Fachabteilung, Hochschule und Studierenden wahr. Sie begleitet den Studierenden vom Einstellprozess bis hin zur Übernahme. Die Fachabteilungen erhalten von ihm Informationen zu den Praxisarbeiten und zu den Leistungen der Studierenden. Der Lernprozessbegleiter organisiert das Studium, übergreifende Termine und nimmt Coaching-Aufgaben wahr. Dazu gehören regelmäßige Feedbackgespräche, die mindestens am Ende einer Praxisphase erfolgen. In kleineren und mittleren Unternehmen übernimmt diese Aufgabe eine Person aus der Fachabteilung.

C Mit persönlichen oder akademischen Problemen wendet sich der Studierende an den vertrauten Ansprechpartner und sucht Lösungen. Ein Ansprechpartner kann zum Beispiel bei Überlegungen zum Studienabbruch oder Studienwechsel betriebliche Perspektiven aufzeigen, Vor- und Nachteile erörtern und eine qualifizierte Lösung anregen.

8/ Nach Möglichkeit verbringen die Studierenden eine Praxisphase im Ausland. Die im Ausland übertragenen Aufgaben ergänzen idealtypisch die fachlichen Inhalte der Praxisphasen im Inland. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Erwerb von Sprach- und interkultureller Kompetenz gerichtet.

ZIELE

- Nach Abschluss des Studiums verfügen die Absolventen über die notwendige Sprachkompetenz in Englisch und ggf. weiteren Fremdsprachen, um für das Unternehmen auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen zu können.
- Durch erfolgreiche Auslandsphasen wurde bei den Studierenden die Bereitschaft geweckt, internationale Einsätze anzunehmen.
- Die Absolventen verfügen durch interkulturelle Erfahrungen auch über Handlungskompetenz mit Akteuren aus anderen Kulturkreisen.
- Geschäftsprozessketten über die Unternehmens- oder Werksgrenzen hinaus mit internationalen Partnern werden verstanden.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

- A** Studierenden wird eine Praxisphase in Auslandsniederlassungen oder -werken gewährt. Die Organisation der Auslandsaufenthalte kann mehr oder weniger detailliert vom Ausbildungsleiter übernommen werden, die Studierenden ergänzen durch eigene Vorbereitung die Planung.
- B** Die Ausbildungsleitung stellt den Kontakt zum Ansprechpartner im Ausland her und klärt die generellen Modalitäten (Termine, Kostenübernahme). Der Studierende kümmert sich um Visa, Reisedetails, Unterbringung aber auch Projektinhalte vor Ort selbst und informiert darüber den Ausbildungsleiter.
- C** Der Ausbildungsleiter klärt alle Details der Praxisphase im Ausland.
- D** Die Definition von Projektinhalten im Ausland kann je nach Land und Planungshorizont recht schwierig sein. Hier muss z.T. mit einer hohen Dynamik gerechnet und ggf. flexibel reagiert werden. Die Studierenden sind ggf. auf kulturelle Unterschiede vorzubereiten, um Enttäuschungen zu vermeiden.
- E** Auch Theoriephasen im Ausland müssen von den Partnerunternehmen gebilligt werden. Reiseerlaubnis und Kostenzuschüsse können vom Leistungsstand der Studierenden abhängig gemacht werden.
- F** Zur Vorbereitung von Auslandsphasen ist der Kontakt mit in dieser Hinsicht erfahrenen Vorgängern besonders hilfreich. Diese Kontakte stellt die Ausbildungsleitung her.

9/ Die Studierenden werden in Teams integriert und erfahren hierbei eine betriebliche Sozialisierung. Neben dem Erwerb fachlicher und methodischer Kompetenz lernen sie betriebliche Maßstäbe kennen für erfolgreiches berufliches Handeln und unabdingbare Spielregeln für gelingende Kooperation und Kommunikation.

ZIELE

- Die Studierenden erleben Teamarbeit und werden zu teamfähigen Mitarbeitern entwickelt.
- Die Studierenden erlernen vielfältige Methoden der praktizierten Teamarbeit.
- Die innerbetrieblichen Regeln erfolgreichen Handelns in selbstständiger Arbeit und im Team werden frühstmöglich erlernt und verinnerlicht.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A Kleinere Unternehmen legen Wert darauf, dass die Studierenden viele oder gar alle Mitarbeiter kennenlernen – dies geschieht im Rahmen von persönlichen Gesprächen zu Beginn des Studiums und schafft eine Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit.

B Weitere Möglichkeiten, die Studierenden zu integrieren, sind Teamsitzungen oder Events, an denen die Studierenden teilnehmen. Bei größeren Unternehmen erfolgt dies in kleineren Unternehmenseinheiten, die einen unmittelbaren Bezug zum Studierenden haben.

C Neben der Ausbildungsleitung geben auch die Fachbetreuer Rückmeldungen zu positivem und negativem Verhalten im betrieblichen Alltag. Bei schweren Regelverletzungen wird die Ausbildungsleitung integriert, um den Studierenden die Relevanz betrieblicher Regeln deutlich zu machen.

10/ Die Studierenden werden von ihrem Betreuer / Coach auch im letzten Studienjahr begleitet und erfahren Hilfe bei der Suche geeigneter Aufgabenstellungen zur Anfertigung der Bachelorarbeit. Darüber hinaus steht der Betreuer / Coach dem Studierenden beratend bei der Auswahl der ersten Stelle nach Abschluss zur Verfügung. Dabei bringt er seine Kenntnisse des betrieblichen Umfelds und der Persönlichkeit und Qualifikation des Studierenden ein und unterstützt damit den beruflichen Einstieg zum beiderseitigen Nutzen.

ZIELE

- Die Weichen für Bachelorarbeit und Einstiegsposition werden so früh gestellt, dass der Studierende alternative Angebote nicht suchen muss.
- Bei der Wahl eines Tätigkeitsfelds nach Abschluss des Studiums berät der Betreuer / Coach, so dass ein Tätigkeitsfeld aufgenommen wird, welches dem Studierenden und dem Unternehmen eine positive Weiterentwicklung ermöglicht.
- Die Absolventen erfahren eine persönliche Wertschätzung durch den Betreuer und weitere Akteure im Unternehmen, so dass der Verbleib im Unternehmen nicht in Frage gestellt wird.
- Im Zuge individueller Absprachen können Studierende, die ein Master-Studium absolvieren, mit geeigneten personalentwicklerischen Maßnahmen ans Unternehmen gebunden werden, um sie nach Abschluss zu beschäftigen.

EXEMPLARISCHE ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG

A Die Themenfindung für die Bachelorarbeiten erfolgt durch die Fachabteilung in Zusammenarbeit mit der Ausbildungsabteilung.

B Der Übernahmeprozess wird von der Ausbildungsabteilung initiiert und von der Personalabteilung gesteuert. Dazu finden frühzeitig Gespräche mit dem Studierenden statt, um ihre Zukunftswünsche berücksichtigen zu können. In Gesprächen mit der Fachabteilung wird das individuelle Interesse mit dem betrieblichen Bedarf bzw. dem Einsatzfeld abgeglichen. Eine Begleitung des Übernahme-Prozesses durch die Ausbildungsabteilung ermöglicht die Berücksichtigung des Kompetenzprofils der Studierenden. Gerade in Betrieben, die keine Funktionsprägung, sondern eine Prägung für das Geschäftsfeld durchführen, ist eine Begleitung des Übernahme-Prozesses unerlässlich.

C In kleinen und mittleren Unternehmen werden die Studierenden während des gesamten Studiums für eine bestimmte Funktion geprägt, sodass der Eintritt in das Berufsleben geringere Hürden mit sich bringt. Hierbei sind die Fachabteilungen gefordert, die Bindung des Studierenden an das Unternehmen herzustellen.

D Die Ausbildungsleitung ist vorbereitet, wenn Studierende sich überlegen, einen Master zu machen. Dem Studierenden können kurzfristig, auf den individuellen Fall zugeschnitten alternative Modelle von Wiedereinstellung nach Studienabschluss, Werksstudententätigkeit oder berufsbegleitetem Studium angeboten werden.



Herausgeber:

Duale Hochschule Baden-Württemberg
Baden-Wuerttemberg Cooperative
State University

Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart

Autoren:

Karl-Hans Brugger,
Stellvertretender Vorsitzender Fakultät Technik
Prof. Dr. Joachim Frech,
Geschäftsführer Fakultät Technik
Prof. Dr. Ruth Melzer-Ridinger,
Studiengangsleiterin Wirtschaftsingenieurwesen DHBW Mannheim