

Krüger, Birte; Bialeck, Thordis; InnoVET-Projekt tQM
Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA). Weiterführende Überlegungen und Empfehlungen zur Bindung und Einbindung aus den Erfahrungen und Erkenntnissen in Hamburg

Hamburg 2024, 34 S.



Quellenangabe/ Reference:

Krüger, Birte; Bialeck, Thordis; InnoVET-Projekt tQM: Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA). Weiterführende Überlegungen und Empfehlungen zur Bindung und Einbindung aus den Erfahrungen und Erkenntnissen in Hamburg. Hamburg 2024, 34 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-320826 - DOI: 10.25656/01:32082

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-320826>

<https://doi.org/10.25656/01:32082>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. den Inhalt nicht für kommerzielle Zwecke verwenden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

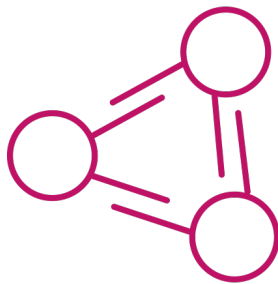
This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work, provided that the work or its contents are not used for commercial purposes.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de



Nr. 5 / September 2024

**Unternehmen in der
studienintegrierenden Ausbildung (siA)**
Weiterführende Überlegungen und
Empfehlungen zur Bindung und
Einbindung aus den Erfahrungen und
Erkenntnissen in Hamburg

Autorinnen:
Birte Krüger und Thordis Bialeck

INHALT

1.	Einleitung	3
2.	Begriff Unternehmens(ein)bindung – eine Annäherung	6
2.1	Information.....	7
2.2	Koordination.....	7
2.3	Kooperation.....	7
3.	Empfehlungen zur weiteren Unternehmens(ein)bindung in der siA Hamburg	9
3.1	Ausgangslage für Empfehlungen im Hamburger Kontext.....	9
3.2	Beschreibung der Empfehlungen auf Informationsebene.....	11
3.3	Beschreibung der Empfehlungen auf der Koordinationsebene.....	17
4.	Zyklisch gedacht – ein Modell zur Unternehmens-(ein)bindung	28
5.	Fazit: Transparenz und Partizipation	32
6.	Literatur- und Abbildungsverzeichnis	34
	Impressum	35

1. Einleitung

Die studienintegrierende Ausbildung (siA) ist in ihrer idealtypischen Grundkonzeption ein hybrides Bildungsformat, welches die Domänen der beruflichen und akademischen Bildung als gleichwertig versteht und verzahnt. Dabei sollen die drei Lernorte - Hochschule, Berufliche Schule und Betrieb - den Lernenden ein inhaltlich-curricular sowie organisatorisch abgestimmtes Bildungsangebot - begleitet durch ein Bildungsweg-Coaching - offerieren.

Dieser anspruchsvolle Ansatz erfordert eine gute Lernortkooperation, also die Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte wie Schule und Betrieb in der dualen Ausbildung, als ein zentrales Element des neuen Bildungsangebots. Arbeiten von Dieter Euler und jüngere Studien (vgl. Euler 2003, Deitmer & Heinemann, 2014) zeigen auf, dass Lernortkooperation als solche in verschiedene Stufen und Intensitäten unterteilt werden kann und je nach Grad der Ausprägung maßgeblich die Qualität und Effektivität der Ausbildung beeinflusst. Diese Erkenntnisse berücksichtigend hat das Hamburger Forschungsprojekt InnoVET-tQM respektive das Teilprojekt triale Lernortkooperation (tLOK), welches die Entwicklung und Erprobung von Strukturen und Formaten der trialen Lernortkooperation in Hamburg begleitet, die Rolle der Unternehmen in der hier erforderlich werdenden „trialen“ Lernortkooperation in einen eigenen, erweiterten, Blickwinkel gestellt. Denn: In der studienintegrierenden Ausbildung in Hamburg erhalten zwei Systeme - Berufliche Ausbildung und Studium - mit ihren Bildungsinstitutionen - Berufliche Hochschule und berufsbildende Schulen - eine Schnittmenge und teilen sich zwei Bezugsgruppen - Kooperationsunternehmen resp. Ausbildungsbetriebe¹ und studierende Auszubildende.

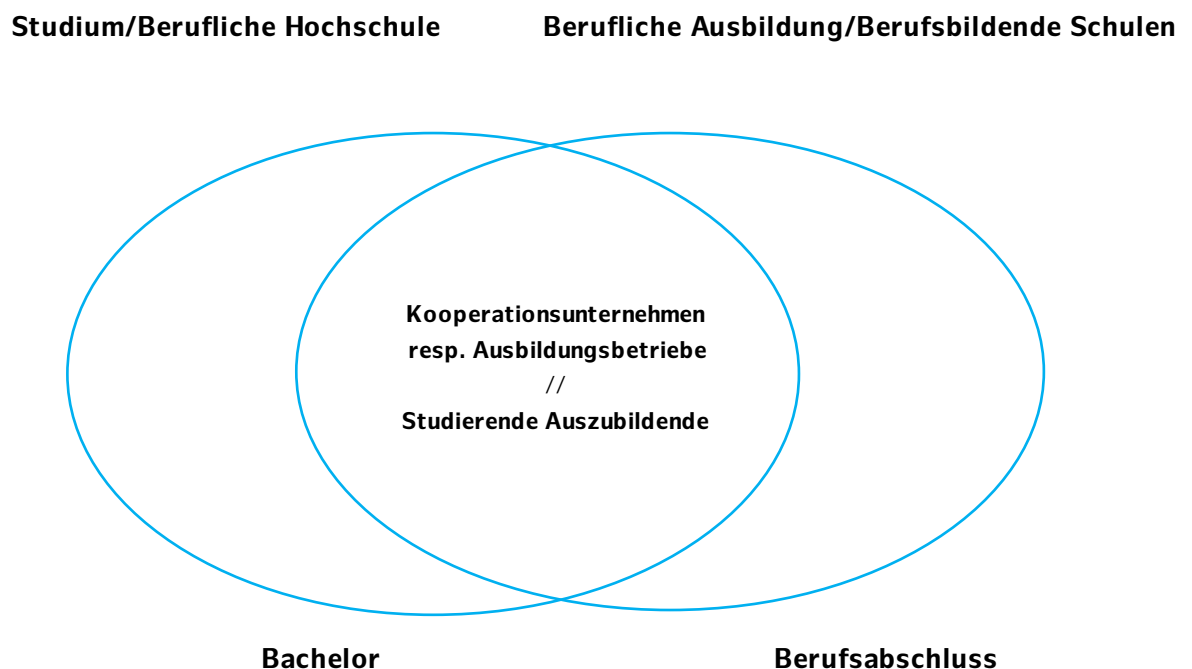


Abbildung 1: Schnittmenge Ziel-/Bezugsgruppen der Bildungsinstitutionen in der siA

¹ Der praxisnahe Lernort ist für die Hochschule das Kooperationsunternehmen, im Rahmen der Beruflichen Bildung sind es als LOK-Partner die Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe. Im Weiteren wird der dritte Lernort der Vereinfachung halber Unternehmen genannt.

Zeitgleich müssen die Bildungsinstitutionen zwei Abschlüsse – Bachelor und Berufsabschluss-, die im Rahmen der siA innerhalb von vier Jahren erworben werden können, sicherstellen. Diese spiegeln das erworbene Wissen, die Fähigkeiten und die Kompetenzen wider, die durch den Bildungsprozess vermittelt/erlangt wurden.

Damit sind sie nicht nur zentrales Element der Qualitätssicherung, welche eng an Akkreditierungs- und Evaluationsprozesse gekoppelt ist, sondern fungieren auch als Indikatoren für die Qualität und das Niveau des innovativen hybriden Bildungsangebots. Die Bildungsabschlüsse dienen zugleich beiden Bezugsgruppen, also den zukünftigen Absolvent:innen als auch den Kooperationsunter-nehmen/Ausbildungsbetrieben, und damit zukünftigen Arbeitgebern als Nachweis der erlangten Qualifikationen.

Abschlüsse von Bildungsgängen schaffen zudem eine maßgebliche Grundlage zur Standardisierung und Vergleichbarkeit der Bildungsgänge unterschiedlicher Anbieter und sind entsprechend relevant für die Qualität des Bildungsangebots. Diese kann – der o.g. Logik folgend – jedoch *nur bzw. vorrangig* institutionell gesichert werden. Insofern wird für eine (institutionelle) Qualitätssicherung in der Hamburger siA und den Aufbau einer trialen Lernortkooperation, die die Kooperationsbetriebe idealtypisch zwar als gleichwertig betrachtet, schnell deutlich, dass Unternehmen u.a. aufgrund unterschiedlicher Größe, Branchen sowie auch einem gewissen Maß an „Volatilität“ im Rahmen einer kontinuierlichen Ausbildungsbeteiligung ressourcensensitive und sehr diverse Partner in der Lernortkooperation darstellen. Eine gleichwertige Betrachtung bzw. gleichberechtigte Einbindung und Übernahme / Zuschreibung einer gleichberechtigten, verantwortlichen Rolle in der trialen Lernortkooperation (tLOK) ist zwar grundsätzlich zentrales Idealbild, erfährt in der Alltagsrealität jedoch starke Begrenzungen und erweist sich in der praktischen Konzeption und Zusammenarbeit oft kaum umsetzbar.

Vielmehr wird für die Qualität und Effektivität der studienintegrierenden Ausbildung also relevant, inwiefern es den beiden beruflichen und akademischen Bildungsinstitutionen gelingt, ein breit abgestimmtes, synchronisiertes und wohl-orchestriertes Informationsangebot zur siA für die Bezugsgruppe Kooperationsunternehmen/Ausbildungsbetriebe zu schaffen sowie Möglichkeiten der Mitgestaltung zu bieten, insbesondere hinsichtlich eines ganzheitlichen Theorie-Praxis-Transfers, damit der Lernort Unternehmen

1. in der engen/intensiven Zusammenarbeit seine Aufgaben der praktischen Ausbildung (u.a. Anwendung theoretischen Wissen in der Praxis, Erlernen berufsspezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, Förderung beruflicher und persönlicher Entwicklung, Integration in den Arbeitsmarkt, etc.) umfassend nachkommen kann und so zugleich ein entscheidendes Qualitätskriterium (Theorie-Praxis-Transfer) des hybriden Bildungsangebots erfüllt wird und
2. neben dieser (inhaltlichen) Einbindung langfristig als Ausbildungspartner gebunden werden kann, verbunden mit einem eigenen Mehrwert in Zeiten des Fachkräftemangels (Entwicklung und Mitarbeiter:innen-Bindung von qualitativ gut ausgebildeten Nachwuchskräften).

Erste Erkenntnisse hierzu bringen die Unternehmensbefragungen 2022 und 2023/24, die im Weiteren Grundlage für die hier vorliegenden Handlungsempfehlungen sind.

Hinweis zur Nutzung der Handlungsempfehlungen

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen basieren auf Erkenntnissen und Ergebnissen aus der Unternehmensbefragung 2023/24, im Abgleich mit den Ergebnissen der [Unternehmensbefragung 2022](#) und richten sich in erster Linie an alle, die sich für den Themenkomplex Lernortkooperation interessieren. Für den Hamburger Kontext können sie den involvierten Bildungsinstitutionen, vorrangig der Beruflichen Hochschule Hamburg, als inspirierender sowie ideengebender Impuls zur systematischen Weiterentwicklung der Kooperation mit Unternehmen bezogen auf die langfristige Bindung als „Geschäftspartner“ sowie inhaltliche Einbindung im Sinne der Lernortkooperation dienen. Damit bieten sie Anknüpfungspunkte im Rahmen des totalen Qualitätsmanagements (tQM).

Links:

[Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung \(siA\). Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg \(pedocs.de\)](#)

und Unternehmensbefragung 2023/24 Erscheinungsdatum voraussichtlich Ende September, Link folgt)

2. Begriff Unternehmens(ein)bindung – eine Annäherung

Kooperationsunternehmen resp. Ausbildungsbetriebe² stellen einen von drei Lernorten im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung dar. Als Lernort gewährleisten sie eine praxisnahe Ausbildung und arbeiten im Rahmen der Lernortkooperation mit den Bildungsinstitutionen Hochschule und Berufliche Schule zusammen. Im Kontext des innovativen hybriden Bildungsangebots müssen letztere dafür Sorge tragen, die Unternehmen systematisch und aktiv in den Bildungsprozess zu integrieren.

Diese **Unternehmenseinbindung** erfolgt entsprechend den Stufen einer Lernortkooperation nach Euler, die in *vereinfacht dargestellter Form*³ von Information über organisatorisch-inhaltliche Abstimmung (Koordination) bis hin zu umfassender (inhaltlich-methodischer) Kooperation reichen (). Jede Stufe repräsentiert eine zunehmende Intensität der Zusammenarbeit und Integration der Lernorte.

Die Lernorte wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen.
§ 2, Absatz 2, Berufsbildungsgesetz BBIG

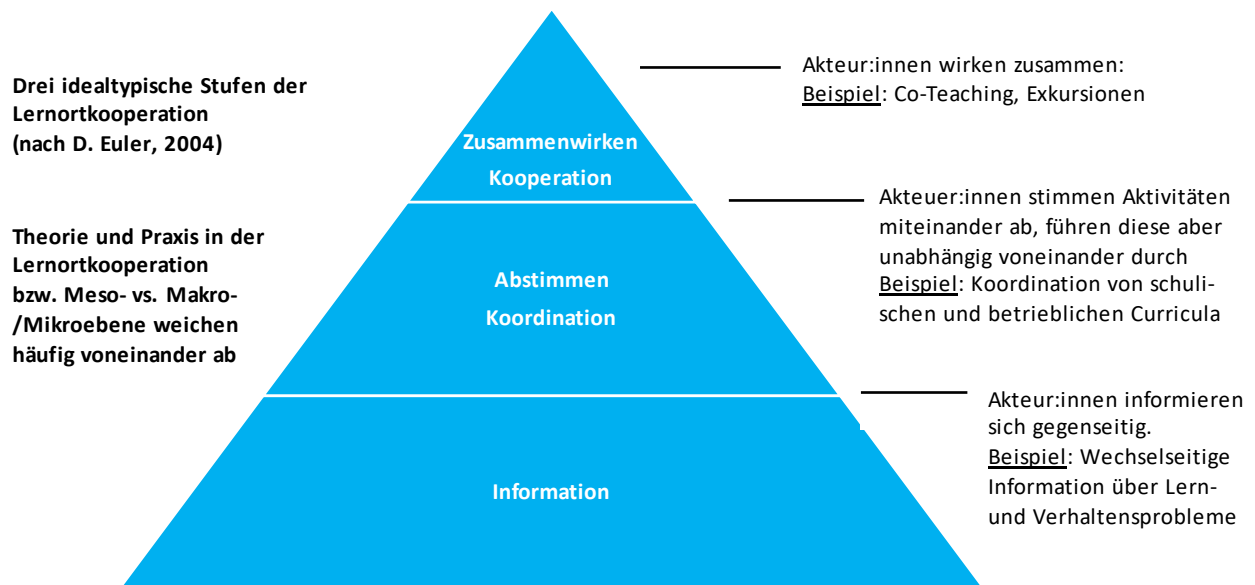


Abbildung 2: Adaptiert nach [Lernortkooperation im deutschen System der Dualen Berufsausbildung - ppt herunterladen \(slideplayer.org\)](#)

² Im Weiteren als „Unternehmen“ bezeichnet.

³ Die Stufen-/Intensitätsdarstellung der Lernortkooperation erfolgt an dieser Stelle zur Darstellung von Optionen zur Unternehmens(ein)bindung im Rahmen der siA bewusst komplexitätsreduzierend und daher schematisch vereinfacht. Die Stufen lassen sich nicht uneindeutig voneinander abgrenzen. In der Literatur (Dieter Euler, 2003) werden darüber hinaus bis zu vier Stufen beschrieben 1. **Koexistenz**: Schule und Betrieb agieren weitgehend unabhängig voneinander. Die Lerninhalte und -methoden werden ohne Abstimmung festgelegt.

2. **Koordination**: Es findet eine gewisse Abstimmung zwischen den Lernorten statt. Inhalte und Abläufe werden teilweise aufeinander abgestimmt, um Redundanzen zu vermeiden und Synergien zu nutzen.

3. **Kollaboration**: Schule und Betrieb arbeiten eng zusammen. Es werden gemeinsame Ausbildungspläne entwickelt und regelmäßige Abstimmungen durchgeführt.

4. **Integration**: Die höchste Stufe der Zusammenarbeit. Die Lernorte verschmelzen nahezu, mit umfassender gemeinsamer Planung und Durchführung der Ausbildung.

Der Begriff der Kollaboration wird häufig analog für Kooperation verwendet, meint aber darüber hinaus, eine gemeinsam geteilte Ziele- und Wertvorstellung. Im Kontext der Unternehmens(ein)bindung wird daher auf die Verwendung verzichtet.

2.1 Information

In der ersten Stufe geht es darum, dass Unternehmen und Bildungseinrichtungen sich gegenseitig über relevante Themen informieren. Dies beinhaltet u. a.:

- **Austausch von Informationen:** Unternehmen und Bildungseinrichtungen teilen grundlegende Informationen über ihre Programme, Anforderungen und Bedürfnisse.
- **Veranstaltungen und Netzwerke:** Teilnahme an Informationsveranstaltungen, Messen und Netzwerktreffen, um sich über Bildungsangebote und betriebliche Anforderungen auszutauschen.
- **Transparenz:** Schaffung von Klarheit und Nachvollziehbarkeit Transparenz bezüglich der Ausbildungsinhalte, Lernziele und betrieblichen Anforderungen.

2.2 Koordination

Die zweite Stufe umfasst eine intensivere Abstimmung und Koordination der Aktivitäten zwischen den Lernorten. Dies beinhaltet u.a.:

- **Abstimmung der Curricula:** Bildungseinrichtungen und Unternehmen arbeiten zusammen, um sicherzustellen, dass die theoretischen Inhalte der Ausbildung auf die praktischen Anforderungen im Unternehmen abgestimmt sind, z.B. in den jährlichen Praxis-Validierungs-Modulen.
- **Zeitplanung:** Koordination der Ausbildungszeiten und -phasen, sodass Praxis- und Theoriephasen optimal aufeinander abgestimmt sind.
- **Feedback-Mechanismen:** Regelmäßiger Austausch und Feedback-Schleifen, um die Ausbildung kontinuierlich zu verbessern und an aktuelle Anforderungen anzupassen.

2.3 Kooperation

In der höchsten Stufe der Zusammenarbeit, der Kooperation, wird eine enge, partnerschaftliche Beziehung zwischen den Lernorten etabliert. Dies beinhaltet u.a.:

- **Gemeinsame Entwicklung von Curricula bzw. Modulen/Veranstaltungen:** Unternehmen und Bildungseinrichtungen entwickeln gemeinsam die Curricula, die sowohl theoretische als auch praktische Komponenten integrieren.
- **Gemeinsames didaktisch-methodisches Lehren: Die Lernorte entwickeln und etablieren z.B** Co-Teaching-Formate
- **Gemeinsame Ressourcen:** Nutzung gemeinsamer Ressourcen und Infrastruktur, wie digitale Lernplattformen, E-Portfolio-Arbeit.
- **Gemeinsame Fachkräftesicherung:** Unternehmen beteiligen sich aktiv an der Ausbildung, um qualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf zu sichern.

Durch das regelmäßige Durchlaufen dieser Stufen wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen kontinuierlich intensiviert. Eine intensive Zusammenarbeit wiederum kann zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und einer besseren Vorbereitung der studierenden Auszubildenden auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes führen.

Die **Unternehmenseinbindung** soll dazu beitragen, die Kooperationspartner langfristig zu binden und umfasst neben den o.g. Stufen der LOK auch weitere Maßnahmen und Strategien wie z.B. Marketing, Customer-Relationship-Management, Aufbau und Pflege von Alumninetzwerken etc., zumal die Unternehmen nicht nur als Kooperationspartner, sondern

auch als „Kunden“ des Bildungsangebots betrachtet werden können. Dabei kann zugleich eine Dimension mitbespielt werden, die mittel- und langfristig zur **Unternehmensbindung** beiträgt – die Mitarbeiter:innen-Bindung, häufig im Wirtschaftskontext synonym genutzt: Unternehmen investieren in eine Ausbildung, um ihren Fachkräftenachwuchs zu gewinnen und im Anschluss an die Ausbildung langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Strategien und Maßnahmen von Unternehmen (Bsp. Karriereentwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung etc.) zielen darauf ab, Fluktuation zu reduzieren und das erworbene Wissen und die Fähigkeiten der Ausgebildeten dauerhaft im Unternehmen zu nutzen. Mit einem systematischen Prozess können die Bildungseinrichtungen der siA bereits während der Ausbildung auf diese Zielvorstellung Einfluss nehmen – die studierenden Auszubildenden sind die Nachwuchsführungskräfte von morgen. Insofern sollten Maßnahmen zur Bindung von Unternehmen als Ausbildungspartner immer gemäß eines spiral-curricularen Bildungsangebots entwickelt werden und die studierenden Auszubildenden (unternehmens-)strategisch mitgedacht werden (vgl. Kapitel 4).

3. Empfehlungen zur weiteren Unternehmens(ein)bindung in der siA Hamburg

3.1 Ausgangslage für Empfehlungen im Hamburger Kontext

Die Kooperation zwischen Lernorten in der Beruflichen Bildung in Deutschland soll die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz fördern und stellt die Qualität der Ausbildung sicher. So zumindest ist die Annahme. Gesetzlich verankert wird die Lernortkooperation (LOK) zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und überbetrieblicher Bildungsstätte (ÜBS) im § 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz). Empirische Befunde zeigen jedoch, dass die Qualität der Lernortkooperation hinter den Erwartungen zurückbleibt: „In mehr als der Hälfte der Fälle haben die verschiedenen Lernorte entweder keinen Kontakt, wird auf organisatorische Aspekte begrenzt oder findet lediglich anlassbezogen bei auftretenden Problemen statt.“ ([Forschungsinstitut Betriebliche Bildung \(f-bb\) 2024](#)). Immer noch bleibt es häufig den Auszubildenden überlassen, die an zwei oder drei Lernorten gemachten Erfahrungen zu einem konsistenten Bild zu vereinen.

Die Lernorte im Rahmen der siA Hamburg

Berufliche Hochschule Hamburg (BHH)

Die Berufliche Hochschule Hamburg wurde eigens als akademische Institution für die Einführung der studienintegrierenden Ausbildung gegründet. Ihr kommt die Aufgabe des „sichtbaren Bindeglieds zwischen beruflicher und akademischer Bildung“ zu. Damit werden neben Wissenschafts-, Transfer- und Bildungsorientierung auch Studierenden-, Ziel-, Markt-, Praxis-, Markt-, Kooperationsorientierung etc. zu Gestaltungsmerkmalen der BHH.⁴

Die BHH ist auf Ausbildungsbetriebe als Kooperationspartner angewiesen; Studienverträge sind an einen Ausbildungsplatz gebunden. Daher gestaltet die BHH auch vorrangig die Ansprache von Unternehmen.

Die Beruflichen Schulen

Die zunächst vier beteiligten Hamburger Beruflichen Schulen sind etablierte Bildungseinrichtungen, die seit vielen Jahren kaufmännische bzw. IT-Berufe ausbilden.

Mithilfe der hier verankerten Lernortkooperation der Beruflichen Bildung wurde ein Großteil der heutigen siA-Kooperationsunternehmen/Ausbildungsbetriebe über das neue hybride Bildungsangebot informiert und für die erste Kohorte gewonnen.

Die Kooperationsunternehmen resp. Ausbildungsbetriebe

Die Unternehmen in den siA-Bildungsgängen haben bereits weitgehend Erfahrung in der Beruflichen Ausbildung oder in Dualen Studiengängen an privaten Hochschulen gesammelt, sehen sich aber auch mit dem Fachkräftemangel allgemein und zeitgleich dem Studienwunsch junger Leute mit Hochschulzugangsberechtigung konfrontiert. Einige bilden auch zum ersten Mal aus. Insgesamt sind die Unternehmen in struktureller Hinsicht sehr divers aufgestellt z.B. in Größe, Branchen, Zahl der Studierenden Auszubildenden etc. .

⁴ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache 21/17964, S. 2ff.

Das LOK-Konzept in der siA Hamburg

Das innovative hybride Bildungsangebot studienintegrierende Ausbildung (siA) in Hamburg ist ein hybrides Bildungsformat, welches die Domänen der beruflichen und akademischen Bildung als gleichwertig versteht und verzahnt. Auch hier spielen das Konzept der Lernortkooperation und die Erfahrungswerte aus der Beruflichen Bildung eine große Rolle: Neben den Lernorten der beruflichen Bildung kommt die Hochschule als weitere Kooperationspartnerin hinzu. In der idealtypischen Grundkonzeption sollen im Dreiklang der drei Lernorte – Hochschule, Berufliche Schule und Betrieb – den Lernenden/ studierenden Auszubildenden nun nicht nur ein organisatorisch sondern zugleich inhaltlich-curriculares abgestimmtes Bildungsangebot – begleitet durch ein Bildungsweg-Coaching – offeriert werden. Im Fall Hamburg wurde für die siA sogar eine eigenständige akademische Institution gegründet, die Berufliche Hochschule Hamburg (BHH), welcher qua Drucksache die Kooperationsorientierung in die Statuten gelegt wurde.

Die Lernortkooperation im Konzept der siA sieht neben der Gleichwertigkeit der Lernorte insbesondere auch eine inhaltlich-curriculare Zusammenarbeit vor – so sind die Curricula der Hochschule und der Beruflichen Schule integriert und haben zum Ziel, Redundanzen aufzuheben: Es werden Inhalte an der Beruflichen Schule aus dem Bachelor-Studium vermittelt, Berufsschullehrende prüfen auch auf DQR6-Niveau oder es gehen Teile des Lernfeldunterrichts in Modulen der Hochschule auf. Hinsichtlich des Theorie-Praxis-Transfers sieht das Konzept vor, in jährlich stattfindenden, spiral-curricular aufeinander aufgebauten Praxisvalidierungsmodulen

die ausbildenden Unternehmen in das Bachelor-Curriculum zu integrieren – ein Großteil der ECTS (8 von 12 Punkten)⁵ in diesem Modul wird in der Praxiszeit gesammelt. Entsprechend ihrer Diversität wird Unternehmen, so zumindest auf dem Papier, auch eine inhaltlich-gestalterische Rolle zugewiesen, welche jedoch aufgrund der Kapazitäten von Betrieben bzw. in Abhängigkeit des persönlichen Engagements der betrieblichen LOK-Ansprechpartner:innen durchaus sehr unterschiedlich genutzt wird.

Zur Information und Abstimmung hält die BHH einen breiten Formate-Katalog bereit: Formate sind u.a. Unternehmenskonferenzen, Modulkonferenzen, Bildungsgangkonferenzen, Didaktik-Forum, Qualitätszirkel Coaching und Beratung etc. .

Die vierjährige siA ist auf vier Studienjahre angelegt, aufgeteilt in zumeist blockweise Phasen an den Lernorten sowie Seminarnachmittagen an der Hochschule während der Praxisphase.

Zudem wird die Ausbildung von vier Jahren über drei Lernorte verteilt, die zu zwei Abschlüssen führt. Sie wird durch ein Bildungsweg-Coaching gerahmt, welches an den Beruflichen Schulen stattfindet und den Lernenden über die Studienprüfungsordnung zugesichert wird. Nach 18 Monaten soll so eine Entscheidung darüber reflektiert werden, inwiefern beide Bildungsabschlüsse weiterverfolgt werden. Damit stehen die studierenden Auszubildenden einem insgesamt sowohl zeitlich als auch inhaltlich ambitionierten Bildungsmodell gegenüber.

Als Herausforderung der Entwicklung einer trialen LOK wird für den Hamburger Kontext schnell deutlich, dass viele Formate, zunächst jeweils aus der eigenen Perspektive und auf

⁵ Die ECTS und Anzahl der Validierungsmodule entspricht dem Stand bis 07/2024. In Zukunft wird in der Weiterentwicklung das vierte Validierungsmodul entfallen, zumal im gleichen Jahr auch die Bachelorarbeit anliegt und es werden insgesamt weniger ECTS vergeben.

zwei Lernorte eingegrenzt, entwickelt wurden. Rechtskreise und etablierte Arbeitskulturen an den Lernorten sind u.a. ausschlaggebend dafür, dass eine gemeinsame und ganzheitliche Zusammenarbeit nur sukzessive und mit entsprechendem Zeitkontingent geöffnet werden kann. Denn: Für eine erfolgreiche Lernortkooperation ist grundlegend bedeutsam, den anderen / die anderen Lernorte, ihre Organisation, Struktur und Arbeitsweisen kennenzulernen und zu verstehen, was zu Beginn bei dem Quick-Start der siA in Hamburg nicht möglich war.

3.2 Beschreibung der Empfehlungen auf Informationsebene

Entsprechend der im zweiten Kapitel vorgestellten Stufen der Lernortkooperation werden im Folgenden unterschiedliche Empfehlungen vor dem Hintergrund der Erkenntnisse insbesondere aus der Unternehmensbefragung 2023/24 abgeleitet.

Empfehlungen auf der Informationsebene

- **Preview und Review zu anstehenden oder abgeschlossenen Theoriephasen**
- **Handout BHH-Anforderungen im Praxisvalidierungs-Modul**
- **Handout/Manual zum Wissenschaftlichen Arbeiten mit Praxisbeispielen**
- **Möglichkeit zum unternehmensinternen Austausch** (ohne Bildungsinstitutionen)

Die befragten Kooperationsunternehmen fühlen sich durch die BHH umfangreich informiert und insbesondere von der Abteilung Unternehmenskooperation gut betreut. Die Ansprechpartner:innen dort werden in Bezug auf ihre offene, freundliche Art und insbesondere hinsichtlich ihrer schnellen Beantwortung von Fragen besonders hervorgehoben. Sämtliche Informationen werden auf der BHH-Webseite niedrigschwellig zur Verfügung gestellt und in einem Unternehmenshandbuch zudem zielgruppengerecht gebündelt. Die Abteilung Unternehmenskooperation steht für Infogespräche u.a. auch in einer wöchentlich stattfindenden Videosprechstunde interessierten Unternehmen persönlich zur Verfügung. Im Rahmen von verschiedenen Infoveranstaltungen der BHH (Unternehmenskonferenz, Bildungsgangkonferenz) erhalten Unternehmen (halb-)jährlich Updates zur Entwicklung in der siA und ihren Bildungsgängen und besteht Möglichkeit zum Netzwerken und Austauschen.⁶

Mit diesem umfassenden Angebot von verschiedenen, kurzweiligen sowie niedrigschwelligen Informationsformaten, die analog und digital Möglichkeiten zum Austausch und Zugang zu einem hohen, gut strukturierten Informationsgehalt geben, geht die BHH auf die Bedarfe der ressourcensensitiven Kooperationspartner ein, die in ihrem Arbeitsalltag bedarfsgerecht schnelle, frei zugängliche Informationen benötigen. Damit und mit den rechtlichen Rahmenbedingungen (Kooperationsvereinbarungen, Ordnungen, Satzungen) stellt sie die Grundlagen für eine Lernortkooperation sicher.

⁶ Vgl. Kapitel *Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern* in Unternehmensbefragung 2022 und Unternehmensbefragung 2023/2024 sobald erschienen.

Zeitgleich melden Unternehmen via Befragung und Austausch auf der Unternehmenskonferenz zurück, dass auf Ebene der Information, des Austausches/Netzwerks und der Transparenz weitergehender Bedarf ist:

Transparenz von Ausbildungsinhalten

Unternehmen erhalten in der Beruflichen Ausbildung durch Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan sowie die jährliche LOK an den Beruflichen Schulen umfassende Informationen zu den Ausbildungsinhalten. Im Rahmen der siA wird dies weitergeführt durch die Bildungsgangkonferenzen sowie persönliche Austausche mit den Lehrenden und über die Veröffentlichung der Modulhandbücher. Dennoch sind die Lehrinhalte den Unternehmen häufig nicht bekannt oder bewusst, wo sie sich diese aneignen können bzw. ist die Lektüre der Modulhandbücher recht aufwendig. Zudem wird oder kann häufig keine Unterscheidung zwischen den Bildungsinstitutionen vorgenommen werden.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung durch einen kontinuierlichen Theorie-Praxis-Transfer im Rahmen des Bildungsprozesses kann es als relevant eingestuft werden, dass Ausbilder:innen in den Unternehmen, stets Infos zur aktuellen Lehre zur Verfügung stehen, um konkrete Bezüge in der Ausbildungspraxis zu schaffen oder auch nur ins Gespräch mit den studierenden Auszubildenden nach einer längeren Praxisabstinenz zu kommen und damit eine Kontinuität in der Kompetenzentwicklung zu sichern.

Im Austausch mit den Unternehmen konnte ermittelt werden, dass **ein Preview und Review zu anstehenden oder abgeschlossenen Theoriephasen** hilfreich für die (inhaltliche) Verzahnung wäre. Hierbei handelt es sich um eine Maßnahme, die sich leicht in Form eines Mailings (s. Abbildung unten), Newsletters oder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines digitalen digitalen Campus veröffentlichen lässt. Mailings von Lehrenden hätten den Nebeneffekt, dass Sie die persönliche Ansprache und Bindung zum Ausbildungsbetrieb stärken. Zur Vereinfachung des Prozesses könnte ein Kalendereintrag mit Template den Lehrenden sowie Email-Verteiler der LOK-Partner zur Verfügung gestellt werden.

Exemplarische Mailings eine Woche vor Theoriephase

„Liebe Ausbildungsbetriebe/ Kooperationsunternehmen, wir begrüßen nächste Woche wieder Ihre / Eure studierenden Auszubildenden in der BHH/ der BS. Aktuell ist das Thema ... Wir planen dabei auch folgende Inhalte zu berücksichtigen: Zum Abschluss gibt es eine Prüfung/eine Hausarbeit/ eine Präsentation, die am abgegeben werden muss“

Exemplarische Mailings eine Woche vor Praxisphase

„Liebe Ausbildungsbetriebe/ Kooperationsunternehmen, drei tolle Wochen liegen hinter uns. Wir haben folgende Themen geschafft: Das Thema konnte nicht mehr behandelt werden und wird im Rahmen des SelbstOrganisiertesLernen (SOL) erarbeitet werden müssen. Die Inhalte stehen im moodle-Kurs zur Verfügung (link). Vielleicht können Sie dazu auch in der Praxis nochmal Bezüge schaffen...“

Abbildung 3: Beispiel für Preview-Review-Mailings

Besonders zielführend kann ein solches Mailing übrigens wirken, wenn dieses für studierende Auszubildende als aktivierender Impuls und Einstimmung auf eine kommende Phase adaptiert

wird, z.B.: „Liebe Lernende, nächste Woche begrüßen wir euch“. Damit wird eine gute Grundlage für eine integrierte Kommunikation und Schnittstellensicherung geschaffen.

Transparenz von Ausbildungsanforderungen

Im Rahmen des Bachelor-Studiums wird über jährlich stattfindende spiral-curricular aufgebaute Praxisvalidierungs-Module der praxisnahe Lernort Unternehmen für einen erfolgreichen Theorie-Praxis-Transfer umfassend eingebunden (Themenstellung generiert sich in der Regel aus der betrieblichen Praxis⁷, 2/3 der ECTS werden in der Praxisphase erbracht) und zudem muss die Arbeit durch eine/n akademische/n Ansprechpartner:in auf DQR 6- Niveau auch im Unternehmen betreut bzw. begleitet werden. Diese Betreuung ist in der Ausbildungspraxis nicht Alltag, die Ausbilder:innen benötigen dazu selbst einen Abschluss auf DQR6-Niveau, so dass ggf. Doppelressourcen beim Unternehmen gebunden werden, wenn zwei Personen in die Betreuung involviert werden müssen. Neben zeitlichen Ressourcen erfordert diese Begleitung auch wissenschaftliches Arbeiten im Allgemeinen und ein gutes Wissen über die BHH-Anforderungen zur Praxisvalidierungsarbeit im Speziellen. Dieses Wissen liegt nicht zwingend vor oder häufig nur dann, wenn die Begleitung (akademische Ansprechpartner:innen im Unternehmen) tatsächlich selbst ähnliche Arbeiten in der eigenen Bildungslaufbahn, z.B. im Rahmen eines Dualen Studiums, angefertigt hat.⁸

Die BHH hat mit Vorbereitungs- und Austauschworkshops zu Praxisvalidierungsmodulen in 2024 begonnen. Diese erfolgten bildungsgangintern. Laut diversen Gesprächen mit Unternehmensvertreter:innen hat die Information zu diesem Angebot nicht zwingend alle Interessierten erreicht. An dieser Stelle ist auch darauf hinzuweisen, dass Unternehmensvertreter:innen in unterschiedlichen Kontexten zurückgespiegelt haben, dass Wissen und Einladungen rund um die siA nicht per se im Unternehmen an alle relevanten Stellen weitergeleitet werden. Häufig kommen Informationen auch nur via studierende Auszubildende ins Unternehmen.⁹

Daher bietet es sich an, ein **Handout** für Unternehmen bzgl. der konkreten **BHH-Anforderungen im Praxisvalidierungs-Modul** sowie ein **Handout/Manual zum Wissenschaftlichen Arbeiten mit Praxisbeispielen** als Mailing oder zum Download zur Verfügung zu stellen.

Mehrwert: Diese Handouts können zugleich auch für die Information studierender Auszubildender genutzt werden und vermitteln den Lernenden, dass sie lernortübergreifend, auch im Unternehmen, bei wissenschaftlichen Arbeiten begleitet werden. Ein Zugang für beide Bezugsgruppen zu solchen Dokumenten, lässt antizipieren, dass ein gewisser Austausch zur Themenstellung und damit auch ein praxisnaher Diskurs zum Theorie-Praxis-Transfer zwischen Lernenden und Ausbilder:innen anregt wird.

Transparenz Bildungsprozess

Im Rahmen der siA ist ein Bildungsweg-Coaching als lernortübergreifendes Beratungs- und Coaching vorgesehen, um sich über Stärken und Ressourcen sowie die spezifischen Anforderungen und Erwartungen in dem gewählten Berufsfeld bewusst zu werden. Das

⁷ Vgl. Kapitel *Erste Erfahrungen mit dem und Erwartungen an das Validierungsmodul* in UB 22 und *Themen der Praxisvalidierungsarbeit (PVA)* in UB 23/24.

⁸ Vgl. Kapitel *Betreuung durch das Unternehmen* in UB 23/24.

⁹ Vgl. Kapitel *Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern* in UB 22 und UB 23/24.

Angebot zielt darauf ab, den Lernenden insbesondere in der 18-monatigen Grundphase der studienintegrierenden Ausbildung eine individuelle Unterstützung zu bieten, um Erfahrungen aus Ausbildung und Studium zu reflektieren und eine Bildungswegentscheidung zu treffen, den Doppelabschluss weiter zu verfolgen bzw. „nur“ Studium oder „nur“ Ausbildung zu absolvieren.

Eine häufige Erkenntnis im Rahmen der Unternehmensbefragung ist, dass ein Coaching im Rahmen der siA generell begrüßt wird, selten aber konkrete Kenntnisse über Inhalte und Durchführung vorhanden sind und Unternehmen, die von dem Coachingangebot wissen und bereits seit Beginn an studierende Auszubildende an der BHH haben, keinerlei Informationen rund um die tatsächliche Bildungswegentscheidung haben. Zumeist läuft der Betrieb einfach weiter.¹⁰

Anlassbezogen können auch hier Info-Mailings oder eine andere Form des Informationskanals wirksam werden: Z.B. in der Erstsemesterwoche eine Info an die Unternehmen und Ausbildungsbetreuer:innen.

Exemplarische Mailings in oder nach der Erstsemesterwoche

„Liebe Kooperationsunternehmen, liebe Ausbilder:innen, wir haben ihre studierenden Auszubildenden an der BHH begrüßt. Im Rahmen der Ersti-Woche haben sich auch die Bildungsweg-Coaches vorgestellt. Wussten Sie es schon? Das Bildungswegcoaching ist ein Angebot, den Bildungsweg gemeinsam mit ausgebildeten Coaches an den Beruflichen Schulen zu reflektieren und sich über die eigenen Stärken und Ressourcen bewusst zu werden. Hierfür sind drei Termine angesetzt... die Coaches in ihrem Bildungsgang finden Sie auch hier im Unternehmenshandbuch gelistet (link).“

Exemplarische Mailings rund um Monat 18 (Zeitraum für Bildungswegentscheidung)

„Liebe Kooperationsunternehmen, liebe Ausbilder:innen, die Zeit vergeht wie im Flug und es ist Zeit, zu feiern: Ihre studierenden Auszubildenden haben die Grundphase der siA erfolgreich durchlaufen. In der Zwischenzeit hatten sie die Möglichkeit, an drei Coachings teilzunehmen. Viele werden die siA bis zum Schluss verfolgen, bei einigen steht eine Bildungswegentscheidung an. Wir möchten Sie einladen, inne zu halten oder Wir möchten Sie zu einem trialen Austausch einladen....“

Abbildung 4: Exemplarische Info-Mailings

Veranstaltungen und Netzwerke

Unterschiedliche Formate werden Unternehmen zum Austauschen und Netzwerken geboten, allen voran die Unternehmenskonferenz mit angeschlossenen Bildungsgang-Konferenzen. Daneben unterstützt die BHH auch Recruiting-Formate wie Speeddatings oder Messen und lädt Unternehmen zu gemeinsamen Auftritten ein.

Für viele Unternehmen ist es ein neues Wagnis, in der siA auszubilden und das Lernen von und mit anderen Unternehmen wird relevant: *Wie macht ihr das mit den Praxisvalidierungs-Arbeiten? Wie kommt ihr an die Noten der BHH? etc.*

Unternehmen aus verschiedenen Bildungsgängen begrüßten die **Möglichkeit zum unternehmensinternen Austausch** (ohne Bildungsinstitutionen). Im Bildungsgang

¹⁰ Vgl. Kapitel *Bildungswegcoaching (BC)*, *Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung (BWE)* in Unternehmensbefragung 2022/23 und Unternehmensbefragung 2023/24, sobald erschienen.



BWL/Industrie hat sich z.B. ein Stammtisch auf Initiative einiger Unternehmen gebildet. Die BHH hat das Wissen darüber und damit die Möglichkeit, dieses informelle Format in alle Bildungsgänge als Option zu transportieren und die Rahmung für einen Auftakt zu schaffen, z.B. durch Präsentation der Idee in den Bildungsgangkonferenzen und Vorlagen (Kontaktliste interessierter Unternehmen) sowie Einplanung eines Zeitfensters zur Selbstorganisation.

Selektive Einblicke - Was Unternehmen zur inhaltlichen Verzahnung sagen

auf erweiterte Nachfrage zum Leitfaden in der Unternehmensbefragung 2023/24:

„Wären Previews und Reviews hilfreich, um die Verzahnung im Betrieb herstellen zu können?“

„Ja, [...] das würde mir schon helfen, weil ich stehe ja mit den Azubis eng im Austausch und die erzählen mir natürlich, was sie so machen. Aber es wäre natürlich, sage ich mal, auch wertschätzender, schöner zu sagen: Hey, ihr habt ja im Thema XY oder im Projekt XY behandelt. Was ist denn da Euer Outcome. Ja klar, wäre cool.“

Super! Ja. Das fände ich eine gute Idee. Ja, tatsächlich. Dann könnten man das alles mehr greifen, ja.“

3.3 Beschreibung der Empfehlungen auf der Koordinationsebene

Empfehlungen auf der Koordinationsebene

- **Weiterentwicklung der Phasenplanung als Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), unter Einbindung der Bezugsgruppen, um neueren Entwicklungen (Digitalisierung) adäquat und zeitnah begegnen zu können (Bsp. digitale und hybride Phasen)**
- **Praxisvalidierungsmodul: gemeinsame inhaltlich-organisatorische Formate zur Abstimmung schaffen (Workshops, Themenpool)**
- **Einführung systematischer Feedbacks (regelmäßige KI-gestützte digitale Befragungen, situative qualitative Befragungen, systemische Befragung)**

Zeitplanung - organisatorische Abstimmung

Die Phasenplanung ist ein Informations- und Koordinationsinstrument der BHH für alle siA-Akteur:innen. Für Unternehmen gibt dieses Instrument eine Übersicht zu den Einsätzen ihrer siA-Lernenden und damit auch Anhaltspunkte für die Einsatzplanung im Betrieb.

Jedoch stellen die teils parallel laufenden und in der beruflichen Ausbildung etablierten Modelle (Bsp. Bildungsgang Marketing: wöchentliches Blockmodell) vs. siA-Phase sowie die BHH-Seminarnachmittage eine große Herausforderungen für die Koordination und Synchronisation der Ausbildungen innerhalb vieler Ausbildungsbetriebe dar und verursachen teils harsche Kritik.¹¹

In der jüngeren Entwicklung wurden die Informationen und Bedarfe der Unternehmen aus bilateralen Austauschen und Workshops sowie die Erkenntnisse aus der Unternehmensbefragung 2022 über tQM für die Weiterentwicklung der Phasenplanung nutzbar gemacht: (vgl. siA-Einblick Phasenplanung, voraussichtliches Erscheinungsdatum Herbst 2024, Link folgt).

Dieser Prozess sollte im Sinne eines **Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** weiterhin durch die BHH im Blick gehalten und nicht als abgeschlossen behandelt werden. Denn: Die Digitalisierung in der Bildungspraxis könnte u.a. neue Anforderungen und Erwartungen der beiden Bezugsgruppen, also der studierenden Auszubildenden und Unternehmen, an die zeitliche und räumliche Verfügbarkeit und Flexibilität stellen – entsprechend sollten parallel die Entwicklungen vorangetrieben werden, um z.B. auch **digitale oder hybride Phasen der Lehre** reibungslos einführen und lernortübergreifende Phasen optimieren zu können.

Curricula – organisatorisch-inhaltliche Abstimmung (Grundlage für Kooperation)

Die Unternehmen melden im Rahmen der Interviews zurück, dass insbesondere zu Beginn der Ausbildung die Inhalte der Beruflichen Schule zu den Anforderungen im Unternehmen passten, die allgemeinen Inhalte (z.B. Grundlagen der BWL) sich zunächst allerdings wenig für Lernende in der Betriebspraxis wiederfänden.¹²

Es ist davon auszugehen, dass sich diese Wahrnehmung mit fortgeschrittener Ausbildung eher relativiert. Für die **Praxisvalidierungs-Module (PVM)**, die ein Kernelement der Hamburger siA sind, bietet es sich jedoch an, den **Blick für gemeinsame inhaltlich-organisatorische**

¹¹ Vgl. Kapitel *Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern* in UB 22 und UB 23/24.

¹² Vgl. Kapitel *Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen* in UB 22 und UB 23/24.

Abstimmungen / Abstimmungsbedarfe frühzeitig zu schärfen und eigene Formate dafür zu schaffen. Denn: Eine zeitnahe gemeinsame Annäherung an die inhaltliche Passung kann durchaus entscheidend werden, zumal die PVM bereits im ersten Studienjahr das erste Mal vorgesehen sind. Darüber hinaus ist der Dialog zwischen BHH und Unternehmen für ein besseres gegenseitiges Verständnis, für einen qualitätsvollen Theorie-Praxis-Transfer und gerade auch für ein erfolgreiches Onboarding von „Erst-Kooperationsunternehmen“ in der siA als relevant einzustufen.¹³

Während sich die Modulbeschreibungen der PVM bei der Erstkonzeption vor Start der Hamburger siA und ohne Austauschmöglichkeit mit kooperierenden Ausbildungsbetrieben bzgl. etwaiger Themen aus der Praxis am Ausbildungsrahmenplan orientierten, melden Unternehmen nun zurück:

- Neben den allgemeinen (wissenschaftlichen) Anforderungen, die die Module an die Begleitung der Unternehmen stellen und die transparenter sein müssen (vgl. Informationsebene), gibt es
- weiteren organisatorisch-inhaltlichen Bedarf. Dieser bezieht sich vor allem auf den Bereich der Themenfindung und -eingrenzung. In den Bildungsgängen erfolgt beides stark unterschiedlich, jedoch meist in der Abstimmung zwischen studierendem Auszubildenden und Betrieb. Weniger häufig ist hier die BHH involviert.¹⁴

Als mögliche Formate können **PVM-Workshops** durch BHH-Lehrende angeboten werden (How to Theorie-Praxis-Transfer) sowie, als weiterer Impuls, ein möglicher **Themenpool** bereits bearbeiteter PV-Arbeiten oder gesammelter Ideen von Unternehmen, Lehrenden und Lernenden bereit gestellt werden.

Feedback-Mechanismen

Die Hamburger siA ist aktuell noch gut überschaubar – „man kennt sich“, Rückmeldungen erfolgen häufig situativ und losgelöst im bilateralen Austausch und laufen damit Gefahr, zu „verpuffen“. Mit zunehmender Größe wird es relevant, Feedback-Möglichkeiten für Unternehmen, wie Evaluationen, zu etablieren, um kontinuierliche Bedarfe und Wünsche aufzunehmen und das gemeinsam getragene, hybride Bildungsangebot über eine **systematische** Bündelung weiterzuentwickeln. Die Evaluationssatzung der BHH sieht **regelmäßige Befragungen** vor, die Ausgestaltung muss noch konkretisiert werden. Ressourcenbedingt wird voraussichtlich eine digitale Befragung der Unternehmen eingeführt.

Eine **qualitative Befragung der Kooperationsunternehmen mit Leitfragen gestützten Interviews**, wie tQM sie zwei Mal durchgeführt hat, sind für beide Seiten aufwendig und ressourcenintensiv – im Schnitt hat ein Interview ca. 50 min mit mindestens zwei Personen auf der Interviewer:innen-Seite benötigt und bedarf zudem einer recht zeitintensiven Vorbereitung (Entwicklung Fragebogen, Kontaktaufnahme Unternehmen, Terminkoordination etc.) und Auswertung. Dennoch ist nicht zu verkennen, welchen positiven Effekt die persönlichen Befragungen mit Zeit und auf Augenhöhe haben: viele Gesprächspartner:innen haben diese Möglichkeit eines persönlichen „Gehört -Werdens“ explizit angesprochen und sich dafür bedankt.

Es ist daher mindestens mit Blick auf die erste Kohorte zu empfehlen, dass die Unternehmen **situativ** immer wieder in dieser Form befragt werden, etwa ein bis zwei Jahre nach Abschluss

¹³ Vgl. Kapitel *Erwartungen an und Erfahrungen mit dem Praxisvalidierungsmodul* in UB 23/24

¹⁴ Vgl. Kapitel *Themen der PVA* in UB 23/24

der siA, um direkt in Erfahrung zu bringen, inwiefern Erwartungen an die Nachwuchsbindung durch die siA eingetroffen sind und wie sich die weitere Tendenz in der Ausbildung und der Kooperation entwickelt.

Darüber hinaus ist zu überlegen, inwiefern die persönliche Ansprache und Atmosphäre, z.B. in einem **KI-unterstützten Tool zur digitalen Befragung**, herstellbar ist.

Bereits im Rahmen des siA-Fachtags 2023 konnte durch den Beitrag der Hochschule Osnabrück die Relevanz **systemischer Befragungen im Kontext hybrider Bildungsgänge** aufgezeigt werden ([vgl. Hochschule Osnabrück](#)). Häufig sind die Wahrnehmungen der Bezugsgruppen der Lernenden und der Ausbildungsbetriebe nicht deckungsgleich (Hochschule Osnabrück, seit 2022.) Mit tLOK wurde in der zweiten Unternehmensbefragung durch das „Fokusfenster Praxisvalidierung“ und der analogen Entwicklung der Lehrveranstaltungsevaluation die Option eines systemischen Blicks initiiert. Dieser sollte aus Sicht der BHH weiterentwickelt und verfolgt werden.

Selektive Einblicke - Was Unternehmen zur Passung Phasenplanung sagen: Einsatzzeit im Betrieb

„Ja, wenn's nach mir ginge, würde es überhaupt keinen Blockunterricht geben. [...] Das ist einfach DER kritische Punkt, muss man ganz klar sagen. Aktuell ist ja die erste Blockphase, die da läuft, [...] hier ist am meisten los. Natürlich knirscht es da schon mit den Plänen hier und da mal. Man denkt: Ach komm, jetzt könnte [die siA] auch mal wieder da sein. Das ist der einzige Punkt, der uns so bewegt. Ansonsten ist das alles fein.“

Also inhaltlich ist es perfekt. Besser geht's nicht. Die Führungskräfte meckern öfter mal, dass die Nachwuchskräfte relativ viel mit der theoretischen Ausbildung beschäftigt sind und wir die gern mehr im Betrieb haben würden.“

Zum Beispiel: Wenn ich sie ins Service- und Projektmanagement stecke und gebe denen ein Projekt mit an die Hand, wo sie eigenverantwortliche Aufgaben haben, dann muss ich gucken, wie lange sind sie da, sonst macht das keinen Sinn, wenn der Kunde plötzlich auf der Strecke bleibt. Und auch in manchen sensiblen Projekten, will der Kunde plötzlich keinen anderen Ansprechpartner haben.“

Selektive Einblicke Was Unternehmen zur Passung der Phasenplanung sagen: Einsatzzeit im Betrieb

„Ich glaube auch, dass das ein sehr, sehr gutes Konzept ist. Davon bin ich überzeugt. Ich glaube, dass nicht jedes Unternehmen das leisten kann. (...). Ich glaube, das ist tatsächlich auch ein Thema, was vielleicht noch mal vor allen Dingen in der Unternehmenskooperation vielleicht noch mal ein bisschen präsenter gemacht werden muss, dass eben das halt sehr viel ist. Also dass die Praxisphasen sehr, sehr gering ausfallen und dass man eben das als Unternehmen auch hinnehmen und wissen muss und unterstützen muss und damit d'accord sein muss.“

„Wenn es planbar ist, ist es gut. Manche Dinge, zum Beispiel wenn ich sie in Service und Projektmanagement stecke, ähm, und gibt den Projekt mit an die Hand, wo sie eigenverantwortliche Aufgaben haben. Da muss ich gucken, Wie lange sind Sie da? Sonst macht es keinen Sinn, wenn der Kunde plötzlich auf der Strecke bleibt. Und auch in manchen sensiblen Projekten will der Kunde plötzlich keinen anderen Ansprechpartner haben deswegen. Das sind so Dinge, es muss für uns einfach planbar sein. Und ähm, die Zeiten müssen sinnvoll sein. Eine Woche im Betrieb, zwischen zwei Schulen, das ist hanebüchen.“

Selektive Einblicke - Was Unternehmen zur inhaltlichen Abstimmung sagen: Information zum Praxisvalidierungsmodul (PVM)

„Ja, [das PVM] ist bekannt. Wobei ich sagen muss, das ist für mich immer noch so ein bisschen ein Fragezeichen. Also es wurde immer mal wieder so ein bisschen in den Raum geworfen und auch angesprochen. Beim ersten Mal, als wir damals davon gehört haben, war ich erstmal etwas überrascht. So ähm. Also da fehlt für mich manchmal schon so ein bisschen die bessere Kommunikation seitens der BHH. Bzw auch über die Studierenden hört man darüber nicht so viel deswegen.“

„Also im Modulhandbuch steht das Thema und die Erwartung, aber der Rahmen ist halt von bis. Also man müsste den vielleicht mal noch mal ein bisschen deutlicher abstecken, wie tief die reingehen müssen in ein Thema. (...)Aufgabe der BHH, das noch mal ganz klar festzustecken, was die Erwartungshaltung ist, nicht nur den Seitenumfang, also der Seitenumfang wird fest gegeben. Aber wie tief gehe ich in ein Thema rein?“

Selektive Einblicke - Was Unternehmen zur Unternehmensbefragung / zur Möglichkeit der Feedbackgabe sagen

„Also ich finde das war ein Total rundes Gespräch. (...) allein die Möglichkeit ein Interview zu geben ist auch gut. Noch mal an die Kooperationspartner gehen, an die Unternehmen und da fragt. Also das finde ich allein schon klasse. Und dass wir, also wir haben auf unserer Seite tatsächlich wirklich das Gefühl, dass wir auch jederzeit mit, ähm, mit Themen und Ähnlichem eben da auch unsere Ansprechpartner auch zukommen können. Ich finde, das ist ein sehr, sehr gutes, sehr, sehr gutes Gefühl, was man auch so als Unternehmen bekommen kann. Von daher erst mal herzlichen Dank.“

„Wenn der [Studierende] halt viel aus der Berufsschule und aus der Hochschule mitnimmt und dann eben nur für kürzere Praxiseinsätze da ist, dann kann das von Vorteil sein. (...) ich hätte es jetzt nicht als Killerkriterium genommen. Man muss es nur wissen (...)“

B Beschreibung der Empfehlungen auf Kooperationsebene

Empfehlungen auf der Kooperationsebene

- **Gemeinsame Weiterentwicklung des Bildungswegcoachings (BC), u.a. durch Integration von Unternehmensvertreter:innen in den siA-Qualitätszirkel Beratung und Coaching**
- **Triale Öffnung des Didaktik-Forums – (themenbezogene) Integration von Ausbilder:innen, perspektivisch Aufbau einer (siA-internen) Fort- und Weiterbildungsakademie**
- **Entwicklung gemeinsamer Ressourcen und Infrastruktur (trialer, digitaler Campus bzw. triales CampusManagementSystem mit Zugriff und als Service für alle drei Lernorte und Lernenden, e-Portfolio etc.)**

Gemeinsame (Weiter-)Entwicklung des Bildungsangebots: hier Kernelement der siA Bildungsweg-Coaching

Die gemeinsame curriculare Entwicklung, basierend auf einem zusammen identifizierten Absolvent:innen-Profil, ist ein wichtiges Qualitätskriterium in dualen und hybriden Bildungsangeboten. Der Weg hier könnte, sofern als gemeinsames Ziel geteilt, über eine gemeinsame Entwicklung von Modulen und/oder Veranstaltungen erfolgen. Da dies aber aus dem aktuellen und mittelfristigen Betrachtungsraum fällt, liegt ein anderer Blick nahe und ist empfehlenswert: **die gemeinsame Weiterentwicklung des Bildungsweg-Coaching (BC)**. Während befragte Unternehmen zwar auch Unkenntnis über das dahinterliegende BC-Konzept zeigen, befürworten Unternehmen den grundlegenden Ansatz, die Reflexion des eigenen Bildungsweges durch ein Coaching zu unterstützen, dies jedoch weniger situativ (Bildungswegentscheidung), sondern vielmehr prozessual angelegt, also die gesamte siA begleitend. Dabei interessiert Unternehmen, auch mitzuwirken und gemeinsam zu fördern und zu fordern. Einige Unternehmen betonen das Interesse an 360-Grad-Feedbacks mit allen Lehrenden, Lernenden und Ausbilder:innen oder zeigen sich angetan von den jüngst durchgeführten Perspektivgesprächen in den Studiengängen Industrie, Banken und Marketingkommunikation, die die BHH im 3. Studienjahr im Curriculum geplant hat, um den bisherigen und künftigen Bildungsweg gemeinsam zu reflektieren. Ergänzend zu den Unternehmensvertreter:innen sind z.T. auch die Beruflichen Schulen und andere studierende Auszubildende vertreten.¹⁵

Um diese begleitenden, rahmengebenden Formate zur Reflexion des Bildungswegs weiterzuentwickeln, wurde ein **Qualitätszirkel Coaching und Beratung** in der BHH etabliert, bei dem die studierenden Auszubildenden im Mittelpunkt stehen. Beteiligt sind Coaches und Lehrkräfte aus den berufsbildenden Schulen und der BHH, während **Ausbildungsbetriebe** noch nicht vertreten sind – dies wäre jedoch konsequenter Schritt im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, nicht zuletzt auch, um die Perspektive und große Coaching-Expertise von Ausbilder:innen/ HRler:innen etc. zu **integrieren**.

¹⁵ Vgl. Kapitel *Bildungswegcoaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung (BWE)* in Unternehmensbefragung 2022/23 und Unternehmensbefragung 2023/24, sobald auf peDOCS erschienen.

Trial gedacht: Öffnung des Didaktik-Forums für Unternehmensvertreter:innen

Die Unternehmensbefragungen zielten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht auf den Themenbereich „gemeinsame Lehre“ ab, zumal die Kooperation der drei Lernorte nicht von vornherein so angelegt wurde und sich diese mit Jahr 3 der ersten Kohorte weiterhin nur zwischen Berufsbildenden Schulen und BHH abspielt. Dennoch haben bilaterale Austausche mit Unternehmensvertreter:innen, u.a. auf dem siA-Fachtag, den trialen Lernortkooperationsansatz bestärkt, zumindest Themenbezogen das Didaktik-Forum auch für Lernende und Ausbilder:innen zu öffnen (vgl. Link Handreichung Didaktik-Forum, Erscheinungsdatum voraussichtlich Ende September, Link folgt). Im Feedback wurden Mehrwerte direkt deutlich: Ausbilder:innen geben gerne Einblick in Tools und Methoden in der Ausbildungspraxis und profitieren zugleich von Impulsen anderer Lernorte, nicht zuletzt auch als persönliche Weiterbildung. Damit kann eine **triale Öffnung des Didaktik-Forums** wichtige Rahmenbedingungen schaffen, um perspektivisch und innovativ auch gemeinsame Lehrformate zu initiieren.

Mit der Öffnung zu einem Austausch- und Weiterbildungsformat kann perspektivisch zudem ein weiterer Schritt mit unternehmensbindender Wirkung seitens der BHH gemacht werden: der **Aufbau einer Weiter- und Fortbildungsakademie**. Diese könnte auch für andere Mitarbeiter:innen von siA-Kooperationsunternehmen geöffnet werden oder auch die Zertifizierung von Ausbilder:innen zu akademischen Begleiter:innen im Rahmen der PVM anbieten.

E-Portfolio und Co - Weiterentwicklung gemeinsamer Ressourcen und Infrastruktur

Gemeinsame Ressourcen und Infrastruktur sind ebenfalls noch nicht in der siA etabliert und waren entsprechend nicht Gegenstand der Befragungen. Dabei kann es aber lohnenswert sein, zu prüfen, inwiefern sich das innovative hybride Ausbildungsangebot mit allen (Verwaltungs-)Prozessen und Services (Lehrplattformen, e-Portfolio, Bibliothek etc.) **trial und digital** abbilden ließe. tLOK hat zu Beginn der siA einen entsprechenden Anforderungskatalog an ein trial **Campus Management System** mit beschrieben, welcher auch Zugang für die Unternehmen böte, um sich z.B. besser über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Dazu gehörte dann z.B. auch eine Form von Einsicht in die Hochschulnoten, die aufgrund des Hochschulgesetzes nicht realisierbar ist und bei Unternehmen auf Unverständnis stößt. Eine Möglichkeit wäre es, eine Art Ampelsystem oder **Heatmap** zu entwickeln, die zugleich den Lernenden eine Orientierung über ihren Entwicklungsstand gäben.¹⁶

Darüber hinaus empfiehlt es sich, dass von tQM und Futurebox entwickelte **E-Portfolio** weiter und bildungsgangübergreifend in Kooperation mit Unternehmen zu erproben und perspektivisch auch auf den Bereich Lehrinhalte auszudehnen.

¹⁶ Vgl. Kapitel *Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern* in Unternehmensbefragung 2023/24 sobald auf peDOCS erschienen.

Selektive Einblicke - Was Unternehmen zum Bildungsweg-Coaching sagen

zur Frage in der Unternehmensbefragung 2023/24

„Was halten Sie von dem Konzept, dass ein Coaching vorsieht?“

„Ja, sehr gut! Ich finde das ganz hervorragend, dass man diese Entscheidungsmöglichkeit hat und dass man mal innehält, reflektiert und dann sich überlegt: Wie geht's jetzt mit mir weiter? Wo will ich eigentlich hin?“

„Super, weil ich glaube tatsächlich, dass dadurch, dass sie halt einfach einen großen Teil in der Uni oder an der Berufsschule verbringen, ein Coaching von der Seite total sinnvoll auch ist so. Kann mir sogar vorstellen, dass es am sinnvollsten ist, das in einer Art Kooperation auch zu machen, weil der betriebliche Teil ja irgendwo auch immer dazugehört.“

„Ich finde es ein gutes Angebot, dass die siA Absolventen die Möglichkeit haben, mit jemandem zu sprechen, unabhängig vom Betrieb, unabhängig von den Institutionen. Das ist einfach eine neutrale Person.“

Selektive Einblicke - Wie Unternehmen über Verzahnung und Ausbau von Strukturen denken

„Ich würde mir vielleicht wünschen, dass..., ich glaube das wird zum Teil schon gemacht, aber dass mehr nach Synergien geschaut wird. [...] Nehme ich mal das Beispiel Berichtsheft und was haben wir vielleicht auch dann für Arbeiten an der Uni oder so. Kann man das nicht irgendwie verzahnen?“

„Genau wäre das halt super, wenn man zum Beispiel mehr Transparenz bei den Prüfungsplänen, also bei den Klausuren hätte. Das kam im ersten Jahr sehr spät, sollte auf jeden Fall früher kommen, damit die Einsätze rechtzeitig geplant werden können.“

„Also für mich [braucht es] tatsächlich wirklich mehr Einblick in die Inhalte, an die Schnittstellen zwischen den einzelnen Beteiligten und vielleicht auch an Erwartungen, die vom Bildungssystem an uns ausbildenden Betrieb gestellt werden. Ob es da welche gibt und wenn ja, inwieweit. Also diese Verzahnung kann ich jetzt noch nicht so richtig wahrnehmen.“

„Was mir immer noch so ein bisschen fehlt, ist irgendwie die Harmonie zwischen Berufsschule und BHH.“

„Was mir tatsächlich aufgefallen ist oder was ich gut finden würde(...) ist einfach das Angebot von einer Onlinebibliothek.“

4. Zyklisch gedacht – ein Modell zur Unternehmens-(ein)bindung

Das hybride Bildungsangebot siA wird getragen durch drei Lernorte: Hochschule, Berufliche Schule und Betrieb. Dabei kommt den Bildungsinstitutionen als (be)ständige Bildungspartner eine maßgebliche Rolle im Rahmen der Qualitätssicherung zu. Gleichmaßen sind sie im Kontakt mit den Unternehmen als Lernort-Partner sowie über die studierenden Auszubildenden, die an allen drei Lernorten lernen und damit ein Bindeglied darstellen.

Die Bindung und Einbindung des dritten Lernorts obliegt somit beiden Institutionen, wenngleich die Hochschule stärker noch auf eine Anzahl von Kooperationsunternehmen angewiesen ist, um die erforderlichen Ausbildungsplätze für die Vergabe eines Studienplatzes sicherzustellen. Damit und mit der in der Hamburger Drucksache zugeschriebenen Kooperationsorientierung der BHH liegt die Vermutung nahe, dass eine entsprechende Verantwortung/ Fokussierung bei der Ansprache von Unternehmen beim Player Hochschule liegen könnte. In jeder Hinsicht gilt es, die Aufgaben und Rollen im Kontext Unternehmens(ein)bindung bewusst zu machen, die teilweise parallellaufende Kommunikation der Bildungsinstitutionen mit Unternehmen gut integriert zu gestalten und sich daher zwischen den Bildungsinstitutionen abzustimmen.

Dafür eignet sich z.B. eine Matrix, die zunächst die eigenen und gemeinsamen Kontaktmomente mit Unternehmen transparent für Vertreter:innen der Bildungsinstitutionen erfasst, offen legt und als gemeinsame Kommunikationsgrundlage und zur Abstimmung dient:

Beispiel-MATRIX Kontaktmomente mit Unternehmen*

Wer \ Was \ Wann	Info zu siA	Akquise	regelmäßige Austauschformate	zum siA-Start	Digitale Plattformen	Curricula	Beratung	Netzwerke / Mitgliedschaften
BHH	Webseite, Mailings	Messen	Unternehmenskonferenz Bildungsgangkonferenzen	Feier	keine	Praxisvalidierungsmodule	Video-Sprechstunde (wöchentlich)	
BS	Webseite		LOK-halbjährlich			Lernfelder, Noten, Praxisprojekte	anlassbezogen	Kammerprüfungen

* die Tabelle lässt sich weiter fortschreiben und ergänzen sowie auch detaillieren, z.B. mit Personengruppen, die involviert im Kontakt sind (Lehrende, Verwaltung, Geschäftsführung, Präsidium etc.).

Abbildung 5: Beispiel-Matrix Kontaktmomente mit Unternehmen

Im nächsten Schritt gilt es, Schnittmengen und Verantwortungen bzw. Rollen der jeweiligen Institutionen sowie mögliche Synergieeffekte zu identifizieren und zu definieren, um so synchronisiert Formate zur Lernortkooperation und Unternehmens(ein)bindung gemeinsam weiterzuentwickeln und zugleich Ressourcen im eigenen Kontext zu entlasten.

Die Aufgabe von Bindung und Einbindung beginnt bei der Ansprache/ Gewinnung von Unternehmen, besteht über mindestens die Dauer der hybriden Ausbildung und ist auch darüber hinaus (Bsp. Alumni-Netzwerk) ein relevanter Aspekt. Nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt, Unternehmen als Branchenmultiplikatoren für das hybride Bildungsangebot zu verstehen und die studierenden Auszubildenden von heute als Führungskräfte, Recruiter, Personaler und Ausbilder von morgen zu antizipieren.

Aus Sicht eines trialen Qualitätsmanagements kann es also lohnenswert sein – wenngleich in Hamburg die Zahl der Kooperationsunternehmen wächst und Partner beständig bleiben – sich

die einzelnen Phasen (z.B. Akquise von studierenden Auszubildenden und Unternehmen, Studienstart, 1. Studienjahr, Zwischenprüfung etc.) anzuschauen, Momente der Bindung und Möglichkeiten zur Einbindung von Unternehmen zu identifizieren und qualitätszusichern bzw. entsprechend weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch, wie oben beschrieben, mögliche Rollen und Verantwortungen den beiden Bildungsinstitutionen zuzuschreiben, die Kommunikation untereinander abzustimmen und Schnittstellen festzulegen (verbindlich abgestimmte Kommunikationsmatrix).

Analog zum siA-Kreislauf von vier Jahren, sollte entsprechend der Blick auf die Unternehmens(ein)bindung bzw. auf Kommunikations- wie Kooperationsmomente/-anlässe mit Unternehmen durch die Beruflichen Schulen oder die Hochschule im Zyklus erfolgen. Die folgende Skizze zeichnet Möglichkeiten für das Qualitätsmanagement auf, hinsichtlich einer effektiven und effizienten Unternehmens(ein)bindung zyklisch, und nicht nur linear gedacht, wirksam zu werden. Sie berücksichtigt Momente/ Elemente von Ansprache, Kommunikation und Abstimmung auch inhaltlicher Art wie die PVM während des Bildungsangebots, aber auch für die Zeit danach.

Dieses Modell ist mit Hamburger siA-Elementen exemplarisch bestückt, kann aber je nach Einsatzort neu/anders befüllt werden. Berücksichtigt werden sollte dabei die rein kommunikativ-informative Ebene inkl. Veranstaltungen/Formate (pink) sowie die inhaltlich-curriculare Ebene (blau), die Möglichkeiten der Kooperation gem. der o.g. Stufen der Lernortkooperation bieten.

Zyklus Unternehmensbindung



Die Aufgabe von Bindung und Einbindung beginnt bei der Ansprache/ Gewinnung von Unternehmen, besteht über mindestens die Dauer der hybriden Ausbildung und ist auch darüber hinaus (Bsp. Alumni-Netzwerk) ein relevanter Aspekt.

Abbildung 6: Zyklus Unternehmensbindung

Zyklus Unternehmensbindung

Kooperationsmomente

INNOVET
TQM

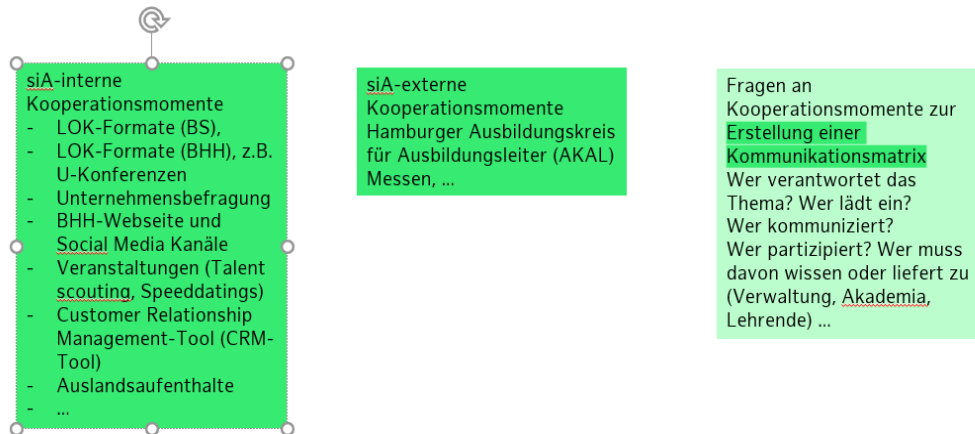


Abbildung 7: Zyklus Unternehmensbindung – Kooperationsmomente in der siA

Zyklus Unternehmensbindung

Kommunikation & Formate sowie Inhaltliche Ebene

INNOVET
TQM

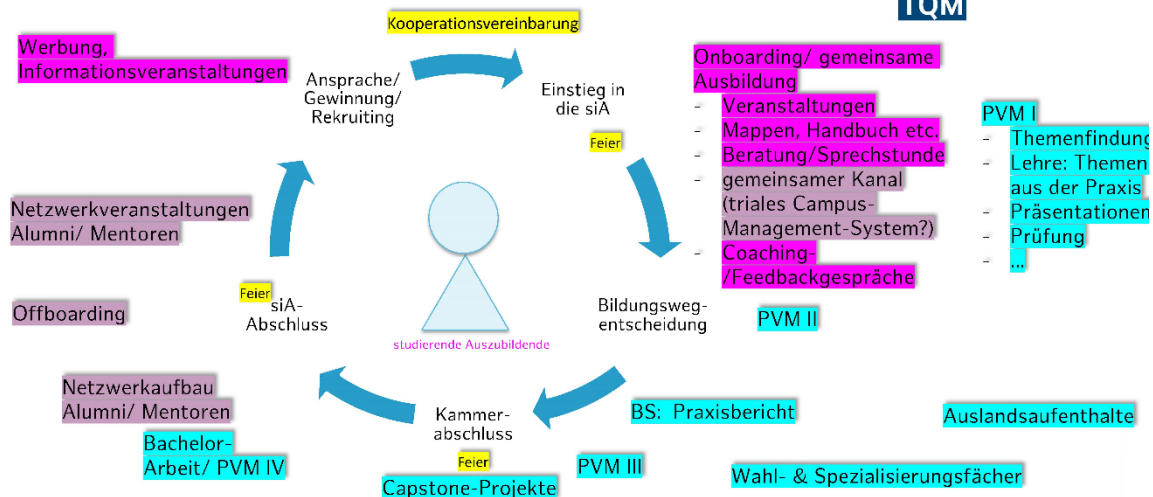


Abbildung 8: Zyklus Unternehmensbindung – Kommunikation und Formate, inhaltliche Ebene

Weitere Maßnahmen zur Unternehmensbindung

Weitere Maßnahmen zur Unternehmensbindung

- **Aufbau Alumni Netzwerke**
- **Entwicklung von weiterführenden Studiengängen (Master etc.)**

Die Skizze unterstreicht die Relevanz der studierenden Auszubildenden als Bindeglied zwischen den Lernorten und zugleich als Spiegel für die Qualität des Angebots: Sie stehen im Mittelpunkt. Ihre Ausbildungsbetriebe, die Kooperationsunternehmen der Hochschule, beteiligen sich insbesondere und teils auch aktiv an dem neuen hybriden Ausbildungsformat, um diese jungen Menschen als Fachkräfte zu gewinnen, zu sichern und für den eigenen Bedarf zu qualifizieren.¹⁷

Daher ist die Reflexion des Bildungsangebots mit dieser Bezugsgruppe, die gleichermaßen während der siA das Unternehmen schon als Angestellte vertritt und im Idealfall zukünftig dort Positionen als Fachkräfte- und im Führungsnachwuchs übernimmt, unabdingbar. Um sie perspektivisch auch persönlich und über die siA hinaus zu binden und als Multiplikator:innen und Supporter:innen für die siA zu nutzen, ist der Aufbau eines **Alumni-Netzwerks** ebenso wie die **Entwicklung von Möglichkeiten für weiterführende Studiengänge (Master)** sinnvoll.

¹⁷ Vgl. Kapitel *Unternehmerische Gründe, sich an der siA zu beteiligen* in Unternehmensbefragung 2022/23 und Unternehmensbefragung 2023/24, voraussichtliches Erscheinungsdatum peDOCS 2024.

5. Fazit: Transparenz und Partizipation

Das innovative hybride Bildungsangebot „Studienintegrierende Ausbildung (siA)“ soll eine Antwort auf den weitgreifenden Fachkräftemangel geben. Insbesondere die Gewinnung und Bindung des Fachkräftenachwuchses stellt eine zentrale Herausforderung für viele Unternehmen dar. Hybride Bildungsangebote, die Studium und Ausbildung integrieren, können eine innovative Lösung sein, um insbesondere auch die Attraktivität von Bildung für junge Talente zu erhöhen: Sie bedienen, neben der häufig gewünschten Praxisnähe, die Tendenz der Generation, mit Hochschulzugangsberechtigung auch eine akademische Qualifikation zu verfolgen.

Eine erfolgreiche Umsetzung hybrider Bildungsangebote erfordert jedoch eine intensive Kooperation zwischen Unternehmen, Hochschule und Berufsschule, die eine anspruchsvolle Ausbildung wie die siA – in vier Jahren, über drei Lernorte, zu zwei Abschlüssen – für die Lernenden möglich machen. Wie bereits in den obigen Empfehlungen angedeutet, lassen sich einige zeitgemäße Formate der Zusammenarbeit identifizieren, die nicht nur die Abstimmung und Kommunikation zwischen den Lernorten und mit den studierenden Auszubildenden fördern, sondern auch für genügend Flexibilisierung und Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse sorgen. Dazu gehört neben der Kollaboration der Lernorte bzgl. der Curricula, um einen erfolgreichen, kontinuierlichen Theorie-Praxis-Transfer während der Ausbildung zu gewährleisten und Redundanzen zu reduzieren, insbesondere die Integration digitaler Lernformate, die von allen Lernorten und den Lernenden genutzt werden können, um Lerninhalte zu teilen und den Lernfortschritt zu verfolgen. Auch virtuelle Klassenzimmer, organisiert von Schule, Hochschule und Betrieb können gemeinsame Lehre und die Interaktion und den Austausch zwischen Lernenden und Ausbildern fördern.

Die Vorteile innovativer hybrider Bildungsformate scheinen auf der Hand zu liegen, sofern eine aktive Einbindung der ressourcensensitiven und volatilen Kooperationspartner Unternehmen gelingt. Als Herausforderung können insbesondere die kulturellen und strukturellen Unterschiede zwischen den Lernorten (z.B. unterschiedliche Zeitpläne und organisatorische Abläufe) gelten sowie eine funktionierende Kommunikation und Abstimmung. Entsprechend wichtig wird es sein, dass es den Bildungsinstitutionen gelingt, auf der Informationsebene eine hohe Transparenz zu den Bildungsanforderungen im Rahmen der siA und zugleich für die Koordinations- und Kooperationsebene eine umfassende Informationsbasis und aktivierende Strukturen zu Möglichkeiten der Partizipation von Unternehmen zu schaffen.

Erfolgsfaktoren für eine gelingende Lernortkooperation sind dann eine klare Definition der Rollen und Verantwortlichkeiten, regelmäßige Kommunikationsstrukturen und die Einbindung aller relevanten Akteure. Hierbei können auch übergeordnete Institutionen wie die Kammern eine entscheidende und unterstützende Rolle bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung hybrider Bildungsgänge innehaben und Anreize für eine intensive Lernortkooperation schaffen. [(Vgl. Bsp. Prüfungen tPM [One Pager 21.06.2023 \(hamburg.de\)](https://www.one-pager.de/21.06.2023/hamburg.de))]

Perspektiven zum Weitermachen in der siA

„Ich hatte mit sehr viel mehr Komplikationen gerechnet, weil alles neu und frisch ist. Es läuft wie geschnitten Brot.“

„Es ist für mich die eierlegende Wollmilchsau (...), weil es die perfekte Kombination ist. Ich muss mich nicht entscheiden für entweder oder, sondern ich habe sowohl als auch, weil wir es immer wieder haben, dass die normalen Azubis sehr, sehr lange brauchen nach der Ausbildung, um hoch qualifizierte Jobs zu übernehmen. Und das dauert mir eigentlich zu lange. Die müssen dann noch ein berufsbegleitendes Studium im Zweifel machen (...) oder noch 1000 Sachen, bevor sie dann irgendwann mal in hochqualifizierten Jobs einsetzbar sind. Und bei den nur dualen Studenten ist es so, dass denen ganz häufig die Basics fehlen und die zwar hochkomplexe Sachverhalte mit dem Kunden besprechen können (...). Aber wenn denn der Kunde [eine einfache Frage] hat, nicht weiterwissen. So, und beides ist für uns fatal, weil wir brauchen hochqualifizierte Leute, die aber auch die Basics beherrschen. Und das bietet die BHH einfach. Und das in einer in einem sehr kompakten, kurzen Ausbildungszeitraum.“

„Ich bekomme einen gut qualifizierten Azubi in vertretbarer Zeit.“

6. Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Literatur

- Euler, D. (2003). Lernortkooperation: Ziele, Formen und Wirkungen der Kooperation von Berufsbildenden Schulen und Betrieben. In: Berufliche Bildung zwischen Schule und Arbeitswelt (S. 45-67). Bielefeld: Bertelsmann.
- Deitmer, L., & Heinemann, L. (2014). Qualität der beruflichen Bildung durch Lernortkooperation: Eine empirische Untersuchung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 43(3), S. 15-19.
- Rauner, F., & Wittig, W. (2016). Motivation und Zufriedenheit von Auszubildenden: Die Rolle der Lernortkooperation. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 112(4), S. 550-566.

Links

- Errichtung der Beruflichen Hochschule Hamburg (vgl. **Drucksache** 21/17964) <https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2019/08/21-17964.pdf>
- [Forschungsinstitut Betriebliche Bildung \(f-bb\), abgerufen am 15.09.2024](#)
- Handlungsempfehlungen Verzahntes Prüfen: [One Pager 21.06.2023 \(hamburg.de\)](#)
- [Systemanalyse des dualen Studiums in Deutschland | Hochschule Osnabrück \(hs-osnabrueck.de\)](#)
- [Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung \(siA\). Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg \(pedocs.de\)](#)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ziel-/Bezugsgruppen der Bildungsinstitutionen in der siA	S. 3
Abbildung 2: Adaptiert nach Lernortkooperation im deutschen System der Dualen Berufsausbildung	S. 6
Abbildung 3: Beispiel für Previw-Review-Mailings	S. 12
Abbildung 4: Exemplarische Info-Mailings	S. 14
Abbildung 5: Beispiel-Matrix Kontaktmomente mit Unternehmen	S. 28
Abbildung 6: Zyklus Unternehmen	S. 29
Abbildung 7: Zyklus Unternehmensbindung - Kooperationsmomente	S. 30
Abbildung 8: Zyklus Unternehmensbindung – Kommunikation und Formate, inhaltliche Ebene	S. 30

Impressum

InnoVET-Projekt tQM
triales Qualitätsmanagement
Webseite: <https://tqm.hamburg.de>

Konzeption: Birte Krüger

Gestaltung:
InnoVET-Projekt tQM und MedienMélange
Kommunikation!
Webseite: www.medienmelange.de

Kontakt: Birte Krüger,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Hamburger Institut für Berufliche Bildung
(HIBB)
E-Mail: birte.krueger@hibb.hamburg.de

Stand: September 2024