

POTENTIALE

studentischer Praktika

TRANSFER VON
FACHINHALTEN IN
DAS PRAKTIKUM –
PROJEKTERGEBNISSE
UND MATERIAL DES
PROJEKTES **POTENTIALE**
STUDENTISCHER
PRAKTIKA



Gefördert durch die

STIFTUNG
MERCATOR

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
1.1 Das Projekt <i>Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung</i>	4
1.2 Aufbau der Broschüre	7
1.3 Zentrale Begriffe des Projekts	7
2 Empirische und erfahrungsbasierte Befunde zur Nutzung von fachlichem Transfer durch ein Praktikum	8
2.1 Studium und Praxis verbinden	8
2.1.1 Die Rolle von Studierenden im Praktikumsprozess	9
2.1.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Die Online-Befragung „Studentische Praktika 2018“	10
2.1.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: E-Learning-Einheit und Workshopkonzepte	14
2.2 Mehrwert aus der akademischen Lehre generieren	16
2.2.1 Die Rolle von Lehrenden im Praktikumsprozess	16
2.2.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Zusammenarbeit mit Lehrenden durch Gespräche	17
2.2.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Zusammenarbeit in Lehrveranstaltungen	18
2.2.4 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Gespräche mit aus Lehrveranstaltungen gewonnenen Studierenden	20
2.3 Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis nutzen	21
2.3.1 Die Rolle von Arbeitgeber*innen im Praktikumsprozess	21
2.3.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Arbeitgeberstudie und -workshops	22
2.3.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Leitfaden Praktikum für Arbeitgeber*innen	24
2.4 Zusammenführung der Erkenntnisse	27
2.4.1 Gemeinsamkeiten in Zielen und Meinungen	27
2.4.2 Bedeutung und Anwendung von Kompetenzen im Vergleich	28
2.4.3 Auslegung von Qualitätsmerkmalen eines Praktikums	29
2.4.4 Abgeleitete Erkenntnisse aus dem Zusammenspiel der Zielgruppen	30
3 Das Praktikum als Lehr-Lern-Instrument – Ein Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum	32
3.1 Transferkompetenz stärken – was heißt das eigentlich?	33
3.2 Lesarten des Modells – wie ist das Modell aufgebaut?	35
3.3 Übertragbarkeit und Anpassungsmöglichkeiten	39
4 Fazit	40
Literatur	42
Impressum	43

1 Einleitung

Praktika sind aus dem Hochschulalltag nicht mehr wegzudenken, dennoch finden sie als Qualifikationsformat wenig systematische Beachtung im Hochschulstudium. Die Erfahrungen in der Career-Service-Arbeit zeigen, dass Fachstudium und Praktikum inhaltlich oft unverbunden nebeneinander stehen und es häufig dem Zufall bzw. allein den Studierenden überlassen ist, Verknüpfungen herzustellen. Eine stärkere inhaltliche Verbindung zwischen Fachstudium und Praktikum kann jedoch zur Qualitätssteigerung sowohl des Studiums als auch des Praktikums beitragen.

Diese Erfahrungen stützt das Fachgutachten „Qualitätsstandards für Praktika. Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ von Schubarth et al. Demnach wünschten sich Studierende und Arbeitgeber*innen mehr Praxisbezüge im Studium, Lehrende hätten unterschiedliche Haltungen dazu. Praktika müssten jedoch als wichtiger, gleichberechtigter Lernort anerkannt sein, da es hier Potential für einen Theorie-Praxis-Transfer und Kompetenzerwerb gäbe. Praktika dürften nicht nur formal ein curricular integrierter Bestandteil von universitärem Studium sein, sondern müssten vor allem durch Betreuung und Begleitung gefördert werden (Ulbricht/Schubarth 2016).

1.1 Das Projekt *Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung*

Die Erfahrungen der eigenen Career-Service-Arbeit, das Fachgutachten von Schubarth und der Wunsch das studentische Praktikum als Lehr-Lern-Instrument zu etablieren, waren die Ausgangslage für das *Projekt Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung*, das von 2018–2020 durch die Stiftung Mercator gefördert und von den Career Services der Universitäten Hannover, Münster und Düsseldorf umgesetzt wurde.

Das übergeordnete Ziel des Projekts war, die Verbindung von Theorie und Praxis zu stärken und einen Beitrag

dazu zu leisten, das universitäre Praktikum zu einem Lehr-Lern-Instrument zu entwickeln und somit die Qualität von universitären Praktika insgesamt zu erhöhen. Das Projekt stellte das Thema Transfer – die intensivere Einbeziehung des Fachwissens von Studierenden in Aufgaben im Praktikum – ins Zentrum seiner Arbeit. Die erfolgten Projektaktivitäten zielten darauf ab, Erkenntnisse über die Einstellungen der drei am Praktikum beteiligten Gruppen – Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen – zu sammeln, Maßnahmen für diese Zielgruppen zur Integration von Fach-Transfer in Praktika zu entwickeln und die Projektergebnisse abschließend in einem grafischen Modell übersichtlich darzustellen. Zu guter Letzt beabsichtigte das Projekt eine Übertragbarkeit des Modells auf andere Universitäten, um eine nachhaltige Nutzung dessen zu ermöglichen.

Zielgruppen

Das Projekt berücksichtigte gleichermaßen die Perspektiven von Studierenden, Lehrenden und Arbeitgeber*innen, denn „[d]a die am Praktikum beteiligten Akteursgruppen oftmals sehr unterschiedlich sind und entsprechend differierenden Interessen und Logiken folgen, gilt es auch dieses Spannungsfeld zu beachten und zu gestalten“ (Männle, 2019, S.100).

Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen nehmen verschiedene Rollen im Praktikumsprozess ein. Im universitären Praktikum sind Studierende Lernende – sowohl an der Universität sowie im Praktikum – und nehmen eine Doppelfunktion als Student*in und als Praktikant*in ein. Lehrende sind an vielen Universitäten bisher noch relativ wenig in den Praktikumsprozess involviert, können aber einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Studierende einen Transfer zwischen Fachstudium und Praktikum ziehen können. Arbeitgeber*innen sind die inhaltlich und organisatorisch Verantwortlichen eines Praktikums und sind für Studierende wichtige Ansprechpartner*innen aus der Praxis.

Projektverlauf

Alle drei Zielgruppen wurden in den Projektverlauf gleichberechtigt integriert. Zu Projektbeginn wurde durch Literaturstudium eine wissenschaftliche Grundlage über die Zielgruppen, über Praktika und Transfer geschaffen. Auf deren Basis wurden Befragungen von Studierenden, Lehrenden und Arbeitgeber*innen mithilfe von Online-Fragebögen, Workshops und Gesprächen durchgeführt. Auf der Auswertung der Befragungsergebnisse beruhend wurden explorative Maßnahmen abgeleitet, die für und mit den Zielgruppen durchgeführt wurden.

Die Erkenntnisse und Erfahrungen, die die Befragungen sowie die explorativen Maßnahmen hervorbrachten, flossen in ein interaktives Modell ein, welches das zentrale Ergebnis des Projekts ist. Das *Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum* stellt relevante Einflussfaktoren für einen bewussten und förderlichen Transfer im Praktikum systematisch dar und gibt Anhaltspunkte, wie Studierende, Lehrende oder Arbeitgeber*innen einen Beitrag zur Verknüpfung von Theorie und Praxis in einem Praktikum leisten können. Das Modell stützt sich zum einen auf Theorien über Transfer aus der Literatur, zum anderen auf Er-

DER WEG ZUM MODELL

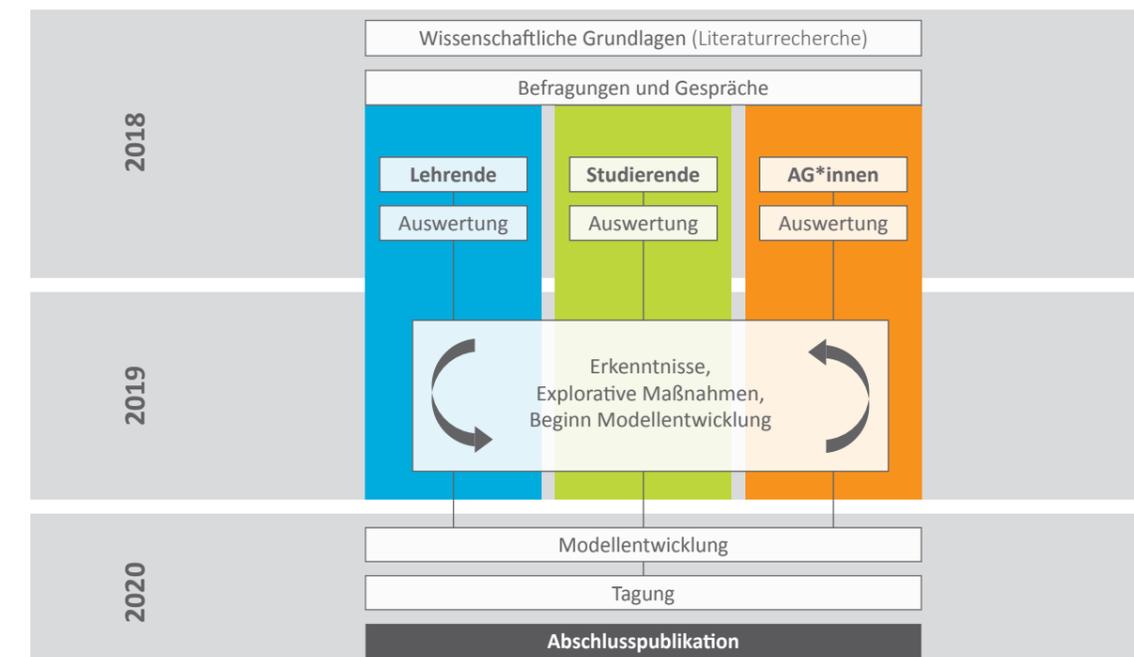


Abb. 1: Projektverlauf



kenntnisse und Erfahrungen des Projekts *Potentiale studentischer Praktika*. Das Modell stellt vor, wie das Praktikum zu einem Lehr-Lern-Instrument zur Entwicklung der Transferkompetenz von Studierenden werden kann, indem es Einflussfaktoren beschreibt, die diesen Kompetenzerwerb fördern. Es wurde für die didaktische Hochschulpraxis und als Instrument für die Lehrentwicklung konzipiert. Hauptzielgruppe für das Modell sind Hochschulmitarbeiter*innen wie Lehrende, Praktikumsbeauftragte und Career-Service-Mitarbeitende, die das Thema Transfer von Fachinhalten in studentische Praktika in ihre eigene Arbeit integrieren möchten. Für die individuelle Arbeit sind im Modell Materialien eingebunden, die als Inspiration für die eigene Arbeit dienen können. Dies sind je ein Leitfaden für Lehrende, Praktikumsberatende und Arbeitgeber*innen, Konzepte für Trainer*innen von Studierendenworkshops und eine E-Learning-Einheit für Studierende.

Alle Projektergebnisse wurden auf einer digitalen Abschlussstagung im September 2020 vorgestellt und sind seitdem **öffentlich zugänglich und nutzbar**. Zudem wurde im November 2020 ein Netzwerk initiiert, dessen Mitglieder zukünftig das Modell oder Aspekte dessen in ihre Arbeitsbereiche übertragen und gemeinsam das Modell weiterentwickeln wollen. Durch die Veröffentlichung der Ergebnisse und das neu gegründete Netzwerk strebte das Projekt zu seinem Abschluss hin die nachhaltige Nutzung und Wirkung der Projektergebnisse an.



1.2 Aufbau der Broschüre

Diese Broschüre stellt die zentralen Projektergebnisse vor und folgt dabei dem bereits beschriebenen Projektverlauf: Im zweiten Kapitel werden die Rollen von Studierenden, Lehrenden und Arbeitgeber*innen im Praktikumsprozess geschildert sowie die Befragungen der Zielgruppen, deren Ergebnisse und Ableitungen für das Projekt vorgestellt. Ebenfalls werden die aus den Befragungsergebnissen abgeleiteten explorativen Maßnahmen für Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen sowie in diesem Rahmen entstandene Materialien dargestellt. Das zweite Kapitel schließt mit der Konsolidierung der Befragungsergebnisse aller drei Zielgruppen.

Das dritte Kapitel widmet sich dem Kernstück des Projekts: dem *Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum*. Hier wird die Bedeutung der Stärkung von Transferkompetenz beleuchtet und anschließend der Aufbau des Modells sowie dessen Inhalte vorgestellt. Im letzten Schritt geht es um Übertragungsmöglichkeiten auf andere Universitäten und das Potential zur Weiterarbeit am Modell. Das Fazit fasst den Verlauf des Projekts und seine wichtigsten Ergebnisse zusammen.

1.3 Zentrale Begriffe des Projekts

Das Projekt bezog sich auf Praktika, die Studierende bei Arbeitgeber*innen absolvieren, jedoch nicht auf Praktika im Lehramtsstudium, vor Beginn des Studiums oder innerhalb von Lehrveranstaltungen (z.B. experimentelle Übungen, Exkursionen o.ä.). Betrachtet wurden sowohl freiwillige als auch Pflichtpraktika im Kontext eines universitären Studiums. Das Projekt versteht das Praktikum als „eine Studienform, die im zeitlichen und konzeptionellen Bezug zum Studium steht, dessen Lernzielen und dessen Qualitätsansprüchen folgt. Es orientiert sich aber an dem organisatorischen und räumlichen Rahmen des Praktikumsortes (z. B. Betrieb, Organisation, etc.)“ (Weil/Tremp, 2010, S. 3). Das Praktikum gehört also inhaltlich zum Fachstudium – zum universitären Lehr- und Lernort – und wird organisational bei Arbeitgeber*innen – an einem außeruniversitären Lernort – durchgeführt.

Kernthema des Projekts war der Transfer von Fachinhalten aus dem Studium in Aufgaben des Praktikums. Transfer wird dabei lernpsychologisch definiert als „[d]ie erfolgreiche Anwendung des zuvor angeeigneten Wissens bzw. der erworbenen Fertigkeiten im Rahmen einer neuen, in der Situation der Wissens- bzw. Fertigungsaneignung noch nicht ersichtlichen Anforderung [...]“ (Hasselhorn/Gold, 2017, S. 142). Hasselhorn und Gold

unterscheiden bzgl. Transfer zwischen der „Inhaltskomponente“ und der „Kontextkomponente“: Es wird zwischen Inhalten („Was wird transferiert?“) und Anlässen für eine Transfersituation („Wann und wo wird transferiert?“) differenziert (ebd., S. 145).

Das Projekt entwickelte eigene Begriffe, um den Transfer innerhalb der Praktikumsituation während des universitären Studiums näher zu bezeichnen. Als Transferpraktikum oder transferorientiertes Praktikum wird ein Praktikum verstanden, welches inhaltlich mit dem Fachstudium verknüpft ist (Definition des Projekts). In Anlehnung an Hasselhorn und Gold werden die Aspekte „Inhaltskomponente“ und „Kontextkomponente“ bezogen auf ein universitäres Praktikum wie folgt verstanden:

- **Transferinhalt als Inhaltskomponente:** Als Transferinhalt werden (Fach-)Wissen, Theorien, Methoden usw. aus dem Studium verstanden.
- **Transferanlass als Kontextkomponente:** Unter Transferanlass werden beispielhafte Situationen (z. B. in einem Praktikum) verstanden, in denen die Übertragung von Transferinhalten, also (Fach-)Wissen, Theorien, Methoden usw. aus dem Studium auf neue Frage- und Aufgabenstellungen eingeübt werden (vgl. Eimer et.al. 2019, S. 88f).

2 Empirische und erfahrungsbasierte Befunde zur Nutzung von fachlichem Transfer durch ein Praktikum

Um eine Ausgangsbasis für das Projekt zu schaffen, wurden Daten zu allen drei Zielgruppen – Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen – gesammelt. Diese Daten basieren auf wissenschaftlicher Literatur sowie darauf aufbauend auf eigenen Erhebungen. Die jeweilige methodische Vorgehensweise wurde an die Zielsetzungen, den bisherigen Kenntnisstand und die Reichweite der möglichen Zusammenarbeit angepasst.

Im Nachfolgenden werden die zielgruppenspezifischen Vorgehensweisen erläutert. Neben der Ergebnispräsentation liegt ein wesentlicher Fokus in der prozessualen Darstellung, um die Erfahrungen aus dem Projekt für andere nutzbar zu machen und ein Verständnis für die jeweiligen (anderen) Zielgruppen zu ermöglichen.

Die Gesamtvorgehensweise des Projektes erfolgte prozessorientiert, um ein schrittweise auf den jeweils bereits gemachten Erfahrungen aufbauendes Arbeiten zu ermöglichen. Dieses agile Handeln führte zu einem sehr dynamischen Prozess, der nicht immer gradlinig verlief, aber Ergebnisse aus den Erfahrungen und Erkenntnissen pro Zielgruppe bestmöglich berücksichtigte.

Die Ergebnisse aus der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen werden nachfolgend jeweils in einem Dreischritt erläutert: Zuerst wird die Rolle der Zielgruppe im Praktikumsprozess in Bezug zum Lernort Universität bzw. Praktikum erläutert, anschließend wird die Ausgangsbasis in Form erster Erhebungen oder Gespräche dargelegt, um abschließend die Vorgehensweise und die Ableitungen aus diesen Erhebungen zu präsentieren. Das Kapitel schließt mit einer Darstellung der Konsolidierung der Befragungsergebnisse sowie mit den Erläuterungen, wie diese im weiteren Projektverlauf für die Materialienherstellung genutzt wurden.

2.1 Studium und Praxis verbinden

Studierende haben die zentrale Rolle im Praktikumsprozess. Beide Orte, Universität wie auch Praktikumsstelle, sind Lern- und Lehrorte und können über die praktische Anwendung bereits erlernten (Fach-)Wissens inhaltlich miteinander verknüpft werden. Das Projekt *Potentiale studentischer Praktika* berücksichtigte die Perspektive der Studierenden und entwickelte Maßnahmen und Angebote, die sie dabei unterstützen,

Transfer im Praktikum zu erleben. Im Folgenden wird die Vorgehensweise des Projekts hinsichtlich der Zielgruppe Studierende vorgestellt. Die Ergebnisse der Studierendenbefragung „Studentische Praktika 2018“ und die daraus abgeleiteten Erkenntnisse werden dargestellt sowie entwickelte Maßnahmen und Angebote für Studierende beschrieben.

2.1.1 Die Rolle von Studierenden im Praktikumsprozess

Studierende sind die zentralen Akteur*innen in einem Praktikum und üben eine Doppelfunktion als Student*in und Praktikant*in aus. Das verbindende Element in dieser Doppelfunktion ist ihre Rolle als Lernende. Sie verlassen den Lernort Universität, um für eine bestimmte Zeit Erfahrungen an einem außeruniversitären Lernort zu sammeln und kehren anschließend wieder an die Universität zurück. Nach Weil und Tremp besteht eine Herausforderung darin „die Vorteile des Praktikums (Realitätsnähe, Handlungsbezug oder Eigenverantwortung) mit den Qualitätsansprüchen des Studiums (Wissenschaftlichkeit, Originalität und Eigenständigkeit) zu verbinden und dabei auch die Unterschiede in den Handlungslogiken zu berücksichtigen“ (Weil/Tremp 2010, S.2). Männle versteht das studentische Praktikum „[a]ls Teil des Studiums, der sich explizit auf das Verhältnis von berufspraktischem Handeln und theoretischem Wissen bezieht“ (Männle 2019, S.90). Das Praktikum sei ein Ort, an dem Studierende Herausforderungen der Praxis erfahren, diese wissenschaftlich einordnen und bewerten können und auch sollen (ebd.). Es gelte, „Praktika als wichtigen, gleichberechtigten Lernort an[zuerkennen“ (ebd., S. 91).

Gerade Transfer lässt sich in einer außeruniversitären Lernsituation sinnvoll einüben, da ein Praktikum andere Lernmöglichkeiten als universitäre Lehrformate bietet (vgl. Weil/Tremp 2010). An der Universität sind Studierende an erster Stelle mehrheitlich Empfänger*innen von Fachwissen, im Praktikum sind sie überwiegend Anwender*innen von sowohl Fachwissen

als auch weiterer Fähigkeiten wie persönlichen und sozialen Kompetenzen. Für einen gelungenen Transfer von Fachinhalten in Praktikumsaufgaben ist es aus Projektsicht förderlich, wenn Studierende beschreiben können, welche Fachinhalte aus dem Studium (Methoden, Theorien, Fachwissen) sie während eines Praktikums anwenden können und wollen. Für die Identifikation, Anwendung und Reflexion von Transferinhalten aus dem Studium ist es förderlich, Studierende in der Praktikumsvorbereitung, während des Praktikums und auch bei der Reflexion nach Absolvieren eines Praktikums zu begleiten. Hierzu wurden im Projekt Maßnahmen und Materialien für die Unterstützung von Studierenden entwickelt.



„Gerade Transfer lässt sich in einer außeruniversitären Lernsituation sinnvoll einüben, da ein Praktikum andere Lernmöglichkeiten als universitäre Lehrformate bietet.“

(Weil/Tremp 2010)

2.1.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Die Online-Befragung „Studentische Praktika 2018“

Mit dem Ziel, die Einstellungen von Studierenden zu Praktika und ihre Erfahrungen mit Praktika zu erfassen, führte das Projekt 2018 die quantitative Befragung „Studentische Praktika 2018“ durch (Erhebungszeitraum: Oktober – Dezember 2018). Der Online-Fragebogen richtete sich an alle Studierenden der Leibniz Universität Hannover (LUH), unabhängig davon, ob bereits ein Praktikum absolviert wurde oder nicht.

Zur Vorbereitung des Fragebogens fanden Gespräche mit vier Praktikumsbeauftragten der LUH statt, um einen Überblick zur aktuellen Lage von studentischen Praktika in verschiedenen Fakultäten (Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik) zu erhalten. In diesen Gesprächen wurde eruiert, inwiefern Transfer zwischen Studium und Praktikum innerhalb verschiedener Studiengänge relevant ist. Laut Praktikumsbeauftragten spiele dies bisher kaum eine Rolle. Eine wichtige Erkenntnis aus den Gesprächen war, dass Studierende der Naturwissenschaftlichen Fakultät unter dem Begriff „Praktikum“ das Lehrformat der experimentellen Übung verstehen und nicht in erster Linie an die Mitarbeit bei außeruniversitären Arbeitgeber*innen denken. Dies hatte einen großen Einfluss auf die Auswahl der Begrifflichkeiten im Fragebogen, da sich dieser nur auf Praktika bei Arbeitgeber*innen beziehen sollte. Im Fragebogen wurde daher deutlich nach Praktika bei Arbeitgeber*innen gefragt, Erfahrungen mit Praktika im Lehramtsstudium, innerhalb universitärer Lehrveranstaltungen (z. B. experimentelle Übungen, Laborpraktika, Exkursionen) oder vor Beginn des Studiums wurden nicht erhoben.

Zudem wurde der Fragebogen im Vorfeld sehr eng mit demjenigen für die Arbeitgeber*innen (Befragung Universität Düsseldorf) abgestimmt, welcher zeitgleich im Projekt entwickelt und durchgeführt wurde. Somit wurde gewährleistet, dass beide Fragebögen dieselben Definitionen und Begrifflichkeiten sowie stellenweise gleiche Fragestellungen verwendeten, um die Befragungsergebnisse vergleichbar zu machen.

Der Fragebogen für Studierende wurde in deutscher und englischer Sprache formuliert und war so aufgebaut, dass alle Teilnehmenden – ob mit oder ohne Praktikums Erfahrung – zunächst Fragen zu ihren Einstellungen zu Praktikum und Transfer beantworteten. Beide Gruppen bewerteten zudem, wie wichtig ihnen bestimmte

Qualitätskriterien sowie die Anwendung unterschiedlicher Kompetenzen im Praktikum sind und beantworteten statistische Fragen zur eigenen Person. Darüber hinaus widmete sich ein Fragenblock den persönlichen Erfahrungen mit dem zuletzt absolvierten Praktikum. Diese wurden nur denjenigen Studierenden gestellt, die bereits über Praktikums Erfahrungen verfügen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Studierendenbefragung vorgestellt (vgl. Waldermann 2019). Insgesamt nahmen 1.260 Studierende an der Befragung teil, wovon 114 Fragebögen in englischer Sprache ausgefüllt wurden. Es nahmen etwas mehr Frauen (54,6%) als Männer (44,9%) an der Befragung teil und der Großteil der Teilnehmenden war 18–25 Jahre alt. Die Verteilung zwischen den neun Fakultäten der LUH war recht ausgeglichen. 519 Teilnehmende (41,2%) hatten bereits mindestens ein Praktikum absolviert.

Die Befragungsergebnisse ergaben zur Einstellung zu Praktikum und Transfer, dass für 79,2% der Befragten das Praktikum persönlich wichtig bis sehr wichtig ist. Unter denjenigen, die bereits ein Praktikum absolviert haben, sind es sogar rund 84%. In dieser Gruppe zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Studierenden, die ein Pflichtpraktikum (Mittelwert = 4,2; 1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig) und Studierenden, die ein freiwilliges Praktikum (M = 4,7) absolviert haben. Die meisten Studierenden stimmten der Aussage (voll) zu, dass im Studium erworbene Kompetenzen im Praktikum angewandt werden sollten (78,2%) und wünschen sich einen engeren Zusammenhang zwischen Studium und Praktikum (68,5%).

Ein Teil des Fragebogens bezog sich auf die Erfahrungen mit dem letzten Praktikum und wurde von den 519 Studierenden, die bereits ein Praktikum absolviert hatten, beantwortet. Die drei meistgenannten Gründe für ein Praktikum sind demnach (5er-Skala: 1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft voll zu): a) das Praktikum als bedeutsame Ergänzung zum Fachstudium (M = 4,2), b) das Kennenlernen bestimmter Berufsfelder (M = 4,1) sowie c) das Sammeln von Berufserfahrung (M = 4,1).

Der Transfer, also die Anwendung des Gelernten aus dem Studium, stellt nicht den wesentlichsten Grund für ein Praktikum dar, doch ist er für Studierende dennoch ein wichtiger Aspekt im Rahmen ihrer Praktika (M = 3,4).



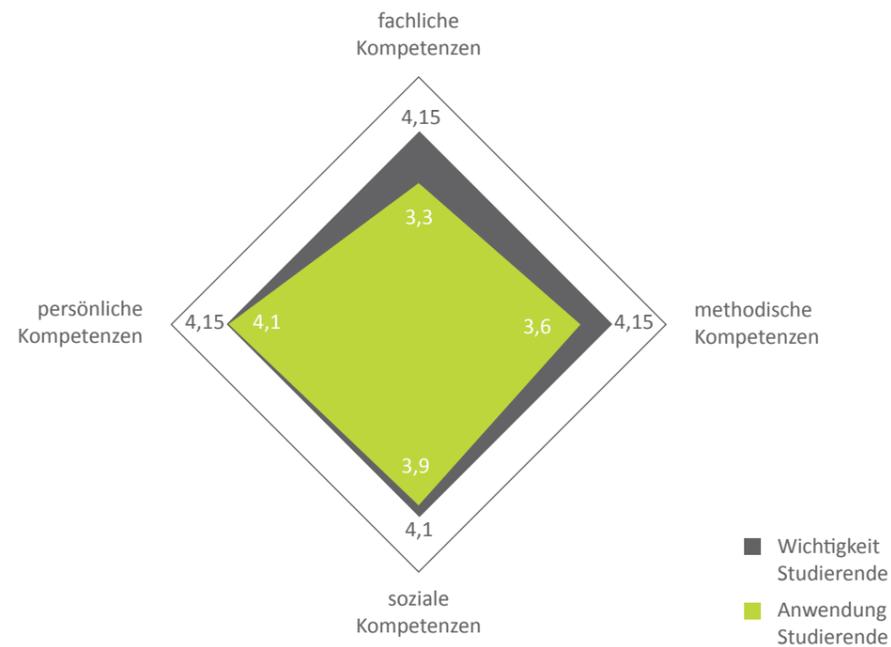
Es werden Mittelwerte angezeigt.
1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig

Abb. 2: Gründe für ein Praktikum, n = 518, Frage nach Leistungspunkten n = 327 (Waldermann 2019)

Mit ihren Praktikumsaufgaben sind 75,7% der Befragten zufrieden bis sehr zufrieden. Sie bewerteten, wie wichtig ihnen die Anwendung verschiedener Kompetenzen im Praktikum ist und gaben an, wie stark sie im Praktikum die Gelegenheit hatten, diese Kompetenzen anzuwenden. Die Kompetenzen wurden im Fragebogen mit folgenden Beispielen (nach Kopf et al. 2010) versehen:

- **fachliche Kompetenzen:**
z. B. studienfachspezifisches Wissen
- **methodische Kompetenzen:**
z. B. Problemlösungsfähigkeit;
analytische Fähigkeiten
- **soziale Kompetenzen:**
z. B. Kommunikationsfähigkeit;
Konfliktmanagement; Teamfähigkeit
- **persönliche Kompetenzen:**
z. B. Fähigkeit, sich auf veränderte
Umstände einzustellen; Reflexionsfähigkeit;
Selbstmanagement/-organisation

Den befragten Studierenden ist die Anwendung von fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen gleich wichtig (M = 4,15/4,1). Sie gaben jedoch an, dass gerade Anwendungsmöglichkeiten für fachliche Kompetenzen im Praktikum im Vergleich zu den Anwendungsmöglichkeiten anderer Kompetenzarten fehlten.



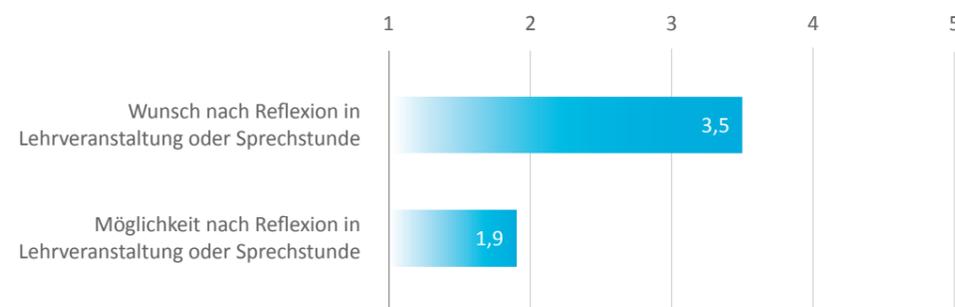
Es werden Mittelwerte angezeigt.

1 = gar nicht wichtig/sehr wenig Anwendungsmöglichkeit bis 5 = sehr wichtig/sehr hohe Anwendungsmöglichkeit

Abb. 3: Wichtigkeit (n = 517) und Anwendungsmöglichkeit (n = 505) verschiedener Kompetenzarten aus Sicht Studierender (Waldermann 2019)

Nach dem Praktikum können Studierende im Praktikum erworbene Kompetenzen in ihrem Studium mäßig anwenden (M = 3,4). Studierende sehen Lehrende nur mittelmäßig in der Verantwortung, Praktikumserfahrungen in Lehrveranstaltungen oder Sprechstunden aufzugreifen und mit den Studierenden zu reflektieren (M = 3,4). Und wenige Studierende machen tatsächlich

die Erfahrung, dass nach ihrem Praktikum eine Reflexion oder Thematisierung von Seiten der Lehrenden stattfindet (M = 1,9). Hierbei gab es keinen signifikanten Unterschied zwischen den neun Fakultäten der LUH. Auch zwischen Studierenden, die ein freiwilliges oder ein Pflichtpraktikum absolvierten, ließen sich keine signifikanten Unterschiede ausmachen.



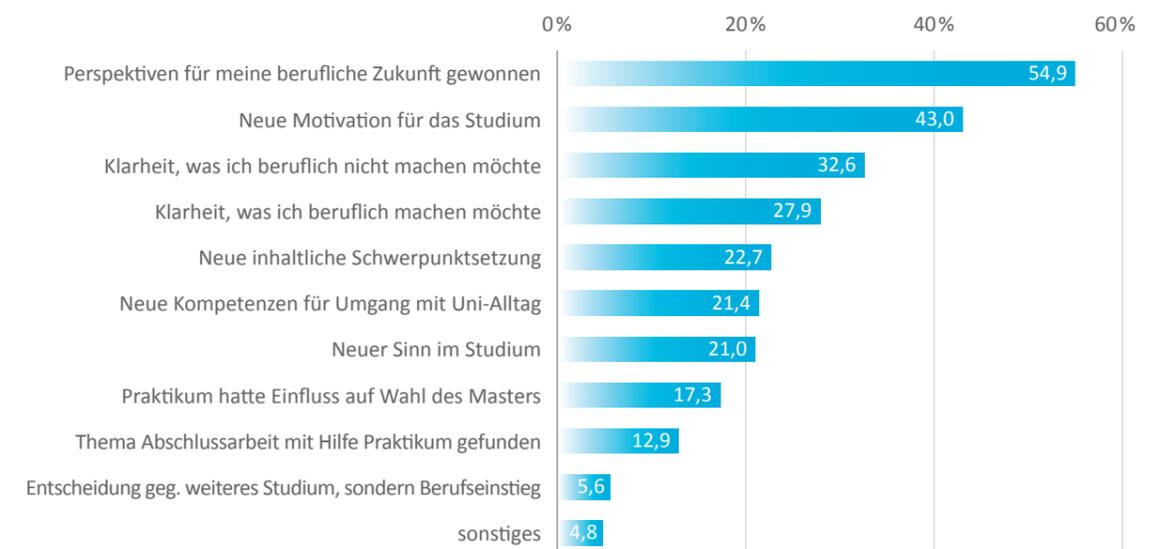
Es werden Mittelwerte angezeigt.

1 = Wunsch/Möglichkeit gar nicht vorhanden bis 5 = Wunsch/Möglichkeit in sehr hohem Maße vorhanden

Abb. 4: Wunsch und Möglichkeit zur Reflexion in Lehrveranstaltungen oder Sprechstunden; n = 516 (Waldermann 2019)

Bisher können eher wenige Studierende der LUH von den vielfältigen Einflussmöglichkeiten eines Praktikums auf das weitere Studium profitieren: 43% schöpfen durch das Praktikum neue Motivation für ihr Studium und über 20% setzen mithilfe des Praktikums neue

inhaltliche Schwerpunkte und entwickeln Kompetenzen, um den universitären Alltag besser bestreiten zu können. Manche Studierende profitieren in Bezug auf die Wahl des Master-Studiums (17%) oder auch in Bezug auf das Thema der Abschlussarbeit (13%) von ihrem Praktikum.



Mehrfachauswahl möglich

Abb. 5: Einfluss Praktikum auf weiteren Studienverlauf, n = 519 (Waldermann 2019)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Praktikum für die befragten Studierenden der LUH einen hohen persönlichen Stellenwert genießt und es als wichtige Ergänzung zum Studium gesehen wird. Der Transfer zwischen Studium und Praktikum bzw. die Anwendung von Fachkompetenzen ins Praktikum ist für Studierende zwar nicht die Hauptmotivation ein Praktikum zu absolvieren, doch Transfer ist auch kein unwichtiger Aspekt. Gerade Fachkompetenzen können nicht so stark

wie andere Kompetenzen im Praktikum angewandt werden. Ein Rücktransfer der im Praktikum erworbenen Kompetenzen ins Fachstudium findet wenig statt. Studierende erwarten nur teilweise eine Thematisierung oder Reflexion der Praktikumserfahrungen von Seiten der Lehrenden und die wenigsten machen tatsächlich die Erfahrung, dass das Praktikum durch Lehrende mit dem Fachstudium verknüpft wird.

2.1.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: E-Learning-Einheit und Workshopkonzepte

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung an der LUH zeigen, dass Studium und Praktikum aktuell relativ unverbunden sind und die Potentiale studentischer Praktika noch nicht ausgeschöpft sind. Studierende haben den Wunsch nach Anwendung von im Studium erworbenen Kompetenzen, doch können sie gerade ihre fachlichen Kompetenzen bisher am wenigsten in einem Praktikum anwenden. Das Projekt *Potentiale studentischer Praktika* leitete daraus eine Notwendigkeit für Unterstützungsangebote für Studierende ab, damit diese die Gelegenheit erhalten, Transfer im Praktikum zu erfahren. Ebenso wurde das Ermöglichen verschiedener Reflexionsanlässe über Transfer als wichtiger Aspekt gesehen, da Studierenden – den Befragungsergebnissen nach – Reflexionsmöglichkeiten fehlen.

Um das Projektziel, die Förderung des Transfers von Fachinhalten in das Praktikum, zu erreichen, entwickelte das Projekt neue Angebote und Maßnahmen für Studierende. Aus einer Vielzahl an Ideen wurden zwei Maßnahmen umgesetzt. Beide Maßnahmen unterstützen Studierende bei ihrer Entscheidung und Planung, ob und wie sie Transfer zwischen Studium und Praktikum herstellen können.

Zum einen wurde die frei zugängliche E-Learning-Einheit „Mein Praktikum“ entwickelt, die Studierende in Form eines Selbststudiums durch den gesamten Praktikumsprozess begleitet. Transfer ist hierbei ein roter Faden, der sich durch alle drei Phasen des Prak-

tikums (vor, während, nach) zieht. Die E-Learning-Einheit unterstützt Studierende mit Arbeitsblättern, Checklisten, Videos, animierten Grafiken und einem Reflexionstagebuch bei der Vorbereitung, Durchführung und Reflexion des eigenen Praktikums. Sie ist individuell nutzbar, das heißt jede Person kann an der Stelle des Praktikumsprozesses in die Selbstlerneinheit einsteigen, an der sie sich persönlich befindet. Zudem ist sie frei zugänglich, also ohne Log-In nutzbar und kann somit von Studierenden aller Universitäten genutzt werden. Bei der Präsentation der E-Learning-Einheit vor Praktikumsbeauftragten wurde von diesen der Mehrwert hervorgehoben, der die Selbstlerneinheit bietet:

- Die Schärfung der Eigenverantwortlichkeit der Studierenden,
- die gebündelte Bereitstellung von Informationen rund um den Praktikumsprozess und
- die Möglichkeit der Integration in die eigene Beratung.

Zum anderen wurden mehrere Workshops mit dem Ziel, Praktika unter Berücksichtigung von Transfer vorzubereiten, mit Studierenden durchgeführt. In diesem Rahmen sind Workshopkonzepte entstanden, die als Projektergebnis für interessierte Dozierende bzw. Trainer*innen zur Verfügung stehen. Der Workshop „Mein erfolgreiches Praktikum“ richtet sich an Studierende, die bereits einen festen Praktikumsplatz haben und zielt darauf ab, Studierende auf ihr



anstehendes Praktikum inhaltlich, unter Berücksichtigung von Transfer, vorzubereiten. Der Workshop „Den richtigen Praktikumsplatz finden“ richtet sich an Studierende, die am Anfang ihrer Praktikumsuche stehen und zielt darauf ab, die Teilnehmenden bei der Entwicklung von konkreten, nächsten Planungsschritten – auch bzgl. der Vorbereitung auf Transfer – zu unterstützen.

Die Maßnahmen boten die Gelegenheit, im Gespräch mit Studierenden, weiteres über ihre Einstellungen zu Transfer und persönlichen Erfahrungen mit transferorientierten Praktika zu erfahren. Studierende bestätigten – wie bereits in der Online-Befragung – sowohl in Workshops als auch in Beratungsgesprächen zur Planung eines Transferpraktikums die aktuelle Unverbundenheit von Fachstudium und Praktikum. Sie erkannten die Sinnhaftigkeit von Transfer im Praktikum. In Gesprächen zwischen Projektmitarbeiterin und Studierenden zeigte sich, dass manche Studierende im Praktikum etwas ganz anderes als im Studium machen möchten und somit nicht das Ziel eines Transferpraktikums verfolgen.

Zwar kann in Workshops und Beratungen ein Transferpraktikum erklärt und auf die möglichen Vorteile hingewiesen werden, doch sollten Studierende bewusst eine andere Zielsetzung für ihr Praktikum anstreben, gilt es dies zu akzeptieren. Die Projekterfahrung zeigte hier, dass eine gewisse „Transferbereitschaft“ seitens der Studierenden für ein Transferpraktikum förderlich ist. Bei vielen Studierenden stehen zudem organisatorische Fragen der Praktikumsplanung im Vordergrund. Die Projekterfahrung zeigt, dass diesen Fragen der Praktikumsorganisation in Workshops und Beratungen Raum gegeben werden muss.

Es erscheint demnach sinnvoll, Transfer nicht als gesondertes Thema zu betrachten, sondern als roten Faden in der Praktikumsplanung zu verstehen, welcher an verschiedenen Stellen des Praktikumsprozesses aufgegriffen werden kann. Gerade Studierenden niedrigerer Semester fiel die Bestimmung von Transferinhalten schwer. Einigen von ihnen fehlte die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, dass sie bereits Fachinhalte im Studium gelernt hätten, die sie im Praktikum anwenden könnten. Unter Umständen sind Transferpraktika also erst ab dem dritten Semester empfehlenswert. Die Bestimmung eines Transferinhalts fiel zudem denjenigen schwer, die noch keine Vorstellung von einem möglichen Praktikumsalltag hatten. Gegebenenfalls gelingt diesen Studierenden die Bestimmung des Transferthemas nach ein bis zwei Praktikumswochen leichter, wobei die E-Learning-Einheit „Mein Praktikum“ dabei unterstützen kann. Durch die Thematisierung von Transfer an unterschiedlichen Stellen in der Selbstlerneinheit können Studierende das Thema Transfer dort aufgreifen, wo sie selbst bereit sind, Transferinhalte und -anlässe zu bestimmen, also auch beispielsweise in einem bereits begonnenen Praktikum.

Die Erkenntnisse aus den Maßnahmen für Studierende wurden ebenso wie die quantitativen Studienergebnisse in das *Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum* integriert. ▲



Mein Praktikum:
https://ilias.uni-hannover.de/goto.php?target=crs_39242&client_id=ilias



Den richtigen Praktikumsplatz finden:
www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schlüsselkompetenzen/Workshopkonzept_Richtiger-Praktikumsplatz.pdf



Den richtigen Praktikumsplatz finden:
www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schlüsselkompetenzen/Workshopkonzept_Richtiger-Praktikumsplatz.pdf

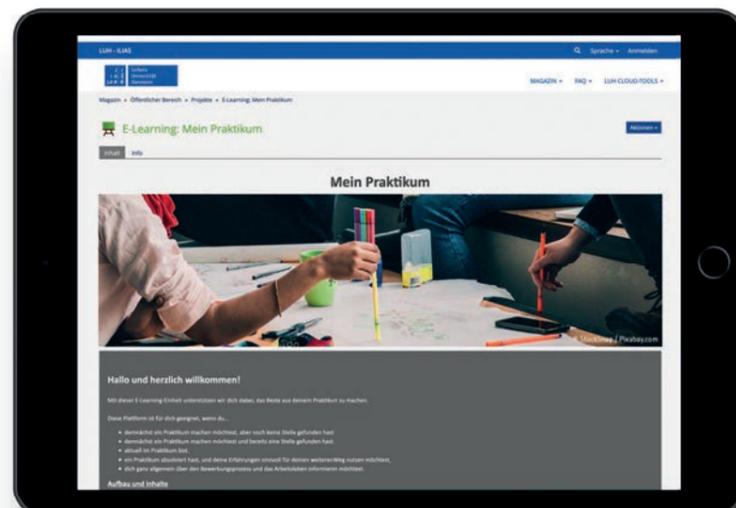


Abb. 6: Startseite der E-Learning-Einheit „Mein Praktikum“

2.2 Mehrwert aus der akademischen Lehre generieren

Spätestens seit dem Fachgutachten von Schubarth et.al. in 2016 beschäftigen sich gerade auch Lehrende und/oder Studiengangskoordinator*innen von Universitäten auf vielfältige Weise mit dem universitären Praktikum. Der Standort Münster hat im Rahmen des Projekts *Potentiale studentischer Praktika* einen besonderen Blick auf die Lehrenden geworfen und eng mit ihnen zusammengearbeitet. Im Folgenden wird zunächst die Ausgangslage, anschließend die Herangehensweise an die Zusammenarbeit mit den Lehrenden beschrieben. Welche Rollen und welche Bedeutung Lehrende (zukünftig) übernehmen können, wenn es um die Verzahnung von Theorie und Praxis geht, sowie der Einblick in die Erfahrungen der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe runden das Kapitel ab.

2.2.1 Die Rolle von Lehrenden im Praktikumsprozess

Die Rolle und Funktion von Lehrenden an Universitäten vor, während und nach einem Praktikum war lange Zeit in der Literatur vor allem fokussiert auf die (curriculare) Einbindung und Betreuung der Praktika auf eher formalorganisatorischer Ebene (vgl. die Empfehlungen zu Qualitätsstandards für Praktika im Fachgutachten von Schubarth et. al. aus dem Jahr 2016, welches formale, strukturelle und inhaltliche Empfehlungen nennt: Schubarth et. al. 2016, S.69ff). Was großflächig fehlte, war eine inhaltliche Verknüpfung zwischen Fachstudium auf der einen und Anwendung von Fachinhalten in der Praxis auf der anderen Seite.

Das Fachgutachten nennt in seinen abschließenden „Thesen zur Qualität von Praktika“ unter anderem die „didaktisch-curriculare Konzeptualisierung von Praktika als Herausforderung“ und hält fest, dass „die Debatte um Qualität von Praktika eng mit Lernzielen, d.h. bestimmten Kompetenzen, die es im Studium und Praktika zu erwerben gilt, verbunden“ ist (Schubarth et.al. 2016, S. 66). Das heißt, mehr als bisher sollen die beiden Lernorte Hochschule und Praxis miteinander verknüpft werden: Das Gutachten fordert „Praktika als wichtigen, gleichberechtigten Lernort“ zu sehen und „die Wechselbeziehungen von Lernorten innerhalb und außerhalb der Hochschule zu berücksichtigen“ (Schubarth et.al. 2016, S.70).

Zusammen mit Forderungen nach einer Theorie-Praxis-Verzahnung von Organisationen wie beispielsweise dem Wissenschaftsrat aus dem Jahr 2015 rückte die Rolle von Lehrenden in Bezug auf ein Praktikum insgesamt aktuell stärker in den Vordergrund als jemals zuvor. Eine Annahme des Projekts war es, dass Lehrende einen aktiven Beitrag zur Transferleistung von Studierenden zwischen Theorie und Praxis leisten können. In der Literatur zum Thema Transfer in der beruflichen Weiterbildung findet sich u.a. der Hinweis, dass die Unterstützung durch die Organisation bzw. durch Vorgesetzte einen Einfluss auf den Erwerb von Transferkompetenz hat. So sagt Lemke beispielsweise, dass „die Wahrnehmung einer hohen Unterstützung durch die Vorgesetzten als Vertreter des Führungssystems einer Organisation lern- und transfermotivierend sein“ kann (Lemke 1995, S. 11). Übertragen auf den Lernort Hochschule bedeutet dies, dass Lehrende z. B. eine aktive(re) Rolle bei der Anwendung von Studieninhalten auf Aufgaben im Praktikum einnehmen können und sollten. Wie diese Rolle aussehen und definiert werden kann, war der Ausgangspunkt für die Arbeit mit den Lehrenden.

2.2.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Zusammenarbeit mit Lehrenden durch Gespräche

Die enge Zusammenarbeit mit den Lehrenden an der WWU Münster wurde zum einen durch Gespräche, zum anderen durch Begleitung von Lehrveranstaltungen gestaltet. Aufgrund langjähriger Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Lehrenden in verschiedenen Arbeitsbereichen des Career Services wurde die Strategie gewählt, direkt über persönliche Gespräche einzusteigen. Ziel dieser Gespräche war es, Lehrende für die Integration des Themas Transfer in ihre Lehrveranstaltungen in den kommenden Semestern zu gewinnen. An diesem Punkt der aktiveren Einbindung von Lehrenden setzten die Gespräche an. Dafür wurden zwischen Oktober 2018 und Oktober 2019 insgesamt 20 Gespräche mit Lehrenden aus 14 Fächern geführt, u.a. aus den Wirtschaftswissenschaften, der Biologie, Psychologie, Geschichtswissenschaft, Philologie, Kommunikationswissenschaft oder Geowissenschaft. Dabei waren teilweise mehrere Lehrende in einem Gespräch anwesend – neben Professor*innen vor allem hauptamtliche Lehrkräfte und/oder Studiengangskoordinator*innen. Im gleichen Zeitraum erfolgten weitere Gespräche, zum Teil mehrfach, zur Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen mit den beteiligten Lehrkräften. Ziele dieses Kommunikationsprozesses waren hauptsächlich folgende:

- Die Erfassung des Status quo bereits bestehender Maßnahmen zum Praktikum
- Die Vorstellung der Projektidee, Transferkompetenz durch ein Praktikum zu stärken
- Abfrage der Bereitschaft, in Kooperation mit dem Career Service didaktisch-methodische Konzepte zu entwickeln
- Die gemeinsame Entwicklung didaktisch-methodischer Konzepte, um die Verknüpfung zwischen Lehre und Praktikum zu initiieren und zu verstärken. Der Fokus lag hier auf der Unterstützung der Lehrenden in diesem Prozess.

In allen Gesprächen wurde als inhaltlich-methodischer Ansatzpunkt die Erarbeitung von Transferinhalt und Transferanlass thematisiert, um mit diesen Elementen in den Lehrveranstaltungen weiterarbeiten zu können. Für die Gespräche mit den Lehrenden lässt sich festhalten:

- Bei allen Lehrenden ist die Thematik „Transfer im Praktikum“, die Darlegung des aktuellen Forschungsstandes und die Nennung erster Ideen zur inhaltlichen Zusammenarbeit offen aufgenommen und mit großem Interesse in den Gesprächen verfolgt worden. Bis auf einige wenige Ausnahmen hat sich aus allen Gesprächen heraus eine Kooperation gebildet.
- Die Idee der Verknüpfung von Transferinhalt mit einem Transferanlass im Praktikum war für alle Gesprächspartner*innen eine neuartige und zugleich begrüßenswerte Herangehensweise an das universitäre Praktikum.
- In den Gesprächen mit den Lehrenden wurde intensiv mit den Begriffen Transferinhalt und Transferanlass gearbeitet: Insbesondere wurde von Seiten der Lehrenden erkannt, dass durch die direkte Verknüpfung beider Elemente Studierende eine neue, positive Sichtweise auf das Studium erhalten können. Hierhinter steckt die Annahme, dass durch die Benennung und Anwendung von Transfer die Studierenden die Gelegenheit haben, „den Anwendungsnutzen und die berufliche Relevanz der Inhalte ihres Studiums besser als bisher einschätzen zu lernen“ (Eimer et.al. 2019, S. 85). Die Gespräche mit den am Projekt beteiligten Lehrenden wurden insgesamt über drei Semester fortgeführt und dienten nach dem Einstiegsgespräch vor allem der konkreten Planung der in Frage kommenden Lehrveranstaltung.

2.2.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Zusammenarbeit in Lehrveranstaltungen

Im Sommersemester 2019 und im Wintersemester 2019/2020 wurden 16 Lehrveranstaltungen aus insgesamt 14 Fächern besucht, zum Teil mehrfach im Semester. Darüber hinaus wurde in sechs Studiengängendie Transferthematik in bereits bestehende Blended-Learning-Einheiten der WWU Münster mit dem jeweiligen Titel „Das Praktikum in zehn Schritten“ integriert. In Zusammenarbeit mit den Lehrenden wurden hier nicht nur die Inhalte der Lerneinheit mit Hinweisen und Beispielen zum Transfer angereichert, sondern die dazugehörige Prüfungsleistung der Lehrveranstaltung wurde jeweils um eine Frage zum Transfer erweitert.

In der Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Career-Service-Mitarbeiterin zur Vorbereitung der Begleitung von Lehrveranstaltungen ging es konkret um die Bestimmung geeigneter Inhalte der Lehrveranstaltung (sog. Transferinhalte) und über potentielle Anwendungsmöglichkeiten im Praktikum (sog. Transferanlässe). Außerdem wurde die didaktische Herangehensweise für die Lehrveranstaltung mit den Lehrenden abgestimmt (zum Beispiel die Einbindung von Gruppen- oder Einzelarbeit im Rahmen des Seminars oder die Vorstellung der Thematik mit anschließender Diskussion). Viele Lehrende identifizierten in diesen Gesprächen dabei sowohl eigene Transferinhalte als auch -anlässe für ihre Lehrveranstaltung. Einige wenige haben dies im gemeinsamen Austausch mit der Projektmitarbeiterin gemacht oder haben sich nach einer kurzen „Bedenkzeit“ mit Vorschlägen zurückgemeldet.

Parallel dazu wurde mit 15 Arbeitgeber*innen Kontakt aufgenommen (persönlich oder telefonisch), um mögliche Praktikumsplätze zu eruieren. So wie die Lehrenden zeigten sich auch die meisten Arbeitgeber*innen bei der Kontaktaufnahme offen gegenüber der Transferthematik und waren bereit, bei passender Eignung Studierende für ein Praktikum aufzunehmen, dass die Gelegenheit bietet, Transferprojekte zu integrieren. Zwei Arbeitgeber*innen haben explizit eine Praktikumsausschreibung verfasst, die nur an die Studierenden der entsprechend beteiligten Fächer gerichtet war. Auch die meisten Arbeitgeber*innen konnten mögliche Transferanlässe im Rahmen eines Praktikums nennen.

Im Rahmen der Veranstaltungsbesuche hat die Projektmitarbeiterin gemeinsam mit der jeweiligen Lehrperson und den Studierenden den Transfer zwischen Studium und Praktikum thematisiert, diskutiert und mit Beispielen für mögliche Transferinhalte und -anlässe gefüllt. Die Dauer der Teilnahme an der Lehrveranstaltung variierte zwischen 30–90 Minuten. In den Fächern Biologie, Psychologie und Geschichte fanden mehrere Besuche im Laufe eines Semesters statt, um kontinuierlich das Thema aufzugreifen. In den Veranstaltungen selbst wurden auch die Praktikumsmöglichkeiten vorgestellt, die die Projektmitarbeiterin mit den Arbeitgeber*innen im Vorfeld besprochen hatte.

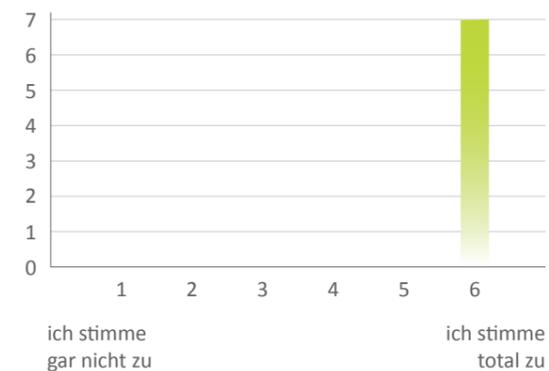
Für die Veranstaltungsbesuche lässt sich festhalten, dass

- die Lehrenden Zeit zur Verfügung stellen, um den Transfer in die eigene Thematik zu integrieren, und mit Beispielen in der aktuellen Veranstaltung arbeiten. Die positive Einstellung der Lehrenden gegenüber der neuen Herangehensweise an das universitäre Praktikum (Verknüpfung von Theorie und Anlass), die bereits in den Gesprächen im Vorfeld präsent war, hat sich in den Veranstaltungen widerspiegelt.
- die teilnehmenden Studierenden angeleitet in der Lage sind, eigenständig Transferinhalte und häufig auch -anlässe nicht nur aus der jeweiligen Veranstaltung, sondern auch aus ihrem bisherigen Studium zu benennen. Beispielsweise füllten in den Veranstaltungsbesuchen der Psychologie, Politikwissenschaft und Geowissenschaften die Studierenden eigenständig sowohl Transferinhalte als auch -anlässe auf Moderationskarten aus. Dies bildete die weitere Diskussionsgrundlage zwischen Lehrenden, Studierenden und Projektmitarbeiterin.

Die Lehrenden haben im Anschluss die Diskussionen und Gespräche in den Lehrveranstaltungen sehr positiv hervorgehoben: Im Sommersemester 2020 wurden die am Projekt beteiligten Lehrenden zum Thema Transfer

im Praktikum befragt (n = 13), geantwortet haben sieben Lehrende (sechs haben sich nicht zurückgemeldet), u. a. mit diesen Fragen/Ergebnissen:

Grundsätzlich kann ich mir vorstellen, das Thema Transfer in einer zukünftigen Lehrveranstaltung zu thematisieren.



Auch zukünftig plane ich, das Thema Transfer an geeigneten Stellen (z. B. in einer Lehrveranstaltung oder in einem Sprechstundengespräch) aufzugreifen.

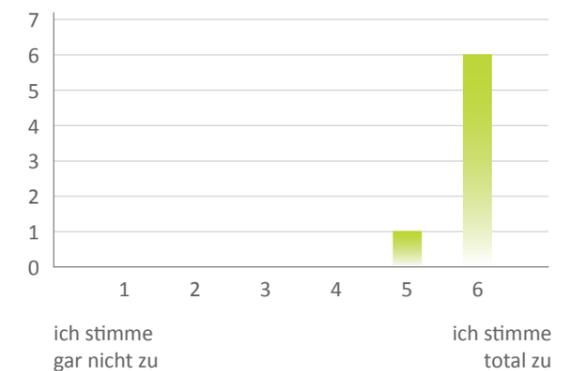


Abb. 7: Rückmeldungen der Lehrenden zu zukünftigen Integration des Themas „Transfer“ in Lehrveranstaltungen; n = 7

Diese beiden Ergebnisse zeigen an, dass gut die Hälfte der beteiligten Lehrenden bereit sind, bzw. planen, das Thema Transfer in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren. Dies spiegelt sich bereits in weiteren Kooperationsanfragen aus den Fächern für das Wintersemester 2020/2021 wider.

Im Projektverlauf fand außerdem ein sogenannter „Runder Tisch mit Lehrenden“ im Oktober 2019 statt. An dieser Veranstaltung nahmen zehn Lehrende aus dem WWU-weiten Netzwerk Employability teil. Im Rahmen der Veranstaltung wurde das Projekt kurz vorgestellt und danach gemeinsam mit den Lehrenden Transferbeispiele für die eigenen Lehrveranstaltungen

erarbeitet. Zudem haben sich die Lehrenden untereinander zum Transfer und zum Praktikum ausgetauscht. Es zeigte sich, dass Lehrende dem Thema Transfer gegenüber nicht nur offen sind, sondern es auch unkompliziert und schnell in ihrer Lehre anwenden.

Aus diesen Maßnahmen und Erfahrungen sind Erkenntnisse für die Integration von Transfer in Lehrveranstaltungen abgeleitet worden, die in einem Leitfaden für Lehrende abrufbar sind. Lehrende finden hier Anregungen, mit welchen Methoden und Wegen sich Transfer in eigene Lehrveranstaltungen einbetten lassen.



Leitfaden für Lehrende:
www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schlusselkompetenzen/Leitfaden_Lehrende_Integration_Transfer_in_Lehrveranstaltungen.pdf

2.2.4 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Gespräche mit aus Lehrveranstaltungen gewonnenen Studierenden



Leitfaden für ein
Beratungsgespräch:
www.zqs.uni-hannover.
de/fileadmin/zqs/PDF/
Schlüsselkompetenzen/
Leitfaden_Beratung_
Integration_Transfer_
in_Beratung.pdf

Neben der Interaktion mit Lehrenden und Arbeitgeber*innen wurden zwischen Sommer 2019 und Frühjahr 2020 auch Einzelberatungsgespräche mit Studierenden geführt. Ein Großteil der Ratsuchenden hatte zuvor an einer Lehrveranstaltung teilgenommen, in der das Thema Transfer behandelt wurde. Einige andere wurden durch eine E-Mail auf das Thema Transfer im Praktikum aufmerksam. Alle Studierenden planten zu dem Zeitpunkt des Gesprächs ein Praktikum, einige hatten bereits eine Praktikumsplatzzusage. In den Gesprächen ging es vor allem um die Identifikation möglicher Transferinhalte für die Anwendung als Transferanlass im Praktikum. Drei zentrale Erkenntnisse können aus diesen Gesprächen festgehalten werden:

- In nahezu allen Gesprächen hat sich gezeigt, dass Studierende schnell in der Lage waren, nicht nur mögliche Transferinhalte aus dem Studium zu nennen, sondern auch, mögliche Anwendungsszenarien in einem Praktikum oder in einem Tätigkeitsfeld zu benennen. Dies war insbesondere immer dann der Fall, wenn Studierende im Gespräch gezeigt hatten, dass sie den Studieninhalt sehr gut verstanden hatten und ihn als wichtig empfanden.
- Die genannten Transferinhalte und -anlässe entsprachen allerdings nicht den in der Lehrveranstaltung genannten Beispielen. Die Studierenden haben immer eigenständig Beispiele generiert – entweder aus der besuchten Lehrveranstaltung oder aus dem bisher absolvierten Studium.
- Weder die vorhandenen Praktikumsplätze noch die Kontakte zu möglichen Praktikumsgeber*innen wurden von den Studierenden genutzt. Die Studierenden scheinen also das Konzept Transfer im Praktikum verinnerlicht zu haben und gehen eigenständig an die Suche und Umsetzung heran. Im Modell spiegelt sich dieses Erkenntnis im Cluster „Ownership stärken“ wider.

Die Ergebnisse und Erfahrungen mit den Studierenden aus der Einzelberatung sind in einem Leitfaden für ein Beratungsgespräch zum Praktikum zusammengeführt worden. Personen, die Studierende hinsichtlich Praktika beraten, finden hier Anregungen, damit Studierende den Aspekt Transfer von Anfang an für ihr Praktikum einplanen können.

Die zentralen Akteur*innen eines universitären Praktikums sind und bleiben Studierende und Arbeitgeber*innen. Lehrende können aber durch die Integration von Transfer in ihren Lehrveranstaltungen dazu beitragen, dass Studierende nicht nur sensibilisiert sind für das Thema Transfer, sondern dieses auch aktiv bei der Praktikumsplanung mitdenken. Die Erfahrungen zeigen, dass sowohl Lehrende als auch Studierende sehr schnell eigenständig mit dem Thema umgehen konnten. Die Erkenntnisse sind in das Modell zur Förderung von Transferkompetenz durch ein Praktikum eingeflossen. Für die Phase der Reflexion, also die Zeit nach dem Praktikum, gibt es bisher wenige Erkenntnisse. Hier werden bei der weiteren Erprobung des Modells gerade in der Rückkoppelung in das Studium die Lehrenden weitere Unterstützung leisten können. 🚀



2.3 Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis nutzen

Obwohl im Praktikumsprozess zentral, sind Arbeitgeber*innen für Universitäten schwer greifbar. Arbeitgeber*innen sind von der Universität unabhängig agierende Akteur*innen und mit diesen nur durch Praktika und als Ausbildungsinstitution verbunden. Trotzdem sind sie zentrale Akteur*innen für die berufspraktischen Möglichkeiten der Studierenden.

Diese Ausgangslage wurde im Projekt genutzt, um zum einen wissenschaftliche Erkenntnisse zur Haltung von Arbeitgeber*innen in Bezug auf Transfer und die Praktikumsgestaltung zu erheben, zum anderen aber auch zur Gestaltung von Dialogstrukturen und zur Auslotung einer möglichen Zusammenarbeit für und mit Arbeitgeber*innen. Im Nachfolgenden werden die Ergebnisse einer quantitativen Erhebung dargestellt, die durch Fokusgruppeninterviews in Form von Workshops validiert wurden. Des Weiteren wird die Kooperation zum Thema Transfer mit Arbeitgeber*innen dargestellt und Ableitungen für die zukünftige Zusammenarbeit präsentiert.

2.3.1 Die Rolle von Arbeitgeber*innen im Praktikumsprozess

Arbeitgeber*innen kommt eine zentrale Rolle im Praktikumsprozess zu. Diese Rolle ist dreigeteilt: Arbeitgeber*innen bieten den Studierenden den Zugang zur Arbeitswelt, sie vermitteln zwischen wissenschaftlichem Studium und beruflicher Anwendung der im Studium erworbenen Kompetenzen und begleiten die Studierenden durch das Praktikum. Ihre Rolle lässt sich somit durch türöffnende, anleitende und begleitende Funktionen beschreiben.

Damit die Anwendung von Fachinhalten aus dem Studium in Aufgaben des Praktikums erfolgreich gelingt, ist eine vorherige Planung und Gestaltung der Praktikumsinhalte erforderlich. Dies setzt voraus, die Aufgaben im Praktikum so zu gestalten, dass Studierende die im Studium erworbenen Kompetenzen im Praktikum anwenden können. Da in vielen Fällen die konkreten Lehrinhalte, die die Studierenden bereits mitbringen, nicht bekannt sind, erfordert dies von Anleiter*innen eine hohe Sensitivität und Offenheit. Die Gestaltung des Transfers von Fachinhalten kann daher aus Sicht von Arbeitgeber*innen erst mit Beginn des Praktikums geplant werden. Arbeitgeber*innen können hierfür aber Offenheit signalisieren und somit ihrer türöffnenden Funktion gerecht werden.

Das organisationale Wissen über inhaltliche Abläufe und Prozesse kann nur von den jeweiligen Arbeitgeber*innen angeleitet werden. Die Erfahrung in der Anleitung

von Studierenden trägt dazu bei, hier zielgerichtet zu agieren und die Anleitung an den Transferprozess anzugleichen. Dies bedeutet, dass organisationales Wissen, das zur Bewältigung der Transferaufgabe wichtig ist, in der Vermittlung im Vordergrund steht, etwa ein im Unternehmen bereits etablierter Ablauf, der durch das Fachwissen der Studierenden optimiert werden soll.

Im Transferprozess selbst ist die Rolle der Arbeitgeber*innen eine Begleitende. Durch interessiertem Rückfragen und Strukturieren kann der Prozess gestützt und erfolgreich absolviert werden. Hierfür ist es wichtig, das Praktikum als Lernort zu begreifen. Die Studierenden verlassen ihren eigentlichen Lernort Universität, um außeruniversitär etwas Neues zu lernen. Außerschulische (und damit auch außeruniversitäre) Lernorte sind „Orte außerhalb des Schulhauses, an denen Personen jeglichen Alters im Rahmen formaler, non-formaler oder informeller Bildung lernen können. Konstitutiv für diese Lernorte ist die Möglichkeit der unmittelbaren Begegnung mit einem Lerngegenstand und/oder Sachverhalt. Außerschulisches Lernen findet statt, wenn solche Begegnungen – bewusst oder unbewusst – in den Lernprozess integriert sind und zu einem Kompetenzerwerb beitragen“ (Messmer 2011, S. 7). In diesem Sinne lässt sich das Praktikum als außeruniversitärer Lernort begreifen und daraus folgernd ist eine Aufgabe von Arbeitgeber*innen, diesen außeruniversitären Lernort als solchen greifbar und somit bewusst zu machen.

2.3.2 Ausgangslage zu Projektbeginn: Arbeitgeberstudie und -workshops

Mit dem Ziel, den Status Quo über die Ansichten der Unternehmen und Institutionen in Bezug auf studentische Praktika und den Transfer zwischen den im Studium erworbenen Wissen sowie Kompetenzen der Praktikant*innen und ihren Praktikumsaufgaben zu erfassen, wurde zu Beginn des Projekts *Potentiale studentischer Praktika* eine quantitative Befragung unter Arbeitgeber*innen durchgeführt (Erhebungszeitraum: Oktober 2018 bis Februar 2019). Als theoretisches Fundament der Befragung diente das Konzept der Theorie-Praxis-Figuren von Neuweg (2004). Überdies wurden unter anderem Fragen zur Bedeutung und Anwendung von Kompetenzen durch die Praktikant*innen sowie zur Zusammenarbeit mit Universitäten gestellt. Die Fragebögen für Arbeitgeber*innen wurden inhaltlich eng mit der Befragung von Studierenden, die parallel stattfand, abgestimmt, so dass dieselben Begrifflichkeiten genutzt wurden und insbesondere die Fragen zum Transfer identisch waren.

Die Streuung der Befragung durch den Career Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf an ca. 2.500 Kontakte ergab 170 Teilnehmende. In einem zweiten

Schritt wurden weitere 135 Teilnehmende durch das Marktforschungsinstitut „respondi“ gewonnen, sodass insgesamt 305 vollständig ausgefüllte Onlinefragebögen generiert wurden. Hierbei kamen die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Branchen und waren bundesweit verteilt. 76,4 % der Teilnehmenden kamen aus der Privatwirtschaft, 10 % aus öffentlichen Verwaltungen, 8,6 % aus gemeinnützigen Organisationen und 5 % aus sonstigen Einrichtungen. Bei 91,8 % der ausgefüllten Fragebögen handelte es sich um Arbeitgeber*innen, die studentische Praktika anbieten (n = 280).

Zur Validierung der Ergebnisse wurden im Anschluss an die Befragung zwei Workshops mit Arbeitgeber*innen durchgeführt, die zu einer gemeinsamen Diskussionsgrundlage und einem vertieften Verständnis der Ergebnisse dienten. An diesen Fokusgruppeninterviews nahmen insgesamt 18 Vertreter*innen von Unternehmen teil (Erhebungszeitraum: April bis Mai 2019). Die konsolidierten Ergebnisse der Studie und der Workshops werden in Grundzügen nachfolgend vorgestellt (Altmann/Kaymak, 2019).

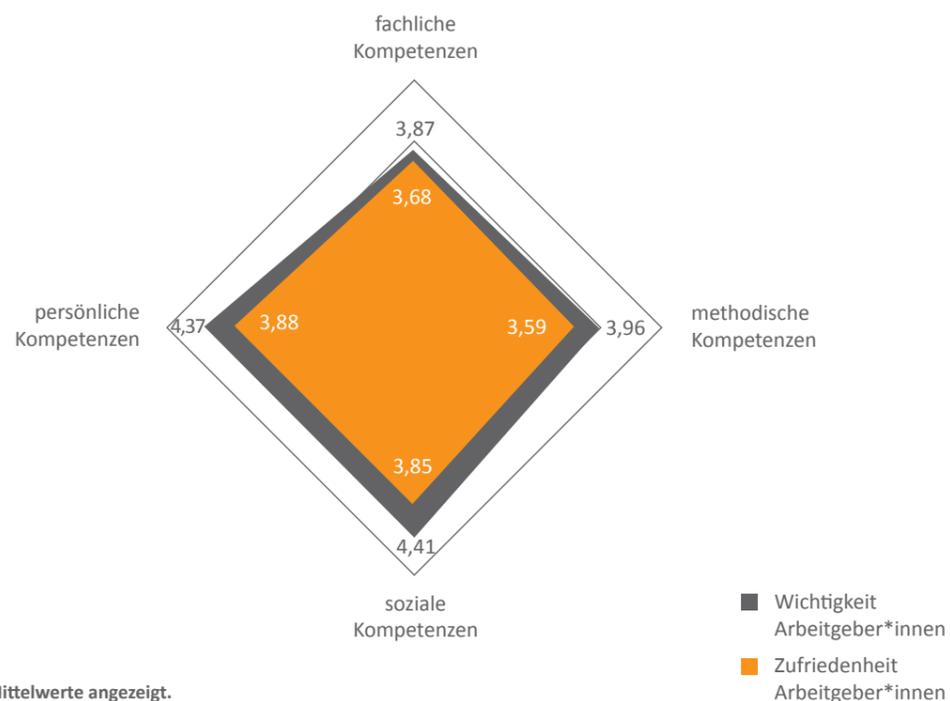


Abb. 8.: Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit Kompetenzen der Praktikant*innen seitens der Arbeitgeber*innen; n=280 (Altmann/Kaymak 2019)

Nach den Angaben der Befragungsteilnehmenden ist bei fast allen (99,3 %) eine Praktikumsbetreuung vorhanden. Als Ziele studentischer Praktika in ihrer Organisation gaben die Befragten auf den ersten drei Positionen „Vermittlung arbeitsbezogener Fähigkeiten/Kenntnisse“ (M = 4,24, Skala von 1, „gar nicht wichtig“ bis 5, „sehr wichtig“), „Suche nach potenziellen Mitarbeiter*innen“ (M = 4,1) sowie „Unterstützung bei der beruflichen Orientierung“ (M = 3,95) an. Die „Nutzung des fachlichen Inputs [der Studierenden]“ (M = 3,57) wurde dagegen seltener als Ziel des Unternehmens genannt. Danach sehen sich Arbeitgeber*innen eher in einer eigenen Vermittlungsrolle und weniger in der Rolle der Nutzenden des mitgebrachten Wissens.

Ein ähnliches Bild präsentierte sich auch bei der Frage nach den mitgebrachten Kompetenzen der Studierenden. So zeigte sich, dass auf Seiten der Arbeitgeber*innen ein grundlegendes Interesse besteht, die im Studium erworbenen Kompetenzen der Studierenden in das Praktikum einzubinden. Allerdings zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der studentischen Praktikant*innen (zu deren Definition siehe Kap 2.1.2). Zwar werden alle vier Kompetenzen als wichtig angesehen, jedoch schreiben die Arbeitgeber*innen vor allem den sozialen und persönlichen Kompetenzen eine hohe Bedeutung zu. In Bezug auf die Zufriedenheit mit der

Anwendung der vier Kompetenzen wurde deutlich, dass eine grundsätzliche Zufriedenheit mit allen Kompetenzen gegeben ist, wobei jedoch die Zufriedenheit mit den fachlichen Kompetenzen – relativ betrachtet – am niedrigsten ist.

Gründe, die für die Bewertung der Kompetenzen in den Workshops genannt wurden, lagen vor allem darin, dass das Praktikum als Medium gesehen wird, in dem Fach- und Methodenwissen (noch) erlernt und ausgebaut werden kann und dass soziale und persönliche Kompetenzen in der Regel gefestigter und demnach schwieriger zu beeinflussen und zu verändern sind. Hinsichtlich des Fach- und Methodenwissens sehen sich Arbeitgeber*innen häufig selbst in der Vermittlungsrolle.

In welchem Verhältnis Theorie und Praxis von Arbeitgeber*innen gesehen werden, zeigt sich ebenfalls im Vergleich der Theorie-Praxis-Figuren nach Neuweg (2004). Obwohl Theorie und Praxis als gleichsam erforderlich wahrgenommen werden, wird die Praxiserfahrung eher als Voraussetzung verstanden, um Wissen verstehen zu können, während die Theorie als weniger erforderlich für die Praxis gesehen wird.

Maßnahmen, die aus Sicht der Arbeitgeber*innen als notwendig erachtet werden, um die Anwendung der im Studium erworbenen Kompetenzen in Aufgaben

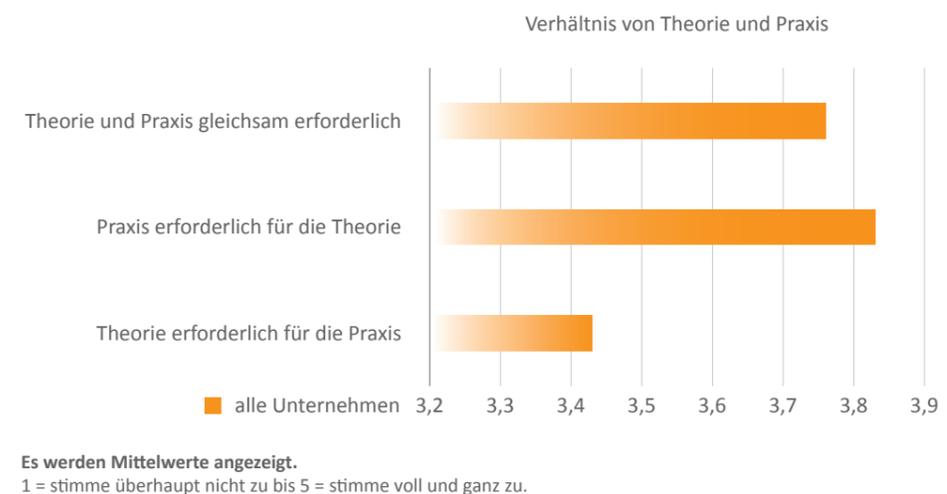


Abb. 9.: Bedeutung des Verhältnisses von Theorie und Praxis seitens der Arbeitgeber*innen; n=280 (Altmann/Kaymak 2019)

des Praktikums zu verbessern, sind insbesondere der Ausbau des Austausches zwischen Universitätsvertreter*innen (z.B. Career-Service-Mitarbeitende) und Arbeitgeber*innen. Insbesondere eine engere Abstimmung mit Lehrenden und Studierenden hinsichtlich möglicher Anwendungsbereiche vor Beginn eines Praktikums sahen viele der Teilnehmer*innen als erforderlich an. Zudem waren sich die Teilnehmer*innen einig, dass konkrete Ansprechpersonen und Betreuer*innen von der Universität und dem Unternehmen vorhanden sein sollten, um Studierende in ihrem Praktikum zu begleiten.

Des Weiteren wurde betont, dass regelmäßiges Feedback für Studierende hilfreich ist, um den Transfer des Fachwissens in Aufgaben des Praktikums zu reflektieren. Die konkrete Umsetzung in den Unternehmen ist aber gleichsam von der Größe und den Möglichkeiten abhängig: Während größere Unternehmen aufgrund ihrer Struktur zentrale Maßnahmen wie Zielvereinbarungsgespräche zu Beginn des Praktikums und Feedbackgespräche nach dem Praktikum bereits verankert haben, verfügen kleine Unternehmen häufig nicht über solch grundlegende Instrumente.

2.3.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen: Leitfaden Praktikum für Arbeitgeber*innen



Leitfaden Praktikum:
www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schluesselfaecherchen/Leitfaden_Praktikum_fuer_Arbeitgeberinnen_und_Arbeitgeber.pdf

Aus diesen Befragungs- und Workshopergebnissen wurden verschiedene Aspekte abgeleitet: Neben ersten Anhaltspunkten für die weitere Zusammenarbeit mit der Zielgruppe wurden auch mögliche Einflussfaktoren, die von Arbeitgeber*innen gestützt werden können, erarbeitet. Darüber hinaus sind Materialien zur Unterstützung von Anleiter*innen für studentische Praktika entstanden.

Die Bereicherung des Projektes durch die unternehmerische Expertise sowie der große Wunsch nach Austausch führte zu einer Zusammenarbeit, die sich als Issue-Management benennen lässt. Diese Vorgehensweise – aus dem Verständnis des Diversity Managements heraus – zielt darauf ab, die Zielgruppe von Maßnahmen in den Entwicklungsprozess zu involvieren (Schulz 2009). Das damit verfolgte Ziel ist eine adressatengerechte Ausgestaltung des eigenen Handelns.

Durch die Involvierung der Zielgruppe sollen am Ende des Prozesses Materialien und Maßnahmen entstehen, die sich durch eine hohe Akzeptanz und Nutzungsbereitschaft durch Arbeitgeber*innen auszeichnen. Neben der Berücksichtigung der Befragungsergebnisse für die Entwicklung von Maßnahmen und Materialien wurden Arbeitgeber*innen im Sinne des Issue-Managements auch im späteren Prozess erneut um Rückmeldungen zu entstandenen Materialien gebeten, diese wurden dann entsprechend überarbeitet.

Ein zentrales Material, das so gemeinsam entwickelt wurde, ist der „Leitfaden Praktikum“ für Arbeitgeber*innen. Anhand der Ergebnisse der Studierendenbefragung und der Befragung der Arbeitgeber*innen wurden Aspekte im Praktikumsprozess identifiziert, bei denen Arbeitgeber*innen den Transfer fördern können. Dieser so entstandene erste Entwurf wurde an die Zielgruppe zurückgespiegelt und durch unterschiedliche Methoden evaluiert: Die Arbeitgeber*innen hatten die Möglichkeit in einem kurzen Feedbackbogen oder im Rückmeldung zu den einzelnen Elementen zu geben, sie konnten an einem erneuten Workshop teilnehmen oder im persönlichen Gespräch mit dem Projektteam Rückmeldung geben. Die gegebenen Rückmeldungen flossen wiederum in die Überarbeitung des Entwurfs ein.

Um zu schauen, an welchen Stellschrauben Transfer in den Praktikumsprozess eingebracht werden kann, wurde zudem im Dezember 2019 und Januar 2020 bei Arbeitgeber*innen erfragt, inwieweit der Career Service der HHU Düsseldorf ihre bevorstehenden Praktika begleiten und evaluieren darf. Das Ziel dieses Teilprojekts war zu schauen, ob ein Transfer von Fachinhalten in Praktikumsaufgaben gelingt, wenn der Impuls zum Einbringen des Fachwissens von den Arbeitgeber*innen kommt. Diese Evaluierung von Praktikumsstandards gestaltete sich komplexer als gedacht, brachte aber gute Lernerfahrungen mit sich, welche nachfolgend dargestellt werden.

Es wurden im ersten Schritt etwa 20 Arbeitgeber*innen kontaktiert, mit denen bereits eine gute Zusammenarbeit bestand. Zusätzlich wurden Multiplikator*innen kontaktiert, die über 250 weitere Arbeitgeber*innen über das Vorhaben informierten. Aus diesen Erstkontakten entstanden 13 persönliche Gespräche, die in der Regel mindestens einstündig waren. Von diesen signalisierten sieben Arbeitgeber*innen eine Bereitschaft zur Teilnahme. Die Kontakte, die nicht an dem Vorhaben teilnahmen, begründeten dies fast durchgehend mit fehlender Zeit und aktuell nicht vorhandenen Praktikumsplätzen. Auch von den Arbeitgeber*innen, die Bereitschaft signalisierten, kamen am Ende nur drei Kooperationen zustande, da die Praktikumsstellen nicht besetzt werden konnten oder der Kontakt trotz mehrfacher Nachfrage abbrach.

In den drei kooperierenden Institutionen und Unternehmen (Jobvector, YoungCapital und der Deutsch-Japanische Wirtschaftskreis) wurden vier Praktikant*innen begleitet. Hier zeigte sich eine hohe Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Universität und ein hohes Interesse an der Qualitätssicherung von Praktika. Alle beteiligten Unternehmensvertreter*innen waren sich des Mehrwerts aus der Anwendung von Fachwissen der Studierenden bewusst. Einige verdeutlichten an Beispielen, wo und wie diese Anwendung des Wissens bereits bei ihrer Praktikumsbetreuung inkludiert ist. Gleichzeitig wurde in den Gesprächen deutlich, dass dies kein fester Bestandteil in der Praktikumsbetreuung ist, sondern nur vereinzelt explizit angesprochen wurde.

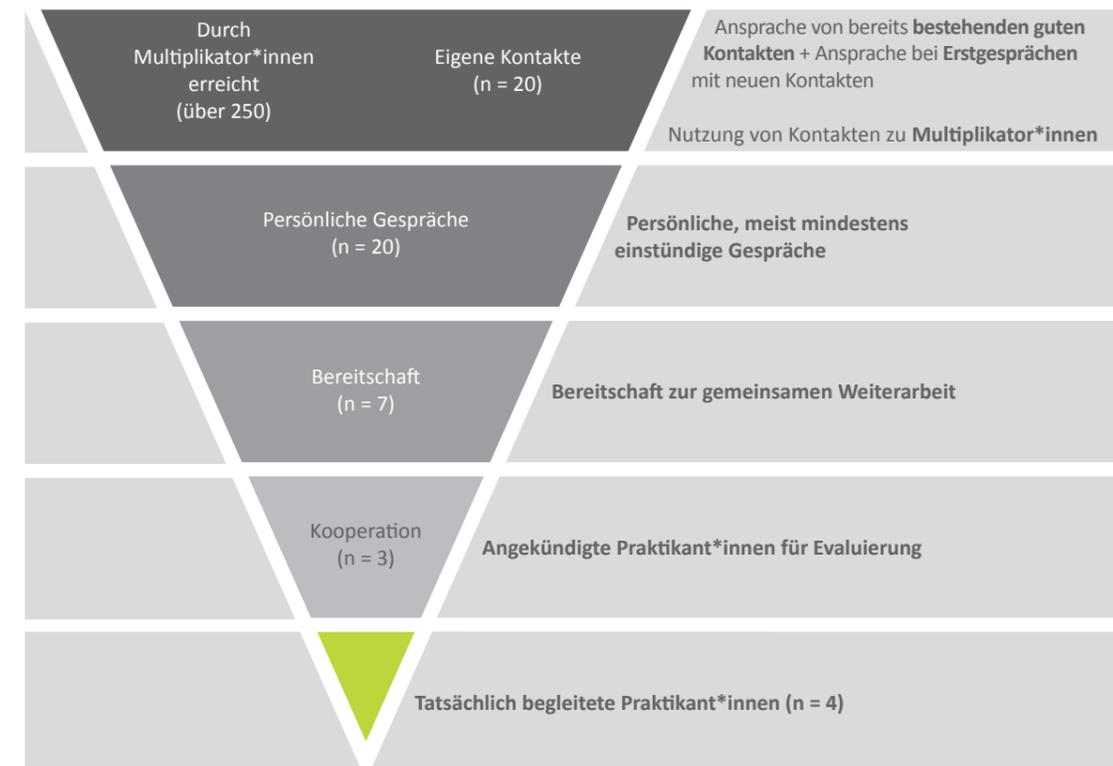


Abb. 10: Vorgehensweise und Output der Beteiligung von Arbeitgeber*innen an der evaluierten Begleitung von Praktika

Der Ablauf der Begleitung war folgendermaßen vorgegeben: Die Anleiter*innen wurden gebeten, die Studierenden bereits in der Einarbeitung dazu zu ermutigen, sich eine Theorie oder Methode aus ihrem Studium zu suchen, wozu sie gern im Rahmen des Praktikums eine praktische Anwendung erproben wollen. Auch während des Praktikums sollte darauf geachtet werden, dass die Studierenden ausreichend Zeit und Möglichkeiten erhalten, ihrer Transferaufgabe gerecht zu werden. Im Anschluss an das Praktikum evaluierte der Career Service der HHU Düsseldorf diese begleiteten Praktika durch qualitative Einzelinterviews mit dem/der Praktikant*in sowie den anleitenden Personen. Pandemiebedingt konnten nur zwei der vier Praktika beendet und evaluiert werden.

Trotz geringer Rücklaufquote sind die Ergebnisse dieser Interviews interessant. Beide Praktikant*innen signalisierten, dass sie sich keiner Anwendung von Fachwissen in Praktikumsaufgaben bewusst waren. Beide verstanden aber die Funktion des Transfers und überlegten, in das nächste Praktikum mit einer Transferidee einzusteigen. Da beide Praktikant*innen bereits am Ende ihres jeweiligen Studiums (einmal Bachelor- und einmal Masterstudium) waren, sahen Sie keinen Einfluss des Praktikums auf ihre weitere Studienplanung, außer, dass ggf. ein spezialisierterer Master in Betracht gezogen wurde.

Gleichzeitig sahen beide Anleiterinnen durchaus einen Transfer der Studierenden. Die benannten transferierten Aspekte waren allerdings eher den methodischen und sozialen Kompetenzen zuzuordnen und nicht dem fachlichen Transferzugewinn. Bei dem einen Praktikum wurde das methodische Wissen und insbesondere das strukturierte und planende Vorgehen bei der Bearbeitung der Aufgaben benannt. Bei dem anderen Prak-

tikum wurden die adressatengerechte Ansprache von Klient*innen und das Feingefühl im Umgang mit diesen besonders hervorgehoben. Beide Anleiterinnen sahen den Mehrwert, den das mitgebrachte Wissen und die Kompetenzen der Praktikant*innen für das Unternehmen bzw. die Institution hatten. Beide merkten zudem selbstkritisch an, dass sie die Transferaufgabe im Laufe des Praktikums aus dem Blick geraten ließen und reflektierten im Interview darüber, wie wichtig es ist, die Zeit hierfür einzuplanen und dies auch in Form von Meilensteinen und Reflexionsgesprächen regelmäßig einzubinden.

Alle im Projekt gemachten Erfahrungen wurden auch in Form von Einflussfaktoren in das *Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum* eingefügt und dort mit Handlungsempfehlungen untermauert. 

*„Alle beteiligten Unternehmensvertreter*innen waren sich des Mehrwerts aus der Anwendung von Fachwissen der Studierenden bewusst.“*

2.4 Zusammenführung der Erkenntnisse

Ein zentrales Anliegen des Projektes Potentiale studentischer Praktika war es, Erkenntnisse über die drei am Praktikum beteiligten Zielgruppen – Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen – in Bezug auf Transfer und Praktika zu gewinnen. Die Erhebungen fanden in erster Linie separat nach Zielgruppe statt und wurden methodisch so ausgestaltet, dass es der Rolle und der aktuellen Funktion im Praktikumsprozess gerecht wird. Gleichzeitig wurde da, wo gleiche Instrumente verwendet wurden, auf die Vergleichbarkeit über die Zielgruppen hinweg geachtet, z.B. bei der Gestaltung von Fragenkomplexen.

Durch die Konsolidierung der Ergebnisse der unterschiedlichen Befragungen ergaben sich neue Erkenntnisse aus dem Zusammenspiel der verschiedenen Zielgruppen. An den Auswertungsbeispielen der folgenden Frageblöcke soll dies exemplarisch verdeutlicht werden: Ziele, die mit einem Praktikum verfolgt werden, Bedeutung und Anwendung von Kompetenzen im Praktikum sowie die Auslegung von Qualitätsmerkmalen eines Praktikums.

2.4.1 Gemeinsamkeiten in Zielen und Meinungen

In den quantitativen Erhebungen mit Arbeitgeber*innen und Studierenden wurden beide Zielgruppen nach ihren Zielen, die sie mit dem Absolvieren bzw. Anbieten von Praktika verbinden, gefragt. Im Vergleich der Befragungen war hier besonders bezeichnend, wie ähnlich beide Zielgruppen einige Ziele einordneten. So war das am häufigsten genannte Ziel bei den Studierenden „Wichtige Ergänzung zum Studium“ (M = 4,2). Dieses deckt sich mit dem am häufigsten genannten Ziel der Arbeitgeber*innen: „Vermittlung arbeitsbezogener Fähigkeiten“ (M = 4,2).

Arbeitgeber*innen ist die Gewinnung neuer Mitarbeitenden fast genauso wichtig (M = 4,1). Für Studierende ist das Kennenlernen von Arbeitgeber*innen dagegen (neben dem Geldverdienen) am wenigsten wichtig. Dies kann daran liegen, dass Studierende sich noch in der Findungsphase befinden und ein Praktikum zwar als Einblick in die Berufswelt verstehen, aber es ihnen eher um die Arbeitsaufgaben als um die konkreten Arbeitgeber*innen geht. Gleichzeitig kann Studierenden damit möglicherweise die Chance entgehen, durch ein Praktikum auch in eine qualifizierende Tätigkeit, z.B. als Werkstudent*in, einzusteigen.

Eine weitere Gemeinsamkeit in den Zielen findet sich bei der „Nutzung des fachlichen Inputs“ (Arbeitgeber*innen, M = 3,6) und der „Anwendung des Gelernten

aus dem Studium“ (Studierende, M = 3,4). Für Arbeitgeber*innen stellte dies in der Befragung das am wenigsten genannte Ziel dar. Auch Studierenden war dies weit weniger wichtig als andere Ziele (8. Position von 11 Positionen).

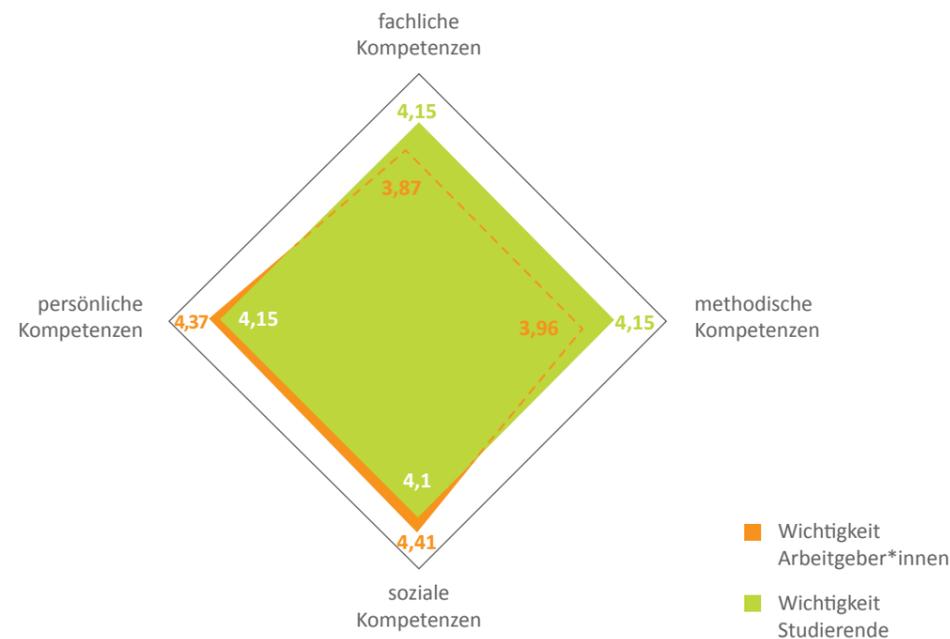
Gleichzeitig zeigten Lehrende in den Gesprächen fast einstimmig auf, dass das Praktikum sehr wichtig oder wichtig ist, um das Erreichen der Studienziele zu ermöglichen. Auch in nachfolgenden Gesprächen mit Arbeitgeber*innen und Studierenden wurde deutlich, dass die Anwendung des Fachwissens ein Wunsch der Studierenden ist. Gleichzeitig trauen Arbeitgeber*innen Studierenden, die bereits den Transfer mitdenken, im Praktikum mehr zu. Die angesprochenen Studierenden sahen für sich selbst einen Mehrwert in der engen Verzahnung zwischen Studium und Praxis, ihnen fehlte aber oft der Rückhalt oder der Mut dies bei Arbeitgeber*innen anzusprechen. Arbeitgeber*innen dagegen signalisierten grundsätzliche Offenheit und begrüßten die Eigeninitiative von Studierenden, die mit eigenen Ideen in das Praktikum kamen, forderten es aber nicht explizit ein. Vielmehr sprachen sie es nur bei den Praktikant*innen an, denen sie dies nach den ersten Gesprächen im Praktikum zutrauten. Dies zeigt sich auch bei der Zufriedenheit mit der Anwendung von Kompetenzen.

2.4.2 Bedeutung und Anwendung von Kompetenzen im Vergleich

Sowohl Studierende als auch Arbeitgeber*innen wurden nach der Wichtigkeit der vier Kompetenzbereiche (nach Kopf et al. 2010) für Studierende im Praktikum befragt (für die Definition siehe Kap. 2.1.2). Die Ergebnisse waren sehr unterschiedlich und verdeutlichen einmal mehr die Bedeutung der Anwendung des fachlichen Wissens. Während Studierende allen Kompetenzbereichen die gleiche Bedeutung beimessen, bewerten Arbeitgeber*innen soziale und persönliche Kompetenzen höher als die Studierenden und fachliche und methodische Kompetenzen deutlich niedriger.

Dieser Unterschied in der subjektiven Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Kompetenzbereiche findet

sich auch in anderen Ergebnissen der Befragungen wieder: Arbeitgeber*innen sehen sich selbst ebenfalls als Vermittler*in von (Fach)Wissen, weshalb dem Studienwissen keine so hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Gleichzeitig betonen Studierende, dass sie das Fachwissen am wenigsten im Praktikum anwenden können ($M = 3,3$), was ggf. auch damit zusammenhängt, dass ihnen hierfür im Praktikum bisher zu wenig Möglichkeiten geboten wird. Der Transferkompetenz – und damit auch der Anwendung des Fachwissens – messen dagegen alle Lehrende, mit denen im Rahmen des Projektes gesprochen wurde, eine hohe Bedeutung zu, da dies zu einer Aufwertung des Studiums führt.



Es werden Mittelwerte angezeigt.
1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig

Abb. 11: Wichtigkeit der Kompetenzen im Vergleich zwischen Studierenden und Arbeitgeber*innen, $n(AG) = 280$; $n(Stud) = 516$

2.4.3 Auslegung von Qualitätsmerkmalen eines Praktikums

Auch zu den Qualitätsmerkmalen eines Praktikums wurden sowohl Studierende wie Arbeitgeber*innen befragt. Zu diesen zählen eine Einarbeitung, die Betreuung bzw. eine Ansprechperson, Feedbackgespräche zur Reflexion, die Einbindung in das Arbeitsteam sowie die Praktikumsvergütung (Schubarth et al. 2016, S. 73 und 75f; CLEVIS GmbH 2018, S. 17 und 37). Aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen erhält jede*r Studierende eine klare Ansprechperson im Unternehmen. Mit 99,3 % wurde dies in der Befragung von Arbeitgeber*innen bestätigt. Aus der Studierendenbefragung geht hervor, dass 85,7 % eine Ansprechperson bzw. eine Betreuung wahrgenommen haben. Schon hier zeigt sich eine Kluft zwischen den Wahrnehmungen. Welche Aufgaben eine Ansprechperson übernimmt, scheint sich aber auch in Bezug auf andere Qualitätsmerkmale zu unterscheiden. So geben 44,9 % der Studierenden an, eine Einarbeitungsphase gehabt zu haben, 50,3 % erhielten auch Feedbackgespräche zur Reflexion während ihres

Praktikums. Demnach sieht aber etwa die Hälfte der Anleiter*innen ihre Rolle nicht in der Einarbeitung oder im Führen von Feedbackgesprächen. Das zeigt sich auch an einer exemplarischen Freitexteingabe in der Befragung der Arbeitgeber*innen: „Sie werden begrüßt und erhalten Arbeit. Ansonsten müssen sie selbstständig arbeiten“.

Auch im Rahmen weiterer Workshops und Gespräche mit Arbeitgeber*innen wurde deutlich, dass die Qualitätssicherung in der Qualifizierung von Anleiter*innen in vielen Unternehmen bisher keine Priorität hat und dadurch signifikante Qualitätsunterschiede selbst innerhalb eines Unternehmens auftreten können. Viele Gesprächspartner*innen betonten aber die Funktion und Bedeutung von Praktikant*innen nicht als „billige Arbeitskräfte“, sondern als Lernende im Unternehmen, weshalb das Lernen und Ausprobieren an erster Stelle stehen sollte.



2.4.4 Abgeleitete Erkenntnisse aus dem Zusammenspiel der Zielgruppen

Mit den oben genannten Schlaglichtern werden Wahrnehmungsunterschiede zwischen den Beteiligten im Praktikumsprozess deutlich, die auch in dem im Projekt entwickelten *Modell zur Förderung der Transferkompetenz* durch ein Praktikum sichtbar werden. Es wurden Einflussfaktoren definiert, die die Transferkompetenz von Studierenden durch ein Praktikum fördern, indem der Fokus des Praktikums auf die Aufgaben des Lernens durch eine Transferleistung von Fachinhalten ins Praktikum gesetzt wird. Dadurch erhält das Praktikum einen Qualitätszuwachs.

Die gewonnen Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Erhebungen mit den Zielgruppen flossen auch in die Entwicklung von Maßnahmen und Materialien ein. So finden sich in der umfangreichen E-Learning-Einheit an relevanten Stellen zusätzliche Informationen aus allen Befragungen in die Ausführungen für die Bedeutung von Transferpraktika in der Vorphase eingewoben (*Praktikumssuche und Bewerbung/„Das Transferpraktikum“*).

Ebenso wurden für den „Leitfaden Praktikum“ für Arbeitgeber*innen Befragungsergebnisse der Studierenden aufbereitet. So heißt es im Leitfaden zur Einarbeitungsphase:

„Die im Projekt durchgeführte Studierendenbefragung zeigt, dass etwa die Hälfte der Studierenden keine klare Einarbeitungsphase hatte, sich diese aber gewünscht hätte. Zur Strukturierung der Einarbeitung sind klare Aufgabenstellungen, Anleitungen und abschließende Korrekturen sowie eine gemeinsame Reflexion notwendig, um einen Lerneffekt erzielen zu können. Denn im Zentrum eines Praktikums sollte das Lernen der/des Studierenden stehen. Um dennoch einen Gewinn und eine Arbeitsentlastung zu ermöglichen, ist eine gezielte Anleitung wichtig. Mit der Qualifizierung der anleitenden Personen und mit klaren Einarbeitungskonzepten kann hier ein Qualitätsmerkmal in der Studierendenbetreuung erreicht werden.“
(Leitfaden Praktikum für Arbeitgeber*innen)

Auf diese Weise flossen die Ergebnisse der verschiedenen Erhebungen in die im Projekt entstandenen Arbeitsmaterialien für die jeweils anderen Zielgruppen ein und können für die gegenseitige Sensibilisierung gezielt genutzt werden. 🌟



Das Transferpraktikum:
[https://ilias.uni-hannover.de/
goto.php?target=pg_88937_
39243&client_id=ilias](https://ilias.uni-hannover.de/goto.php?target=pg_88937_39243&client_id=ilias)



Leitfaden Praktikum:
[www.zqs.uni-hannover.
de/fileadmin/zqs/PDF/
Schlueselkompetenzen/
Leitfaden_Praktikum_
fuer_Arbeitgeberinnen_
und_Arbeitgeber.pdf](http://www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schlueselkompetenzen/Leitfaden_Praktikum_fuer_Arbeitgeberinnen_und_Arbeitgeber.pdf)



3 Das Praktikum als Lehr-Lern- Instrument – Ein Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum

Basierend auf den Erkenntnissen und Erfahrungen aus dem Projekt *Potentiale studentischer Praktika* wurde ein Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum entwickelt. Dieses Modell stellt als interaktive Grafik das Kernstück der dreijährigen Projektarbeit dar. Aufbau, Inhalte und Nutzen werden nachfolgend eingehend vorgestellt. Als Fundament dient dafür ein Grundverständnis der Transferkompetenz, das dem Modell vorangestellt ist.

Neben den Projektergebnissen stehen Übertragungsmöglichkeiten sowie Potentiale zur Anpassung und Weiterentwicklung im Fokus dieses Kapitels.

3.1 Transferkompetenz stärken – was heißt das eigentlich?

Ein universitäres Studium ist keine Berufsausbildung – so einfach dieser Satz klingt, so wichtig ist er für die Studierenden. Im Zentrum eines universitären Studiums stehen Wissenschaft und Forschung- und die erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten lassen sich im Anschluss oftmals auf vielfältige Tätigkeitsfelder übertragen. Studierende müssen also im Laufe ihres Studiums im Rahmen der beruflichen Orientierung u.a. lernen, dass das Wissen, welches sie in ihrem Fachstudium erwerben, oft nur zu Anteilen direkt in die Berufswelt übertragen werden kann. Der Grad dieser Übertragung ist sicherlich abhängig vom jeweiligen Studienfeld und ebenso vom angestrebten Tätigkeits-

bereich. Diese Übertragung – dieser Transfer – sollte entsprechend in den Lernprozess der Studierenden eingebunden werden:

„Auf diese noch unklaren Situationen vorbereitet zu sein und zu wissen, wie man Kompetenzen aus dem Studium adaptiert, um sie im konkreten Kontext nutzbar machen zu können, ist die nachhaltigere Vorbereitung auf den beruflichen Einstieg und für die weitere biografische Entwicklung als das Festzurren eines konkreten Aufgabenbereichs.“

(Eimer et.al. 2019, S. 53)

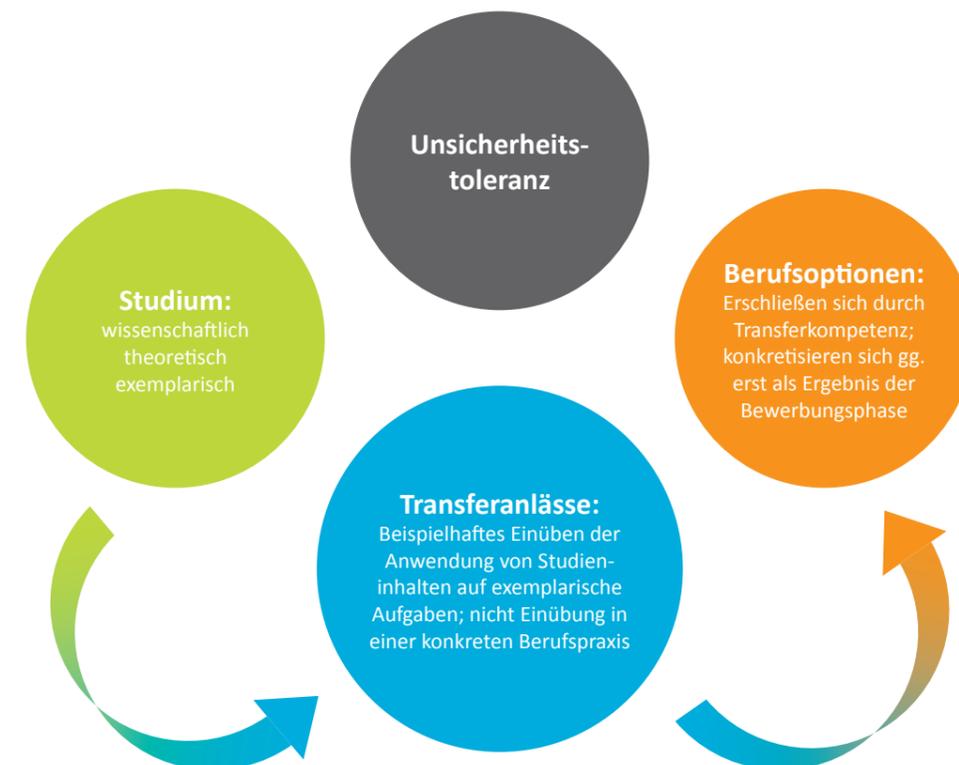


Abb. 12: Transferanlässe als Baustein beruflicher Profilbildung (Abb. in Anlehnung an Eimer et.al. 2019, S. 50)

Für diesen Transferprozess ist es hilfreich – vielleicht sogar notwendig – die Lernumgebung Hochschule zu verlassen, um das dort erworbene Wissen in neuen Kontexten anzuwenden. Dies spiegelt die im Projekt genutzte Definition von Transfer wider:

„Die erfolgreiche Anwendung des zuvor angeeigneten Wissens bzw. der erworbenen Fertigkeiten im Rahmen einer neuen, in der Situation der Wissens- bzw. Fertigkeitenanwendung noch nicht ersichtlichen Anforderung wird in der Lernpsychologie als Transfer [...] bezeichnet.“ (Hasselhorn/Gold, 2017, S. 142)

Das Praktikum bietet für diesen Lernprozess der Übertragung gelernter Studieninhalte auf Kontexte außerhalb der Universität einen optimalen Ort. Nach dreijähriger Projekterfahrung wurden derzeit 29 Einflussfaktoren identifiziert, die zahlreiche Möglichkeiten bieten, vor, während oder nach einem Praktikum die Transferkompetenz einzuüben bzw. zu stärken (vgl. dazu Kapitel 3.2).

Beispielhaft wird nachfolgend ein Einflussfaktor erläutert: „Studierende haben sich den Fachinhalt angeeignet und können damit umgehen“. Die Grundlage für einen erfolgreichen Transfer im Praktikum ist zum einen, dass Studierende den für den Transfer ausgewählten Fachinhalt verstanden haben. Wenn dies der Fall ist, können sie den Fachinhalt anwenden, indem sie ihn auf einen Transferanlass im Praktikum übertragen. Nach Festner (2012) liegt der Fokus gerade darauf, in der Transferaufgabe zu erkennen, dass der angeeignete Fachinhalt eine zentrale Rolle spielt:

„[...] Dieses Erkennen, dass es sich bei der aktuellen (Problem-)Situation um eine Transfersituation handelt und relevante Kenntnisse bzw. Fertigkeiten für die Lösung zur Verfügung stehen, stellt einen bedeutsamen Aspekt des Transferprozesses dar. Mehrere Studien zeigen, dass Transfer häufig daran scheitert, dass Lernende nicht erkennen, dass der Schlüssel zu der Lösung der Transferaufgabe in einer zuvor erfolgreich gelösten Lernaufgabe liegt (Bassok/Holyoak (1993); Gick/Holyoak (1980)). [...] Der Transferprozess schließt – wie auch jeglicher Lernprozess – damit, dass das Wissen bzw. Fähigkeiten in die vorhandenen Wissensstrukturen eingebunden werden. Dieser Stufe ist insofern hohe Bedeutung zuzuschreiben, da in der Einbindung des Gelernten in vorhandene Schemata die Kompetenzentwicklung während des Transferprozesses gesehen werden kann. Es wurde zwar kein neuer Lerninhalt erarbeitet, jedoch dessen Anwendung in einer neuen Situation erprobt“ (Festner 2012, S. 29).

Es ist also wichtig, dass Studierende eigenständig über Studieninhalte reflektieren, diese kurz erklären und für diese Theorien/Inhalte passende Anwendungsmöglichkeiten im Praktikum benennen können bzw. zur Lösung von (neuen) Aufgaben nutzen. Wenn sie dazu in der Lage sind und schon vor Beginn des Praktikums auf das Thema Transfer aufmerksam gemacht werden, erhöht sich die Chance, dass Studierende den Transfer- und Anwendungsprozess im Praktikum in den Blick nehmen und – idealerweise mit Anleitung – im Anschluss reflektieren. Damit kann nicht nur die Rückkoppelung ins Fachstudium erfolgen, sondern die Studierenden üben auch für die Zeit des Berufseinstiegs nach dem Studium.

3.2 Lesarten des Modells – wie ist das Modell aufgebaut?

Das *Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum* basiert auf den im Projekt gemachten Erfahrungen sowie auf den Erkenntnissen der wissenschaftlichen Literatur. Das Ziel des Modells ist es, die Transferkompetenz der Studierenden durch ein Praktikum zu stärken. Dies erfolgt durch die Übernahme des Fachwissens aus dem Studium in Aufgaben im Praktikum. Dadurch erfährt das Praktikum eine qualitative Verzahnung mit dem Studium und wird zum Lehr-Lern-Instrument. Das Modell ist konzipiert für die Nutzung an Universitäten und kann sowohl für freiwillige wie auch für Pflichtpraktika genutzt werden. Die Hauptzielgruppe, die das Modell anspricht, sind Universitätsangehörige, die explizit oder implizit mit dem studentischen Praktikum betraut sind: Mitarbeitende in Career Services, in Praktikumsbüros, in der Studiengangsentwicklung usw.

Das Modell besteht aus 29 Einflussfaktoren, die sich jeweils auf eine der drei Zielgruppen – Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen – beziehen. Die Einflussfaktoren sind vier thematischen Clustern zugeordnet. Die Cluster „Voraussetzungen schaffen“, „Lern- und Transfermotivation fördern“, „Ownership stärken“ und

„Lerneffekte festigen“ bündeln die aus dem Projekt generierten Einflussfaktoren thematisch und strukturieren so das Modell inhaltlich. Durch die ins Modell integrierte Übersichtsseite ist auch eine Sortierung nach Zielgruppen und nach Praktikumsphasen (vor, während, nach dem Praktikum) möglich.

Jeder Einflussfaktor ist gleich aufgebaut. Neben einer Information, warum dieser Einflussfaktor dem jeweiligen Cluster zugeordnet ist, werden auch entscheidende Begriffe definiert. Die einzelnen Einflussfaktoren basieren entweder auf einer wissenschaftlichen Quelle, die als Grundlage dient, oder aber fußen auf einer Projekthypothese. Weiterhin finden sich in allen Einflussfaktoren Erfahrungen und Erkenntnisse, die im Rahmen des Projektes gesammelt wurden, sowie Hinweise darauf, wie dieser Einflussfaktor adressiert werden kann. In der Zusammenstellung der „Hinweise für Universitäten“ sind Tipps und Materialien hinterlegt, mit denen die Übertragung auf andere Universitäten erleichtert werden soll.

Die entstandenen Materialien sollen die Arbeit mit dem Modell und die Sensibilisierung der Zielgruppen erleich-



Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum:
www.zqs.uni-hannover.de/
fileadmin/zqs/
transferkompetenz/
index.html



POTENTIALE
studentischer Praktika

Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum

Die Erfahrung, Studieninhalte auf unterschiedliche Anwendungssituationen transferieren zu können, vermittelt Studierenden unmittelbar, wie sie ihre akademischen Qualifikationen flexibel im späteren Arbeitsleben nutzen können. In Praktika kann diese Erfahrung gemacht werden. Bislang stehen Studium und Praktikum jedoch oft unverbunden nebeneinander. Das Modell stellt theorie- und erfahrungsbasiert vor, wie das Praktikum zu einem Lehr-Lern-Instrument zur Entwicklung der Transferkompetenz werden kann. Es wurde für die didaktische Hochschulpaxis und als Instrument für die Lehrentwicklung konzipiert und beschreibt die Einflussfaktoren, die diesen Kompetenzerwerb fördern. Das Modell nimmt die Rolle von Studierenden, Lehrenden und Arbeitgeber*innen gleichermaßen in den Blick.

Entwickelt von den Career Services der Universitäten Hannover, Münster und Düsseldorf, gefördert durch die Stiftung Mercator.

STIFTUNG MERCATOR

START

Abb. 13: Introseite des Modells zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum



Abb. 14: Clusterübersicht des Modells zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum

tern. Hierfür sind zielgruppenspezifische Materialien entstanden, die entweder in der direkten Anwendung genutzt werden können oder als Hintergrundwissen für die Arbeit mit dem Modell dienen: Eine für Studierende entwickelte umfangreiche E-Learning-Einheit begleitet die Studierenden von der Planung über die Absolvierung bis hin zur Reflexion des Praktikums. Die E-Learning-Einheit setzt darüber hinaus immer wieder Anreize, sich auch mit der Übertragung von Fachinhalten aus dem Studium in das Praktikum zu beschäftigen.

Für Lehrende wurde ein Leitfaden für die Integration von Transfer in eigene Lehrveranstaltungen und zur Identifikation von Transferinhalten und -anlässen anhand von Beispielen entwickelt. Zudem ist ein Leitfaden entstanden, der erläutert, wie in Beratungssituationen das Thema Transfer integriert werden kann. Der Arbeitgeber*innen-Leitfaden wiederum zeigt auf, an welchen Stellen Arbeitgeber*innen Transfer im Praktikumsprozess thematisieren können: Von der Stellenausschreibung über die Einarbeitungsphase bis hin zur Reflexion mit den Studierenden und der eigenen Reflexion bietet der Leitfaden Ansatzpunkte, um die Praktikumsbetreuung auf Transfer auszurichten. Darüber hinaus sind Konzepte für Studierenden-Workshops entstanden, die von Dozierenden genutzt und adaptiert werden können.

Zum besseren Verständnis des Modells sollen dessen Inhalte und Zusammenhänge exemplarisch anhand von

drei Einflussfaktoren verdeutlicht werden, die zwar nicht zwingend zusammen gedacht werden müssen, die aber eine gute Basis für einen Transfer bieten. Alle hier vorgestellten Einflussfaktoren sind dem Cluster „Lern- und Transfermotivation fördern“ zugeordnet: „Lehrende benennen Transfer in der Lehrveranstaltung“ (B8 im Modell), „Studierende empfinden den (Fach)inhalt als relevant, der zum Transferinhalt wird“ (B1 im Modell) und „Arbeitgeber*innen unterstützen Studierende bei der Umsetzung des Transferprojekts“ (B3 im Modell).

Ausgehend von der Lehrsituation ist es hilfreich, wenn Lehrende im Rahmen ihrer Lehrveranstaltung das Thema Transfer ansprechen (Einflussfaktor B8 im Modell). Sie können durch Praxisbeispiele, wo der vermittelte Inhalt in der Praxis relevant wird, ein Interesse bei den Studierenden wecken. Auch Festner (2012), auf deren Grundlage dieser Einflussfaktor beruht, weist darauf hin, dass „positive Auswirkungen auf Transferprozesse dann erreicht werden können, wenn bereits während der Lernsituation bewusst gemacht wird, dass das Gelernte auch in anderen Kontexten angewendet werden kann.“ (Festner 2012, S. 27). Auch die Projekterfahrung zeigt, dass Studierende durch das Kennenlernen der Transferidee angeregt wurden, sich mit Transfer im Praktikum näher zu beschäftigen und dies explizit in Beratungsgesprächen angesprochen haben. Lehrende können anhand des Leitfadens Beispiele finden und diese auf ihre eigene Lehrveranstaltung übertragen.



Abb. 15: Materialien zum Modell

Wenn Studierende nun diesen oder auch einen anderen Fachinhalt als relevant erachten, sind sie folglich eher motiviert, diesen auch zu ihrem Transferinhalt zu machen und durch die praktische Anwendung mehr über diesen Fachinhalt zu erfahren. Darauf basiert auch der Einflussfaktor „Studierende empfinden den (Fach)inhalt als relevant, der zum Transferinhalt wird“ (B1 im Modell). Dessen Grundlage stellt Burke und Hutchins' Annahme

dar, dass das Wahrnehmen einer Relevanz des Lerninhalts einen Einfluss auf die Lern- und Transfermotivation haben kann. "Put simply, for maximal transfer, learners should perceive that the new knowledge and skills will improve a relevant aspect of their work performance" (Burke/Hutchins 2007, S. 269). Auch bei Gesprächen mit Studierenden und in Lehrveranstaltungen, die vom Projekt begleitet wurden, zeigte sich,



Abb. 16: Übersicht des Clusters „Lern- und Transfermotivation fördern“

dass Studierende selbstständig einen Transferinhalt aus dem Studium und häufig auch ein dazu passendes Anwendungsszenario benennen konnten.

Gehen Studierende nun mit diesem Vorwissen und der Idee in den Praktikumsprozess, so finden Sie sich idealerweise an einem Praktikumsplatz wieder, wo sie in der Verfolgung dieser Idee unterstützt werden. Dieser Aspekt wird deutlich durch den Einflussfaktor „Arbeitgeber*innen unterstützen Studierende bei der Umsetzung des Transferprojekts“ (B3 im Modell). Diese Unterstützung kann durchaus unterschiedlich ausfallen. Aus der Literatur, auf die sich dieser Einflussfaktor bezieht, wird deutlich, dass eine Unterstützung beispielsweise durch die Thematisierung des Mehrwertes durch den Transfer hervorgehoben werden kann. Gleichzeitig kann ein ehrliches Interesse an den Fortschritten und vor allem das Einbringen der knappen Ressource Zeit seitens des/der Arbeitgeber*in eine Form der Unterstützung bieten, um die Transfermotivation der Studierenden zu fördern (Grossmann/Salas 2011).

Arbeitgeber*innen, die in Kooperation mit dem Projekt ihre Praktikant*innen zum Transfer ermutigen wollten, zeigten im Evaluierungsgespräch deutlich, dass sie den Mehrwert eines solchen Transfers sehen und schätzen. Gleichzeitig wurde ersichtlich, dass sie dies nur selten oder gar nicht gegenüber den Studierenden geäußert haben. Aufgrund von Zeitdruck und anfallenden Aufgaben kam das Erkundigen nach den Fortschritten und das Einräumen von Zeit für die Transferaufgabe zu kurz. Durch die Evaluierungsgespräche, die mit den Anleiter*innen geführt wurden, reflektierten diese ihre bisherige Herangehensweise und überlegten sich Änderungen für zukünftige Praktika. Diese Reflexion des eigenen Handelns und Einflusses ist ebenfalls als Einflussfaktor im Modell vorhanden (A9 im Modell: Arbeitgeber*innen reflektieren das vergangene Transferpraktikum, um zukünftige Praktika besser zu gestalten).

Das Modell bietet somit eine große Bandbreite an Möglichkeiten, die Arbeit an der qualitativen Aufwertung der Praktika mit den Zielgruppen voranzutreiben.

3.3 Übertragbarkeit und Anpassungsmöglichkeiten

Ein wichtiges Ziel, das mit der Entwicklung des Modells verfolgt wurde, war die Übertragbarkeit auf andere Universitäten. Aus diesem Grund wurden die Einflussfaktoren als einzelne, abgeschlossene Einheiten aufgebaut und beschrieben. So ist es möglich, sich einzelne Einflussfaktoren herauszugreifen, um zu prüfen, inwiefern sich diese am eigenen Standort und ggf. für einzelne Fächer integrieren lassen. Die Rahmenbedingungen und Gegebenheiten an den unterschiedlichen Universitäten müssen bei der Übertragung berücksichtigt werden und erfordern ggf. eine Anpassungsleistung. Die „Hinweise für Universitäten“ wurden deshalb bewusst offen formuliert und durch zusätzliche Materialien ergänzt. Die Erfahrungswerte des Projektes *Potentiale studentischer Praktika* wurden integriert, um erste Anhaltspunkte für die Wirkung des Einflussfaktors zu liefern.

Die Maßnahmen und Interventionen, die im Projekt ergriffen wurden, waren explorativ und dienten einer ersten Erprobung. Die Daten und Erfahrungen lassen sich aber weiter ergänzen und durch größere Stichproben validieren. Dies bietet Raum für Weiterentwicklung. Bei der Entwicklung des Modells wurden bereits einige Lücken deutlich, an denen besonderer Weiterarbeitsbedarf gesehen wurde:

1. Die Phase „nach dem Praktikum“ wurde im Rahmen des Projektes wenig beleuchtet und bietet weitere Möglichkeiten, den Transfer zu stärken und auch für die Studiengestaltung zu nutzen: Wie wird die Transfererfahrung von den Studierenden für den Studienverlauf genutzt? Wie wird das vernetzte Wissen zwischen Studium und Praxis in die universitäre Lehre ein- und rückgebunden? Welchen Einfluss hat die Transfererfahrung auf die Gestaltung weiterer Praktika? Wie nutzen Arbeitgeber*innen die Ergebnisse des Transferpraktikums? Welchen Einfluss nimmt dies auf die eigene Reflexion der Anleiter*innen?

2. Die Bedeutung der Praktikumsberichte für die Verarbeitungstiefe des Transfers wurde ebenfalls noch nicht betrachtet: Wie lässt sich das Thema Transfer in Praktikumsberichte integrieren? Welche Unterstützung bietet die Integration in Praktikumsberichte für die Reflexion der Studierenden?

3. Die Prüfung durch weitere Universitäten und der Wirkung des Modells konnte im Rahmen des Projektes nicht vorgenommen werden: Welche Erfahrungen machen andere Universitäten bei der Nutzung des Modells? Welche Wirkungen zeigen sich für einzelne Einflussfaktoren bei einer größeren Stichprobe oder beim Vergleich mit einer Kontrollgruppe?

Vor diesem Hintergrund wurde am Ende des Projektes ein Netzwerk gegründet, das an und mit dem Modell weiterarbeitet und sich u. a. diesen Punkten widmen will. Bei einem ersten Arbeitstreffen am 02. November widmeten die 20 Teilnehmenden sich insbesondere zwei Aspekten, an denen in den kommenden Monaten gemeinsam weitergearbeitet werden soll: Wie kann die Zusammenarbeit von Universitäten und Arbeitgeber*innen in Bezug auf Praktika gestärkt werden? Hierfür sollen auch Netzwerke von Arbeitgeber*innen eingebunden werden, um interessierte Arbeitgeber*innen zur Mitarbeit zu motivieren. Durch einen ersten Teilnehmer aus dem Kreis der im Projekt beteiligten Arbeitgeber*innen (Deutsche Telekom) ist hier eine erste Brücke bereits geschlagen worden. Zudem wird sich das Netzwerk mit der Evaluierung und Weiterentwicklung eines zentralen Materials – der E-Learning-Einheit „Mein Praktikum“ beschäftigen und diese zentraler in die Beratung von Studierenden einbinden. 🌈

4 Fazit

Das Projekt *Potentiale studentischer Praktika* wurde von 2018–2020 durchgeführt, von den Career Services der Universitäten Hannover, Münster und Düsseldorf umgesetzt und durch die Stiftung Mercator gefördert.

Das Projekt verfolgte das Ziel, das universitäre Praktikum durch die Integration von Fachinhalten in Praktikumsaufgaben, also durch Transfer, qualitativ aufzuwerten. Hierfür waren die drei am universitären Praktikum beteiligten Gruppen – Studierende, Lehrende und Arbeitgeber*innen – gleichberechtigte Zielgruppen des Projekts. Das Projekt verfolgte die Absicht, Erkenntnisse über die Einstellungen der Zielgruppen zu Praktika und Transfer zu sammeln. Zudem sollten Angebote sowohl für Studierende, Lehrende als auch Arbeitgeber*innen entwickelt werden, die diese bei der Integration von Transfer in Praktika unterstützen. Als Kernergebnis beabsichtigte das Projekt ein grafisches Modell zu veröffentlichen, welches die Projektergebnisse übersichtlich darstellt. Hierbei war es erklärtes Ziel, dass das Modell auf andere Universitäten übertragbar ist und von ihren Mitarbeitenden, die mit Praktika beauftragt sind, auch nach Projektabschluss genutzt wird. Das Projekt verfolgte das übergeordnete Ziel, die Verbindung von Theorie und Praxis in einem universitären Praktikum zu stärken und dazu beizutragen, dieses zu einem Lehr-Lern-Instrument zu entwickeln.

Das Projektteam schuf im ersten Projektjahr eine gemeinsame wissenschaftliche Grundlage über Transfer, indem bisherige Literatur gesichtet und Definitionen für die künftige Zusammenarbeit vereinbart wurden. Kernstück des ersten Jahres waren jedoch die Befragungen aller drei Zielgruppen. Studierende und Arbeitgeber*innen wurden über Online-Fragebögen zu ihren Einstellungen zu und Erfahrungen mit Praktikum, Transfer und Qualitätsmerkmalen von Praktika befragt. Zur Validierung der Ergebnisse fanden anschließend zwei Workshops mit Arbeitgeber*innen statt. Mit Lehrenden wurden in Einzelgesprächen Möglichkeiten der Integration des Themas Transfer in Praktika in Lehrveranstaltungen eruiert.

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung zeigten, dass die bisherige inhaltliche Verknüpfung von Fachstudium und Praktikum aus Studierendensicht nicht ausreichend ist und sie sich eine engere Verbindung wünschen. Dem persönlichen Empfinden nach konnten Studierende fachliche Kompetenzen weniger in ihren absolvierten Praktika anwenden als soziale und persönliche Kompetenzen. Arbeitgeber*innen gaben hingegen an, dass ihnen soziale und persönliche Kompetenzen bei studentischen Praktikant*innen wichtiger sind als fachliche. Große Teile von ihnen fanden jedoch die Idee von transferorientierten Praktika unterstützenswert. Lehrende waren in den Gesprächen bereit, Transferinhalte aus ihrem Fach sowie dazu passende Transferanlässe für die Praxis zu benennen. Sie machten zudem die Zusage, im Rahmen des Projekts die Möglichkeiten des Fachtransfers in Praktikumsaufgaben mit ihren Studierenden in einer Lehrveranstaltung zu thematisieren, ihnen Beispiele für Transferinhalte und -anlässe zu nennen und sie anzuleiten, eigene Ideen für Transfer in Praktika zu entwickeln. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die drei Projektzielgruppen offen und positiv auf die Integration von Fachtransfer in Praktikumsaufgaben reagierten und zur Mitarbeit im Projekt bereit waren.

Nach den Befragungen und deren Auswertungen war das zweite Projektjahr durch das Entwickeln und Ausprobieren verschiedener Maßnahmen mit und für die Zielgruppen geprägt. Diese wurden auf Grundlage der Befragungsergebnisse entwickelt und verfolgten einen explorativen Ansatz, um so auch im weiteren Projektverlauf Erkenntnisse über die Perspektiven der Zielgruppen zu erhalten. Mit Studierenden und Arbeitgeber*innen wurden Workshops durchgeführt. In den Workshops mit Studierenden stand dabei die Vorbereitung von Praktika unter Berücksichtigung von Transfer im Zentrum. Die Arbeitgeber*innen wurden in ihrem Workshop gebeten, anhand eines Entwurfs einen Leitfaden für Arbeitgeber*innen zu erstellen, der Hinweise enthält, wie transferorientierte Praktika durch die Praktikumsstelle unterstützt werden können. Die am Projekt beteiligten Lehrenden integrierten das Thema Transfer im Praktikum in ihre Lehrveranstaltungen und erarbeiteten mit ihren Studierenden Transferinhalte

und -anlässe, die passend zum Thema der Lehrveranstaltung waren. Darüber hinaus gingen die Studierenden in ein transferorientiertes Praktikum und transferierten somit aktiv Fachinhalte in vorher bestimmte Praktikumsaufgaben. Neben den beschriebenen Maßnahmen fanden zudem Beratungsgespräche mit Studierenden statt, die in ein anstehendes Praktikum den Transfergedanken integrieren wollten. Einige Arbeitgeber*innen wurden in Gesprächen über die Idee eines Transferpraktikums informiert und gebeten, ihre künftigen Praktikant*innen anzuleiten, Transferanlässe in ihren Praktikumsaufgaben zu benennen.

Durch die Befragungsgrundlagen sowie durch das explorative Vorgehen mit den Zielgruppen, konnten die Erkenntnisse über und Erfahrungen mit dem Transfer von Fachinhalten in Aufgaben des universitären Praktikums im dritten Jahr gebündelt werden. Das zentrale Resultat des Projekts ist das *Modell zur Förderung der Transferkompetenz* durch ein Praktikum, in das sowohl wissenschaftliche Literatur als auch die Ergebnisse der Befragungen und Maßnahmen geflossen sind. Das Modell besteht aus 29 Einflussfaktoren, welche zum Transfer im Praktikum beitragen können. Universitätsmitarbeitende wie Lehrende, Praktikumsbeauftragte und Career-Service-Teams können sich durch das Modell sowie durch die beigefügten Materialien für die eigene Arbeit inspirieren lassen. Da das Modell den Anspruch erhebt, auf andere Universitäten übertragbar zu sein, wurde es auf einer digitalen Abschluss-tagung im September 2020 Kolleginnen und Kollegen

vorge stellt. Der Prozess der Modellentwicklung ist abgeschlossen, jedoch besteht auch Potential zur Weiterarbeit und Verfeinerung. Daher initiierte das Projekt *Potentiale studentischer Praktika* im November 2020 ein Gründungstreffen für ein Netzwerk, das sich auch nach Projektabschluss mit dem Modell und Aspekten dessen beschäftigen wird.

Das Projektteam wünscht sich, dass Kolleginnen und Kollegen anderer Universitäten und Hochschulen zukünftig mit dem Modell weiterarbeiten, so dass Studierende transferorientierte Praxisphasen durchführen können und somit die Qualität ihrer Praktika gesteigert wird. 🌟



Literatur

Altmann, S. & Kaymak, I. (2019): *Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung und-workshops zum „Transfer von im Studium erworbenen Kompetenzen in Aufgaben des Praktikums“*. Unter: https://www.studierendenakademie.hhu.de/fileadmin/redaktion/Career_Service/Ergebnispraesentation_Onlineumfrage_und_Workshops_Stand_Dezember_2019.pdf, zuletzt abgerufen am 29.10.2020.

Burke, L.A., & Hutchins, H.M. (2007): Training transfer: An integrative literature review. In: *Human resource development review*, 6 (3), 2007, S. 263–296.

CLEVIS GmbH (Hg.) (2018): *CLEVIS Praktikantenspiegel. Future Talents im Fokus. Eine Studie zum Thema Arbeitgeberqualität im Praktikum*. Unter: https://www.clevis.de/CLEVIS_Praktikantenspiegel/2018.pdf, zuletzt abgerufen am 2.11.2020.

Eimer, A., Knauer, J., Kremer, I., Nowak, T. & Schröder, A. (2019): *Employability als ein Ziel des Universitätsstudiums – Grundlagen, Methoden, Wirkungsanalyse*. Bielefeld.

Festner, D. (2012): *Veränderbarkeit betrieblichen Handelns: Transfer unter Einfluss von Merkmalen der Lernperson, der Lern- und Arbeitsumgebung*. Frankfurt am Main.

Gossmann, R. & Salas, E. (2011): The Transfer of Training What Really Matters. In: *International Journal of Training and Development*, 15:2, 2011, S. 103–120.

Hasselhorn, M. & Gold, A. (2017): *Pädagogische Psychologie. Erfolgreiches Lernen und Lehren*. 4. aktual. Aufl., Stuttgart.

Kopf, M., Leipold, J., & Seidl, T. (2010): Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Handreichung für Lehrende. In: *Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (Hrsg.): Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Bd. 16*.

Lemke, S.G. (1995): *Transfermanagement*. Göttingen.

Männle, I. (2019): Praktika gestalten und begleiten. Universitäre Möglichkeit nutzen! Ein Beispiel aus den Erziehungswissenschaften. In: *Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N., Szczyrba, B., Wiemer, M. & Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre*. DUZ Verlags- und Medienhaus, Teil E.5.5, S. 89–108.

Neuweg, G. H. (2004): Figuren der Relationierung von Lehrerwissen und Lehrerkönnen. In: *Hackl, B., & Neuweg, G.H. (Hrsg.): Zur Professionalisierung pädagogischen Handelns. Arbeiten aus der Sektion Lehrerbildung und Lehrerbildungsforschung in der ÖFEB*. Münster: S. 1–26.

Schubarth, W., Speck, K. & Ulbricht, J. (2016): *Fachgutachten Qualitätsstandards für Praktika Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Potsdam/Oldenburg.

Schulz, André (2009): *Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt*. Wiesbaden.

Ulbricht, J. & Schubarth, W. (2016): Praktika im Studium. Praxis integrieren und Qualität von Praktika erhöhen. In: *Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Nexus Impulse Ausgabe 11*.

Waldermann, C. (2019): *Ergebnisse der Befragung „Studentische Praktika 2018“*. Unter: https://www.zqs.uni-hannover.de/fileadmin/zqs/PDF/Schlüsselkompetenzen/Befragungsergebnisse_Studentische-Praktika.pdf, zuletzt abgerufen am 29.10.2020.

Weil, M. & Tremp, P. (2010): Praktikum im Studium als Berufswirklichkeit auf Zeit. Zur Planung und Gestaltung obligatorischer Praktika im Studium. In: *Berendt, B., Voss, H.-P. & Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre*. DUZ Verlags- und Medienhaus, Teil E5.3, S. 1–17.

Impressum

Beteiligte Institutionen

Leibniz Universität Hannover

ZQS/Schlüsselkompetenzen
www.zqs.uni-hannover.de/sk/praktikum



Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Career Service
www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/projekt-praktikum.html



Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Career Service
www.studierendenakademie.hhu.de/career



Förderer

Das Projekt „Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung“ wurde von 2018 bis 2020 durch die Stiftung Mercator gefördert.



Projektleitung:

Leibniz Universität Hannover
 Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung
 in Studium und Lehre (ZQS)
 Callinstraße 14
 30167 Hannover
www.zqs.uni-hannover.de

Redaktion

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Career Service
 Dr. Ilke Kaymak
 Werdener Str. 4
 40227 Düsseldorf
www.hhu.de/careerservice
careerservice@hhu.de

Gestaltung:

goldmarie design

Bildnachweis:

shutterstock.com: Alex from the Rock (Titel), goodluz (S. 6), kan_chana (S. 8), Peshkova (S. 11), wavebreakmedia (S. 15), NDAB Creativity (S. 20), Monkey Business Images (S. 29), LStockStudio (S. 30/31 o.), GaudiLab (S. 31, u.), Look Studio (S. 32), Jacob Lund (S. 34), Syda Productions (S. 41)

