

Das Interview: Bildung aus einem Guss ist eine realistische Perspektive

Das duale Studium wird die Bildung an den Hochschulen und die betriebliche Berufsausbildung verändern. Und zwar zum Positiven, davon ist Ferdinand Walbaum, Ausbildungsleiter Human Resources bei Siemens Professional Education (SPE) in Mülheim an der Ruhr, überzeugt. Im Interview mit *DENK-doch-MAL* Redakteur **Klaus Heimann** erläutert er, warum beide Bildungswege bestehen bleiben, aber die Chancen für Kooperationen wachsen.

Können Studenten und Azubis gemeinsam lernen?

Ja, das können sie. Dazu müssen aber die Bedingungen stimmen. Bei der gemeinsamen Schulung von Auszubildenden und dual Studierenden ist ein klar strukturiertes, modular aufgebautes Ausbildungskonzept ausgesprochen hilfreich. Dabei unterscheiden wir bei Siemens in Mülheim zwischen Vermittlungs- und Transferphasen. In Vermittlungsphasen, werden die Prinzipien des effektiven Lernens angewandt. Damit wollen wir das Wissensrepertoire der Lernenden erweitern. Wiederholungen helfen das Zielniveau zu erreichen und es dauerhaft anzuheben.

Transferphasen gliedern sich in aufeinander folgende Schritte. Die Auszubildenden und Studenten sollen dabei den Nutzen von Lernstrategien erkennen. Natürlich müssen sie die Lernstrategien auch trainieren. Das machen wir in Projekten. Auch im berufsbezogenen Unterricht wird Fachwissen vermittelt.

Ein Schlüssel zum Erfolg ist doch das Bildungspersonal?

Wichtig ist, dass die Ausbilder und Lehrer nicht nur über exzellentes Strategiewissen verfügen, sondern auch die Vermittlungsmethoden beherrschen. Das Konzept der Vermittlungs- und Transferphasen, das sich gleichermaßen für Azubis und dual Studierende eignet, bedarf ständiger Überprüfung. Werden die Lernerlebnisse auch wirklich angeboten? War es möglich, die outcome orientierten Kompetenzen auch zu erwerben? Bildung aus einem Guss, wie es das Leitbild der IG Metall einfordert, ist also durchaus eine realistische Perspektive.

Es gibt eine direkte Schnittstelle zwischen akademischer und betrieblicher Berufsbildung, das sind die dual Studierenden. Das zentrale Format für die Zukunft?

Vom dualen Studium profitieren Hochschulen, Nachwuchskräfte und Unternehmen gleichermaßen. Die Hochschulen bekommen von den Unternehmen sehr sorgfältig ausgewählte Bewerber, deren Lernprozess während des Studiums begleitet wird. Somit steigt an der Hochschule das Leistungsniveau, die Abbrecherquote sinkt und es ergeben sich neue Kooperationsmöglichkeiten im Rahmen der anwendungsorientierten Forschung. Von den Nachwuchskräften wird zwar viel Leistung erwartet, dafür können sie aber schon im Studium ein berufliches und soziales Netzwerk in einem Unternehmen knüpfen.

Dass sie eine Ausbildungsvergütung bekommen, ist ja auch nicht so verkehrt. Oder?

Dadurch, dass eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, bietet das duale Studium auch jungen Menschen aus einkommensschwachen Familien eine Sicherheit. Das bedeutet auch mehr Chancengerechtigkeit. Mit der Ausbildungsvergütung ist jeder Auszubildende nicht mehr ausschließlich von den Eltern oder vom Staat abhängig, sondern verdient sein eigenes Geld. Schließlich profitieren auch die Unternehmen, weil wir die jungen Leute gut kennenlernen und sie in Zusatzkursen weiter fit machen können. Die

Berufschancen für unsere Absolventen sind sehr gut: Die Menschen, in die wir investiert haben, möchten wir behalten. Natürlich müssen wir ihnen ein gutes Angebot machen, Absolventen dualer Studiengänge sind auf dem Arbeitsmarkt sehr begehrt.

Was bedeutet umfassende Handlungskompetenz?

Ausbildung lohnt sich, weil wir genau das vermitteln: eine umfassende berufliche Handlungskompetenz. Mit einer Ausbildung im Betrieb steigt man sofort in die praktische Arbeit ein. Wir machen die Jugendlichen stark durch eine reflektierte Praxis. Die Lernenden sind ganz nah dran an den technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen eines Unternehmens. Unternehmen sind einfach dynamischer und lebendiger als Hochschulen. Und schließlich vermitteln wir unseren Nachwuchskräften wichtige Sozial-, Methoden und Individualkompetenzen.

Was prägt die duale Ausbildung im Betrieb?

Lernen verläuft anders. Bei uns ist die berufliche Realität inbegriffen. Die Auszubildenden fertigen reale Produkte oder erbringen Dienstleistungen im Kundenkontakt. Sie lernen - zusammen mit ihren Ausbildungsbetreuern - eigenverantwortliches Arbeiten. Abwechslung und auch Spaß sind Bestandteile unserer Lernprozesse. Die berufliche Realität ist ein hervorragender Lerninnovator und -motivator. Zusatzseminare runden die Ausbildung ab. Das Unternehmen kann bereits während der Ausbildung den jungen Nachwuchskräften in fachlichen und überfachlichen Seminaren (z.B. Arbeiten im Team, Kommunikationsfähigkeiten) wichtige Kompetenzen vermitteln, die im später ausgeübten Beruf wichtige Grundlagen für die tägliche Arbeit sind.

Gelingt es, Lernaufgaben umfassend anzulegen?

Die Verbindung von Theorie und Praxis ist wichtig. Während der Ausbildung bekommt der Auszubildende betriebliche Inhalte in Theorie und Praxis im Unternehmen und die dazu passenden übergeordneten theoretischen Kenntnisse in der Berufsschule vermittelt.

Wie steht es um die Karrierechancen?

Unternehmen bilden aus, weil sie Fachkräfte benötigen, die den betrieblichen Anforderungen entsprechen. Das duale Ausbildungssystem ist im internationalen Vergleich ein sehr gutes Modell zur Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Eine Berufsausbildung ist ein starkes Fundament für berufliches Weiterkommen und gute Verdienstmöglichkeiten. Mit der Berufsausbildung eröffnen sich auch nach dem Berufseinstieg gute Perspektiven zur weiteren beruflichen Entwicklung (z.B. Meister, Techniker oder Studium – berufsbegleitend oder in Vollzeit).

Ist es richtig von einer Akademisierung der Belegschaften im Betrieb zu sprechen?

Nein, bei Siemens nicht und damit auch nicht in Mülheim. Unseren Nachwuchs rekrutieren wir zu 2/3 aus den Berufen des dualen Systems und zu einem Drittel über duale Studiengänge. Daran hat sich in den letzten Jahren nicht viel verändert.

Ist die berufliche Qualifizierung im Studium ausreichend?

Bei den dual Studierenden ja. Sie repräsentieren eine gute Mischung aus Theorie und Praxis.

Die Zahl der Studienabbrecher im MINT Bereich ist groß. Wie kommt das?

Es werden anspruchsvolle Inhalte vermittelt, das fordert die Studenten. Die Vorlesungen und Seminare sind sehr groß. Da bleibt wenig Zeit, um Defizite zu erkennen und zu schließen.

Kann der Betrieb da helfen?

Ja schon. Bei den dual Studierenden setzen wir Lernprozessbegleiter (LPB) ein: Sie sind Berater und Moderator in einem. Sie begleiten, unterstützen und fördern den Studierenden. Die Kernaufgabe des Moderators besteht darin, die Abbrecherquote der dual Studierenden bei Siemens, besonders bei technischen Studiengängen, deutlich unter dem bundesweiten Hochschul-Durchschnitt zu halten

Kann man den Lernprozessbegleiter näher beschreiben?

Lernprozessbegleiter sind meist erfahrene Trainer, die über breite und tiefe Kenntnisse und Fertigkeiten in ihrem Arbeitsgebiet verfügen. In der Berufsbildung und im dualen Studium wird Lernprozess-Begleitung als „Unterstützung des zielorientierten Lernens und Handelns“ verstanden. Die Lernberatung ist in die strategische Planung der Organisation eingebunden und bekommt die Unterstützung der Führungskräfte. Gleichzeitig sind die Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen klar definiert. Die benötigten spezifischen Kenntnisse werden zusätzlich im Rahmen von LPB-Workshops erworben. Im Anschluss erfolgt eine pädagogische Supervision, welche die Arbeitsqualität der Lernprozessbegleiter überprüft, sichert und verbessert.

Gibt es ein Tätigkeitsprofil für diese Arbeit?

Der Lernprozessbegleiter hat im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Beraten, Unterstützen, Steuern und Fördern der Lernenden beim Lernprozess
- Analyse der dualen Studiengänge und Absprache mit Hochschulen
- Führen von Gruppen- und Einzelgesprächen
- Planen und Evaluieren von Lernprozessen
- Leistungs- und Kompetenzanalysen der Studenten
- Vorbereiten, Durchführen und Nachbereiten vorbereitender, begleitender Fachlehrgänge (Tutorien) zum Studienverlauf
- Beraten der Studenten hinsichtlich ihrer persönlichen Entwicklungsziele.

Stimmt es, dass die Betriebe die größere Vielfalt der Abschlüsse und der Bildungswege für neue Karrierewege nutzen?

Das tun sie. Sie wären auch falsch beraten, diese nicht zu nutzen. In jedem Fall ist eine gute Ausbildung, egal ob im Betrieb oder an der Hochschule, Grundvoraussetzung für die Teilnahme am Berufsleben. Allerdings: Die Wissensausbildung endet nicht mit dem IHK- oder Hochschulabschluss.

Sind Bachelor-Absolventen zu wenig auf das Arbeitsleben vorbereitet?

Das mag sein, aber das ist bei den dual Studierenden ganz anders: Sie sind auf das Arbeitsleben aufgrund der integrierten Berufsausbildung, den Praxisphasen und der Zusatzseminare sehr gut vorbereitet.

Das Konzept der Beruflichkeit will zersplitterte Bildungsgänge zusammenführen und zu eng geschnittene Berufe oder Studiengänge abschaffen. Haben wir zu viele Ausbildungsberufe?

Ja, wir haben sehr viele Abschlüsse. Das ist aber abhängig von der Branche, d.h. es kann durchaus Sinn machen, spezielle Abschlüsse zu haben. Das gilt es im Detail zu prüfen.

Die Hochschulrektorenkonferenz zählt 17.000 Studiengänge, ist das die richtige Antwort der Hochschulen?

Ja, klingt auf den ersten Blick als viel zu viel und zu unübersichtlich. Es ist das Ergebnis der Selbstständigkeit der Hochschulen und der sehr vielen Vertiefungsrichtungen. Orientiert man sich jedoch an den Basis-Studiengängen (z.B. Bachelor of Arts, of Engineering oder of Science) werden die Studiengänge viel übersichtlicher. Ich finde, dass bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen in jedem Einzelfall verbindlich zu prüfen ist, ob und inwieweit die Rahmenbedingungen für die berufliche Orientierung des Hochschulstudiums und die Verwertbarkeit der Studienabschlüsse im Beschäftigungssystem vorliegen.

Berufliches Lernen orientiert sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen, so heißt es im Leitbild. Kann eine Hochschule das?

Ja, auch Hochschulen orientieren sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen. Diese stärkere Berufsorientierung können die Hochschulen aber noch ausbauen. Hochschulen müssen sich mehr der betrieblichen Praxis der Arbeitswelt und des internationalen Geschäftes weiter öffnen. Gut wäre auch, wenn sie einen konkreten Beitrag für die berufliche Kompetenzentwicklung von berufstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erbringen.

Kleinteilige Module oder Bausteine wird in beiden Bildungssektoren das Wort geredet. Ist das sinnvoll?

Siemens setzt auf ganzheitliche Berufe. Wir sind gegen eine Baustein-Ausbildung (z.B. Module). Das deutsche Bildungssystem als Exportschlager steht (auch im Ausland) für eine umfassende Ausbildung. Das ist Basis des deutschen Erfolgsmodells. Damit sollte niemand experimentieren.

Berufliche Identität und ein stabiles berufliches Selbstbewusstsein – vermitteln die Lernorte das?

Sie sollten es vermitteln. Bei Siemens bin ich mir sicher, dass das auch so ist. Unsere Ausbildungszentren sind technisch auf dem neuesten Stand. Unsere Ausbilder sind fachlich, didaktisch und pädagogisch sehr erfahren bzw. geschult. Bei den Praxisphasen arbeiten wir sehr eng und erfolgreich mit den Kollegen aus den Abteilungen zusammen. Und die Hochschulen, mit denen wir kooperieren, sind auch selbstbewusste und innovative Bildungseinrichtungen.

Lieber Kollege Walbaum, vielen Dank für das Gespräch.