

WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



EMPLOYABILITY @WWU

*Dokumentation des Employability-Workshops vom 07. und 08. März 2016
an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster*



INHALTE DER DOKUMENTATION

TAG 1 // 07. MÄRZ 2016

- › Programm der Tagung
- › Begrüßung
- › Impulsvortrag zur Einführung ins Thema „Employability“
- › Präsentation des Projektes „Employability“ an der Universität Münster
- › Round-Table 1 „Hochschulen als Arbeitsmarktgestalter oder als Reagierende auf Arbeitsmarktanforderungen?“
- › Round-Table 2: „Wie kann eine Employability-Positionierung im Fach/in der Hochschule erarbeitet werden?“
- › Round-Table 3: „Lehr-Lern-Formen zur Stärkung der Employability“
- › Round-Table 4: „Integration von Employability-Maßnahmen in die Curricula, inklusive Verkoppelung zentraler und dezentraler Lehrangebote“
- › Round-Table 5: „Wirkungsmessung von Employability-Maßnahmen“

TAG 2 // 08. MÄRZ 2016

- › Umsetzungsbeispiel Niederlande-Deutschland-Studien
- › Umsetzungsbeispiel Musikhochschule
- › Posterrundgang
- › Arbeitsgruppe 1: Nutzung von Absolventenstudien hinsichtlich der Employability
- › Arbeitsgruppe 2: „Beruflichkeit“ in der (Re-)Akkreditierung
- › Abschlussdiskussion und Ergebnissicherung

PROGRAMM

TAG 1 // 07. März 2016

12:00 – 13:00 Uhr	Eintreffen der Teilnehmer/innen, Registrierung, Mittagessen
13:00 – 13:05 Uhr	Begrüßung durch Andreas Eimer, Leiter des Career Service der Universität Münster
13:05 – 13:20 Uhr	Begrüßung und Eröffnung der Veranstaltung durch Dr. Marianne Ravenstein, Prorektorin für Lehre & studentische Angelegenheiten
13:20 – 13:30 Uhr	Vorstellung der Agenda (Tag 1) Organisatorische Aspekte
13:30 – 14:15 Uhr	Impulsvortrag zur Einführung ins Thema „Employability“ Prof. Dr. Wilfried Schubarth, Universität Potsdam
14:15 – 14:45 Uhr	Fragen und Diskussion
14:45 – 15:15 Uhr	Kaffeepause
15:15 – 15:45 Uhr	Dr. Jan Knauer/Andreas Eimer: Präsentation des Projektes „Employability“ an der Universität Münster
15:45 – 16:15 Uhr	Fragen und Diskussion
16:15 – 17:15 Uhr	Round-Table-Austausch zu: <ul style="list-style-type: none">› Hochschulen als Arbeitsmarktgestalter oder als Reagierende auf Arbeitsmarktanforderungen?› Wie kann eine Employability-Positionierung im Fach / in der Hochschule erarbeitet werden?› Lehr-Lern-Formen zur Stärkung der Employability› Integration von Employability-Maßnahmen in die Curricula, inklusive Verkoppelung zentraler und dezentraler Lehrangebote› Wirkungsmessung von Employability-Maßnahmen
17:15 – 18:00 Uhr	Präsentation der Round-Table-Ergebnisse & Abschluss-Diskussion
18:45 Uhr	Gemeinsames Abendessen im Schlossgarten-Café (Schlossgarten 4, 48149 Münster)

TAG 2 // 08. März 2016

8:30 – 9:00 Uhr	Ankommen und Begrüßungskaffee
9:00 – 9:10 Uhr	Vorstellung der Agenda (Tag 2) Organisatorische Aspekte
9:10 – 10:00 Uhr	Umsetzungsbeispiele des Projektes „Employability“ in Fächern der Universität Münster: Präsentation mit Diskussion
10:00 – 11:00 Uhr	Posterrundgang mit Kaffee <ul style="list-style-type: none">› Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald› Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)› Goethe-Universität Frankfurt am Main› Hochschule Coburg› Hochschule Emden/Leer› Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin› Hochschule Kaiserslautern› Hochschule Ostwestfalen-Lippe› Johannes Gutenberg-Universität Mainz› Technische Hochschule Mittelhessen› Universität Kassel› Universität Koblenz-Landau
11:00 – 12:00 Uhr	Zwei parallele Arbeitsgruppen: Kurzimpulse und anschließende Arbeitsphase <ol style="list-style-type: none">1) Nutzung von Absolventenstudien hinsichtlich der Employability2) „Beruflichkeit“ in der (Re-)Akkreditierung
12:00 – 12:30 Uhr	Diskussion der Gruppenergebnisse im Plenum
12:30 – 13:00 Uhr	Abschlussdiskussion und Ergebnissicherung, Verabschiedung
13:00 – 14:00 Uhr	Mittagsimbiss bzw. Lunchpakete
14:00 Uhr	Ende der Veranstaltung und Abreise

07. MÄRZ



07.03.2016

Begrüßung

Von Hochschulen aus ganz Deutschland kamen die Teilnehmer/innen des BMBF-Workshops, die Andreas Eimer, Leiter des Career Service der Universität Münster, begrüßte. Die Konkretisierung und Operationalisierung des Konzeptes „Employability“ ist einer der Arbeitsschwerpunkte des Career Service der Universität Münster.



07.03.2016

Impulsvortrag

Prof. Dr. Wilfried Schubarth, Erziehungswissenschaftler an der Universität Potsdam, ordnete in seinem Impulsvortrag die seit Jahren laufende Diskussion über Employability bildungspolitisch ein und ermutigte die Hochschulen, ein eigenes Verständnis zu dieser Thematik zu entwickeln.

Für den Download steht aus Urheberrechtsgründen keine Präsentation zur Verfügung. Das Fachgutachten, auf dem der Vortrag basiert, findet sich auf der Seite der Hochschulrektorenkonferenz unter

<https://www.hrk-nexus.de/aktuelles/news/detailansicht/meldung/nexus-impulse-und-fachgutachten-zu-employability-3252/>



07.03.2016

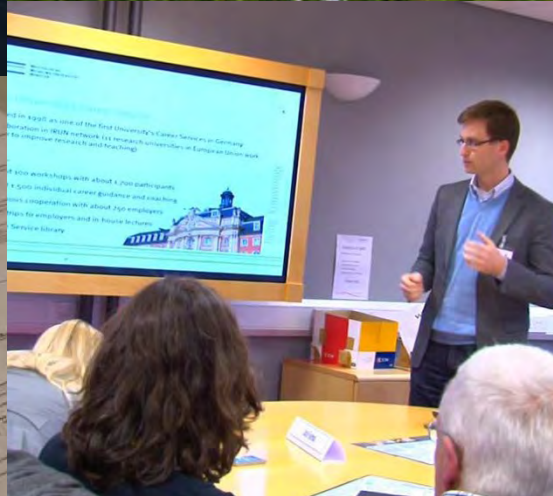
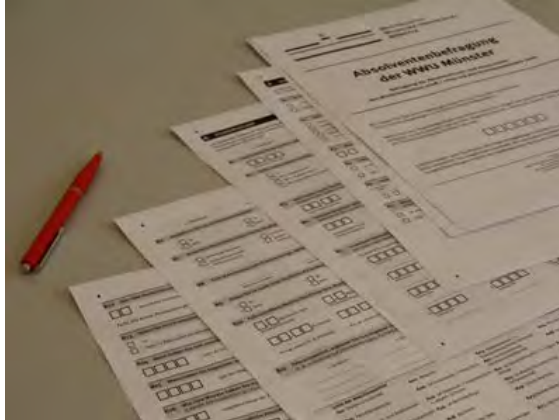
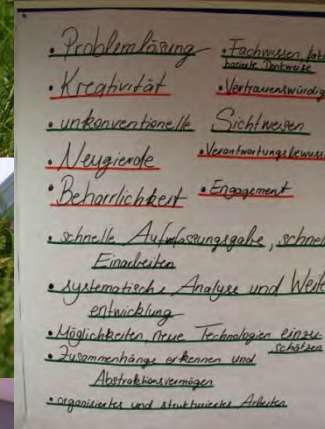


Projekt „Employability“

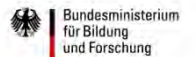
Projektleiter Dr. Jan Knauer präsentierte das Projekt „Employability“, in dem im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre an der Universität Münster fächerspezifische und universitätsadäquate Herangehensweisen an die Förderung der Employability entwickelt werden.



Das Projekt **Employability** an der Universität Münster



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Warum muss das Thema „Employability“ durch die Hochschulen aktiv gestaltet werden?

- › Bildungspolitisch und hochschulrechtlich: „Employability“ ist gesetzt!
- › Konzept weder bildungspolitisch noch rechtlich klar definiert
- › Das kann man kritisieren, kann aber auch Gestaltungsraum eröffnen
- › Hochschulen vielfach zwischen Aussitzen, Abwehr oder Aktionismus
- › Währenddessen: externe Einflussnahme (Vortrag Prof. Schubarth), aber auch Erwartungen (Studierende, Eltern)
- › Hochschulen, vor allem Universitäten, eher reaktiv und als Getriebene: Das ist ungünstig, aber auch nicht nötig!

Öffnen Sie Ihren Blick für eine vielleicht noch neue Rolle...

- › Unser Ansatz ist strategisch und hochschulweit
- › Möglicherweise denken Sie:
 - *„Das ist nicht meine Aufgabe...“*
 - *„Meine Zielgruppe sind die Studierenden...“*
 - *„Ich bin Lehrende/r und nicht Strateg/e/in...“*
 - *„Die Fächer werden nicht kooperieren...“*
- › Das dachten wir auch lange!
- › Aber: Einer muss sich dieser Aufgabe strategisch annehmen.
- › Daher: Vielleicht fordert Sie diese neue Rolle positiv heraus
- › Dann können Sie „Employability“ zu Ihrem Thema machen und zur hochschulischen Expertise-Instanz dafür werden.

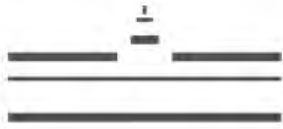


Unser übergeordnetes Projektziel

Wir möchten erreichen, dass die Fächer...

- › ... sich der (dämonisierten?) Thematik „Employability“ öffnen,
- › ... sich strukturiert und substantiell damit beschäftigen,
- › ... erkennen, dass es eine hochschulisch angemessene Herangehensweise an das Thema gibt,
- › ... sehen, dass das Thema studiums- und lehrbezogen interessante Perspektiven eröffnet.

**Eine Hochschule, die eine klare Haltung zu der Thematik hat,
kann auch selbstbewusst damit umgehen!**



Der „Stärkenansatz“: Keine Streicheleinheit für Lehrende, ...

- › Fokus auf vorhandene Stärken im Studiengang
- › Ansatz passend zum System „Hochschule“
- › Fokus nicht auf Defizite und Kritik
- › Wir geben den Fächern keine Employability-Ziele vor, achten aber auf
Transparenz und Plausibilität
- › Spezifika von Universitäten und Fachhochschulen: Wo können wir
voneinander lernen, wo unterscheiden wir uns?



Der „Stärkenansatz“: Keine Streicheleinheit für Lehrende, sondern unsere Überzeugung

Unsere Überzeugung:

- › Das Hochschulstudium in Deutschland ist qualitativ hochwertig
- › Der Berufsbezug beruflicher Bildung ist auf hochschulische Bildung nicht anwendbar
- › Unterschiede zwischen Hochschul- und Berufsbildung anerkennen

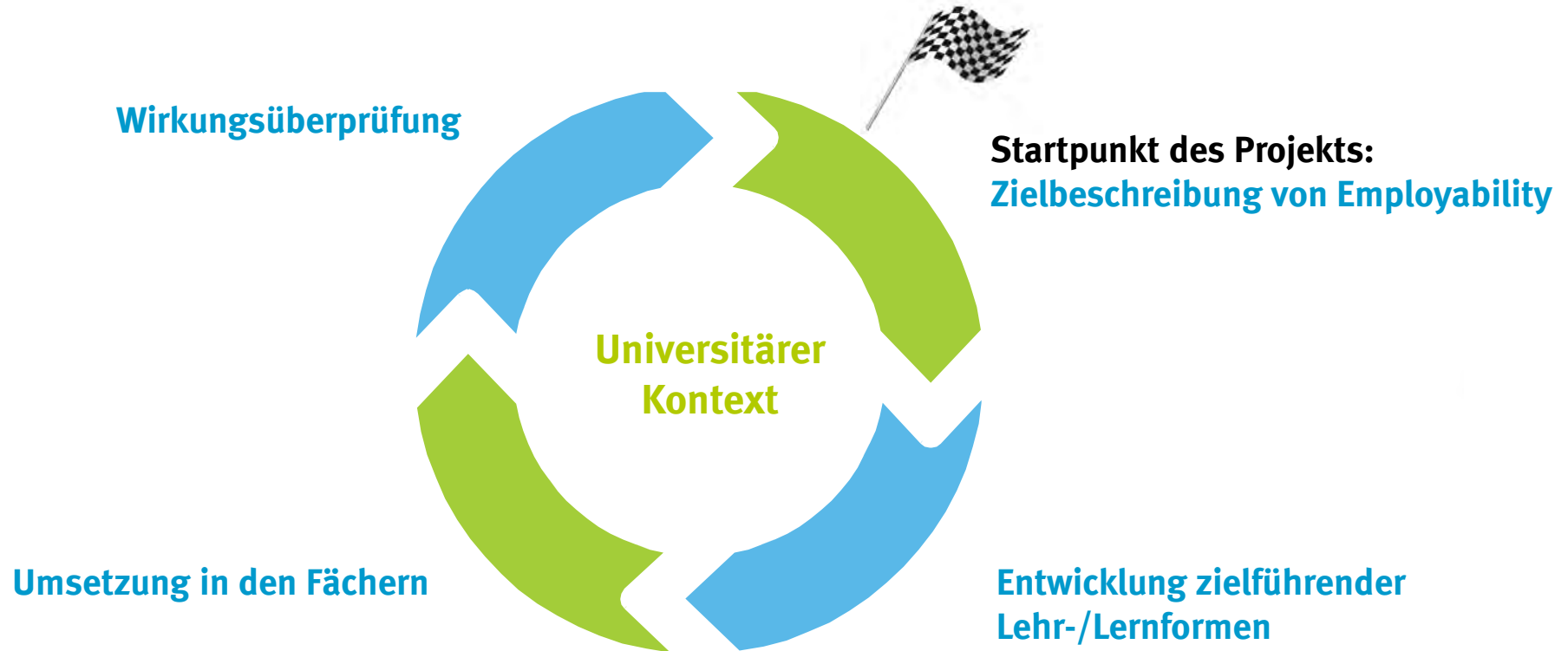


Kern-Herausforderung für die Fächer: Der Mut zu einer klaren Positionierung

- › Wir unterstützen die Fächer bei einer plausiblen Employability-Positionierung:
- › Welches Absolventenprofil wird gefördert – unternehmerisch, elitär, innovativ, marktgängig, akademisch-forschend, usw.?
- › Klares Kompetenzenprofil der Absolventen: lieber Weniges richtig gut als von Allem ein bisschen
- › Lehrangebot passt zur Employability-Position
- › Konsequente Wirkungsüberprüfung

→ wir geben nichts vor, sondern aus dem Fach selbst heraus entsteht eine passende Position zu Employability!

Unser Vorgehen: erst Ziel setzen, dann Maßnahmen umsetzen





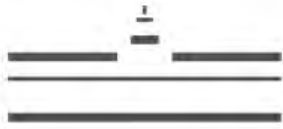
Welche Vorteile ergeben sich?

- › Die Fächer können ihr Profil klar kommunizieren
- › Studieninteressierte werden eindeutig informiert und haben Kriterien zur Entscheidung
- › Falsche Erwartungen werden reduziert, Motivation erhöht
- › Die Fächer werden von Reagierenden zu Gestaltenden
- › Die Fächer können ihre Zielsetzungen klar überprüfen



Wie wir mit den Fächern arbeiten

- › Wir **sprechen** mit den Verantwortlichen in den Fächern: mit Studiendekanen, interessierten Lehrenden und Studienkoordinatoren
- › Wir **analysieren** die Studiengänge: per Interviews mit Lehrenden und Studierenden; Analysen von Modulen, Lehrveranstaltungen, Studienganginfos und Befragungsergebnissen
- › Wir **moderieren** den Diskussions- und Abstimmungsprozess im Fach, führen Gemeinsames zusammen und unterstützen bei der Umsetzung



Der richtige Moment, mit einem Fach ins Gespräch zu kommen

- › Wenn **externe Auflagen** erfüllt werden müssen: Reakkreditierung, Evaluierungen
- › Aus **interner Motivation**, wenn neue Studiengänge entwickelt werden sollen
- › Wenn das Fach **im Wettbewerb** zu anderen Hochschulen seine Alleinstellungsmerkmale herausarbeiten möchte

Zwei beispielhafte Ergebnisse



**Position zur
Employability
erarbeiten**



**Kompetenzprofil
klären**

1

Fächer entwickeln klare Aussagen zur Employability

Vorher

- › Uneinigkeit im Fach über Qualifikationsziele
- › Aussagen zu späteren Berufsfeldern zu pauschal

POSITIONIERUNG DER MUSIKHOCHSCHULE MÜNSTER ZU EMPLOYABILITY (BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT)

Erarbeitet mit fachlicher Unterstützung des Career Service der WWU | Stand: 4. Juni 2014

[Das Positionspapier kann auch hier als pdf-Dokument abgerufen werden.](#)

GRUNDSÄTZLICHE AUSRICHTUNG DER STUDIENGÄNGE UND AUSBILDUNGSZIELE

Die Vorbereitung der Studierenden auf das Erwerbsleben als Musiker ist integraler Bestandteil aller angebotenen Studiengänge, sowohl im künstlerischen als auch im künstlerisch-pädagogischen Bereich. Die Musikhochschule Münster orientiert ihre Studiengänge an den aktuellen und voraussehbaren Bedarfen in den potentiellen

Screenshot einer Fachseite mit der Positionierung

Jetzt

- › Beschreibung realistischer und wahrscheinlicher Tätigkeitsfelder (ggf. mit nötigen weiteren Qualifikationsschritten)
- › Beschreibung des individuellen Orientierungsprozesses
- › Konsens im Fach über die Ziele
- › Grundlage für roten Faden im Curriculum

2

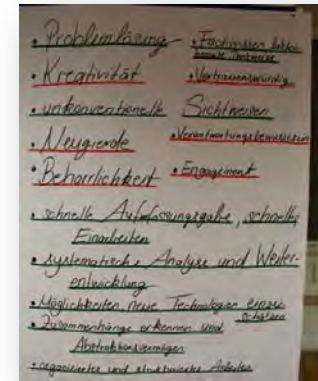
Fächer entscheiden sich für zentrale, beschäftigungsbefähigende Kompetenzen und kommunizieren sie klar

Vorher

„Studium war zwar ganz schön, aber was bringt mir das nun?“

Jetzt

- › Lehrende verweisen immer wieder auf zentrale, profildbildende fachliche und überfachliche Kompetenzen in ihren Lehrveranstaltungen
- › Absolventen wissen um ihre eigenen Stärken aus dem Studium
- › Arbeitgeber erkennen Kompetenzprofil der Absolventen
- › Studieninteressierte können sich bewusster für das Fach entscheiden
- › Klares Lehrprofil und Alleinstellungsmerkmale des Fachs

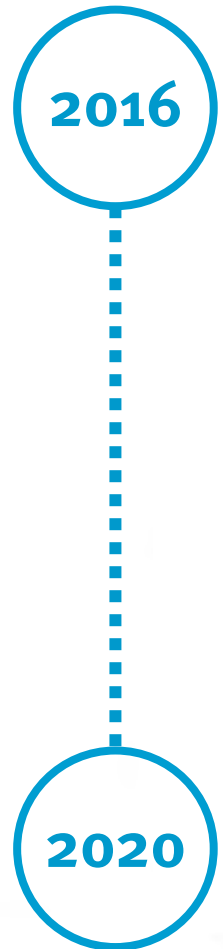


Was wir uns noch vorgenommen haben (Projektphase II bis 2020)



Ziele für die zweite Projektphase

- › Sich auf eine **gesamtuniversitäre Employability-Positionierung** verständigen
- › Das Potential der **Absolventenbefragungen** stärker ausschöpfen
- › **Qualifikationsmaßnahmen für Lehrende** anbieten (Workshopreihe)



Ziele für die zweite Projektphase

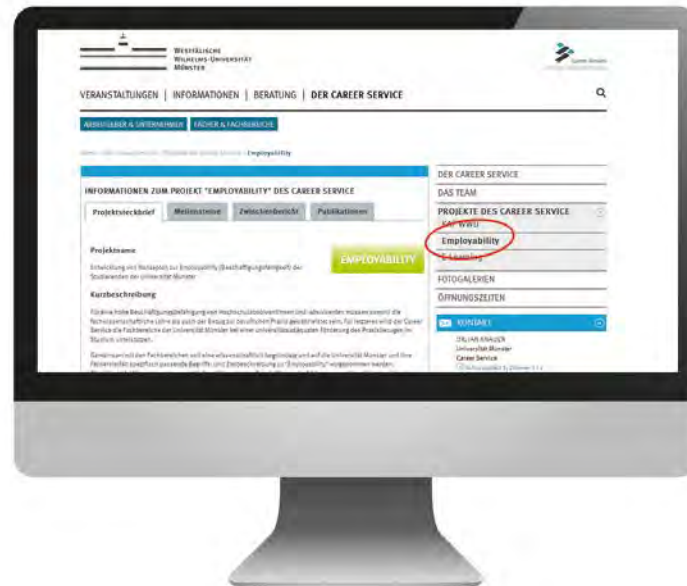
- › Studierende in einem interdisziplinären Praxisprojekt einbinden
- › Ein Methodenhandbuch mit guten Lehrformen für Employability erstellen
- › Eine Broschüre mit einer Sammlung von Erfolgsbeispielen des Münsteraner „Employability“-Modells publizieren (Referenzwerk für Qualitätsstandards zur Stärkung der Employability)



2016

2020

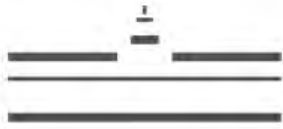
Wenn Sie mehr wissen wollen, als wir Ihnen hier berichtet haben



**Zwischenbericht
in Ihren Taschen**

Projektseite
[www.de/CareerService/
employability](http://www.de/CareerService/employability)

**... Austausch bei
dieser Tagung**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Career Service der Universität Münster Projekt „Employability“

www.uni-muenster.de/CareerService/employability

Das Projekt wird finanziert aus Mitteln des „Qualitätspaktes Lehre“

Gefördert vom:



Andreas Eimer, M.A., MSc
Leiter des Career Service der
Universität Münster
Tel.: 0251 83-30042
andreas.eimer@uni-muenster.de

Dr. Jan Knauer
Verantwortlich für das Projekt
„Employability“
Tel.: 0251 83-32284
jan.knauer@uni-muenster.de

07.03.2016

Diskussion der Präsentation

In der anschließenden Diskussion waren die Teilnehmer/innen vor allem an der konkreten Umsetzung interessiert: Wie gewinnt man die Lehrenden für die Mitarbeit? Wie laufen die Meinungsbildungsprozesse in den Fächern? Wie werden Studierende einbezogen?



07.03.2016

Round-Table „Arbeitsmarktgestaltung“

Die Gespräche bei diesem Round Table machten deutlich: Hochschulen haben nicht nur die Funktion, auf vorhandene Arbeitsmarktbedarfe hin auszubilden. Sie sollten ihre Studierenden auch vorbereiten, Innovationen anzutreiben und den Arbeitsmarkt so mit zu beeinflussen.

zu ①

Round Table ①

- ★ Kurzfristigkeit der Ausrichtung: ^{3 Jahre} / _{5 Jahre}
- ★ Einengung der Regionen, Arbeitsfelder, etc.
- ★ fehlendes/vermindertes Innovationspotential (zurück für Arbeitgeber)
- ★ ...

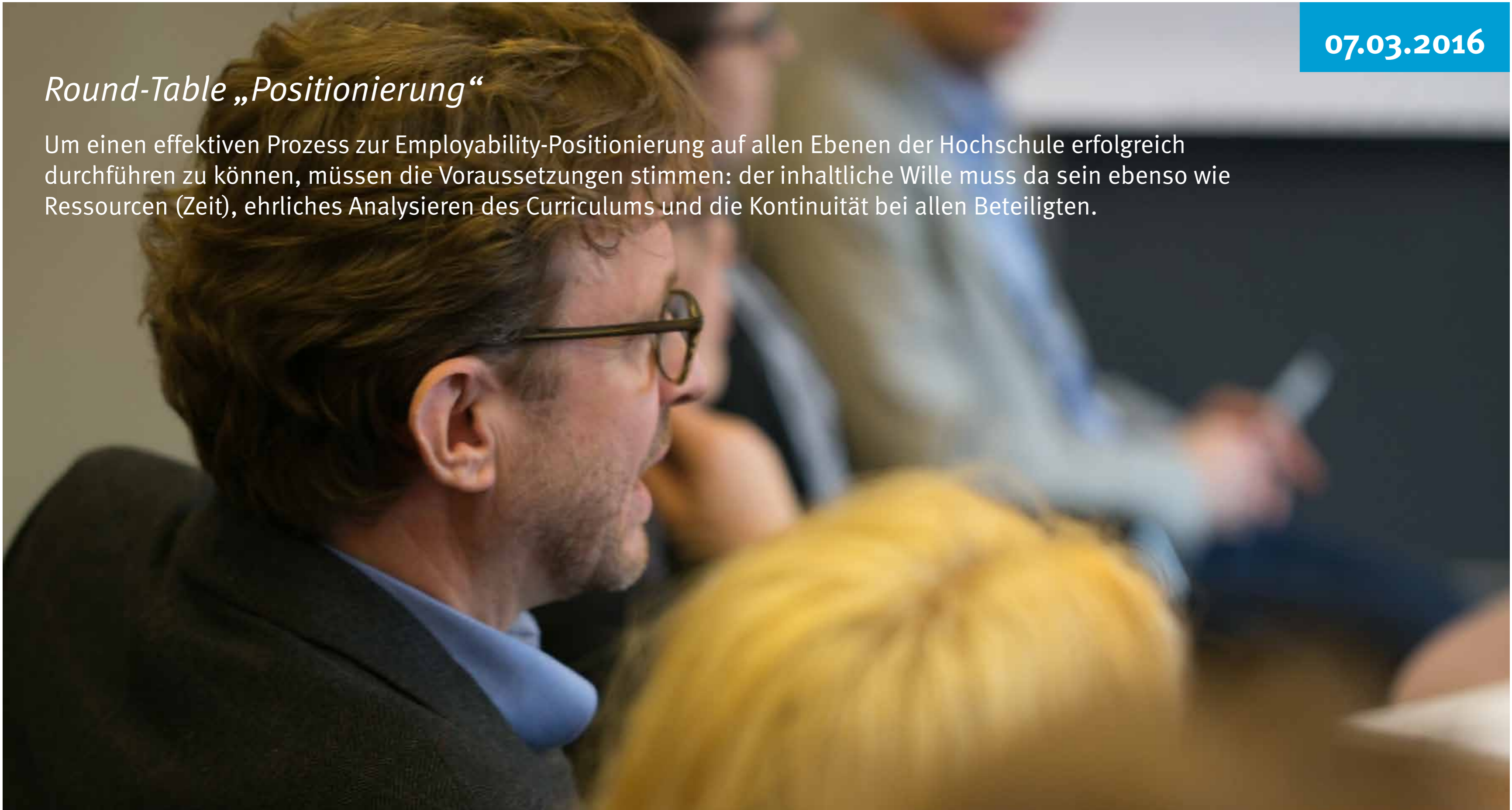
zu ②

- ★ Transparenz für Studierende
- ★ Offenheit für Erfahrungen, die nicht vorhersehbar sind
- ★ Innovationspotential
- ★ IMPULSGEBER für AG, ...
- ★ DIALOG PARTNER für Region, AG, etc.

07.03.2016

Round-Table „Positionierung“

Um einen effektiven Prozess zur Employability-Positionierung auf allen Ebenen der Hochschule erfolgreich durchführen zu können, müssen die Voraussetzungen stimmen: der inhaltliche Wille muss da sein ebenso wie Ressourcen (Zeit), ehrliches Analysieren des Curriculums und die Kontinuität bei allen Beteiligten.



2

Welche Voraussetzungen
müssen bei den einzelnen
Akteuren gegeben sein?

- Ressourcen (Zeit) in der eigenen Einrichtung
- ehrliche Reflektion des Curriculums u. des Verbleibs
- Schmerz/Konkurrenz für Fach
- Kontinuität bei Beteiligten (z. B. Studienoberkane, u. a.)

3

Wie können Sie an Ihrer HS
als Expertise-Instanz für 1
Employability wahrgenommen werden

- Übersetzer v. Arbeitsmarktdaten
- Coaching / Beratungsservice
 - Leitfaden für Akkred.
 - sich aufs Fach einstellen
- Netzwerke nutzen
- Erfahrung im Thema gewinnen
- Metaebene
 - Kommunikation von best practice

Wie überzeugt man ein Fach, eine Employability Position zu erarbeiten?

- Verbleibsstudien als Ansatzpunkt
- Präsenz in Gremien
- Employability als Entscheidungskriterium für Studieninteressierte
- Emp. als Motivation vs Studienabbruch
 - Profitieren von best practices (auch Arbeitsentlastung)
 - Stolz auf Absolventen
 - mit Alumni Rückkopplung bez. Forschung

07.03.2016

Round-Table „Lehr-Lern-Formen“

Klar wurde: Ohne Lernziel-Definition kann es nicht gelingen, Employability zu fördern. Diskutiert wurde auch, ob Berufsbefähigung im Seminarraum vermittelt werden kann und ob und wie Wissens- und Erfahrungszugewinne überprüft werden können.



07.03.2016

LEITFRAGEN

1. INTEGRATION IN IHEREN
2. VERKOPPELLUNG ANSTREBEN ?
3. QUALITÄTSSICHERUNG / VERSTETIGUNG GEWÄHRLEISTEN

Round-Table „Integration“

In diesem Round Table wurden verschiedene Ansätze deutscher Hochschulen diskutiert, wie spezifisch Employability stärkende Angebote mit dem Fachstudium verkoppelt bzw. in Fachveranstaltungen integriert werden können und wie daneben auch additive Angebote profilbildend sein können.

4

Integration in die Curricula

inkl. Verkopplung zentraler / dezentraler Angebote

① Integration initiieren

- interner und externer Impuls → Angebot / Nachfrage
- geschützter Raum
- Bsp.: „Der Coburger Weg“, „InVECTra“, „PREPARE“, Uni Greifswald
„Richtig einsteigen“ „inter-studies“

② Verkopplung anstreben?

- Strukturelle interne Klärung → Ressourcen
- Wahlbereich / studium generale strukturieren → profilorientiert

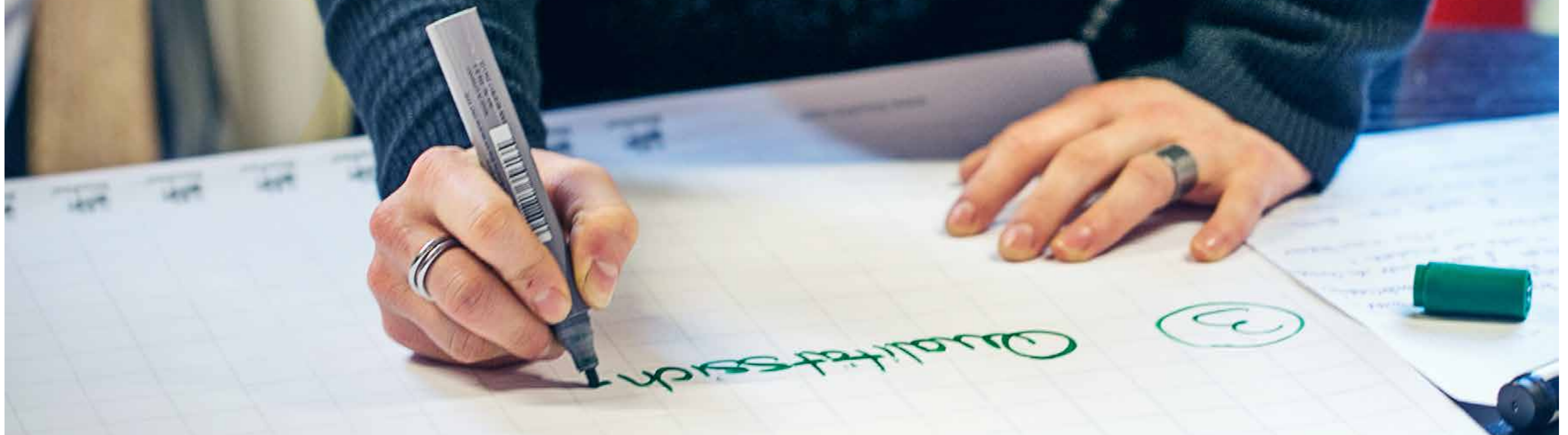
③ Qualitätssicherung / Verstärkung gewährleisten

- Commitment und Umsetzung der Prozessbeteiligten
- Selbstverständnis / Studienziele

07.03.2016

Round-Table „Wirkungsmessung“

Förderung von Employability ist ein Ziel, dessen Erreichung sich erst später erweisen wird. Dennoch oder gerade deshalb sind Kriterien zur Erfolgsmessung nötig: Die Absolventenstudien bieten Anhaltspunkte, aber auch kurzfristige und veranstaltungsspezifische Erhebungen wurden diskutiert.



5

Wirkungsmessung

"Employability"

- Objektivität?
- Reliabilität?
- Validität?
- Instrumente?

07.03.2016

Präsentation der Round Tables

Die im Plenum präsentierten Ergebnisse aus den Round-Table-Gesprächen verdeutlichten die vielen Facetten bei der Umsetzung der Forderung nach Employability im Studium. Sie gaben den Teilnehmer/n/innen zahlreiche Anregungen für die Arbeit an ihren jeweiligen Hochschulen.



08. MÄRZ



08.03.2016

Umsetzungsbeispiel Niederlande-Deutschland-Studien

Dr. Markus Wilp referierte, wie der Studiengang „Niederlande-Deutschland-Studien“ in Kooperation mit dem Career Service grundlegend auf eine stimmige Employability-Zielsetzung überprüft wurde und welche positiven Effekte für das Fach und seine Studierenden entstanden.



Dr. Markus Wilp

Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

8. März 2016

Studienangebote des ZNS



BA & MA Niederlande-Deutschland-Studien

- Binationale Ausrichtung
- Multidisziplinäres Curriculum (Spracherwerb, Geschichte, Politik, Wirtschaft, Kommunikation, Kultur...)
- Auslandsaufenthalt (ein Semester bzw. ein Jahr)
- Praxisphase (im sechsten bzw. zweiten Fachsemester, 16 bzw. 15 LP)
- MA: Joint Degree

Praxisorientierung am ZNS

- Praxisorientierte Lehrveranstaltungen
- Praxisphase & Reflexion
- Informationen auf der Homepage (u.a. Absolventeninterviews)
- Informationsveranstaltungen mit Absolventen und Experten

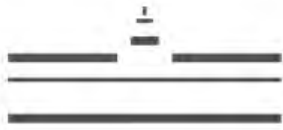




Vorhandene Herausforderungen

Unklarheiten bzw. Unsicherheiten bei Studierenden

- Zielsetzungen einer universitären Ausbildung
- Eigenes Kompetenzprofil, eigene Stärken
- Prozess der beruflichen Orientierung



Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

Maßnahme 1: Neuformulierung der Studienziele

- Inhaltliche Veränderungen
 - Klarere Positionierung des Faches
 - Bessere Strukturierung der berufsrelevanten Kompetenzen
 - Konkretere Verbindungen zu den Anforderungen des Berufslebens
 - Stärkere Abgrenzung zwischen Bachelor- und Masterstudiengang
- Sprachliche Veränderungen
 - Deutlichere Darstellung der zentralen Inhalte
 - Zugänglichere Formulierung des Textes



Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

Maßnahme 2: Überarbeitung der Inhalte im Internet

→ Neue Struktur

- Studiengangspezifische Inhalte
- Bereich Berufspraxis
- Grenzgänger gesucht: Chancen (Absolventeninterviews)

→ Überarbeitung der Inhalte

- Schwerpunktsetzungen und Grenzen
- Grundlegende Betrachtungen zum Fach und zum Studienabschluss
- Klärung von Zuständigkeiten (ZNS und WWU), Betonung der Eigenverantwortung der Studierenden



Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

Maßnahme 3: Austausch mit dem Career Service

- Intensivierung der Gespräche zwischen dem Career Service und den Dozenten am ZNS
- Regelmäßige Gespräche zwischen dem Career Service und den Studierenden des ZNS über den Prozess der beruflichen Orientierung sowie die fachspezifischen Studienziele und Perspektiven



Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

Resümee & Perspektiven

→ Veränderungen durch die Beteiligung am Projekt

- Bewusstsein für relevante Fragen
- Diskussionen innerhalb des ZNS
- Abstimmungsprozesse mit dem Career Service
- Kommunikation mit den Studierenden

→ Ausblick

- Bewertung der jetzigen Situation
- Aktuelle Planungen

08.03.2016

Umsetzungsbeispiel Musikhochschule

Renate Vornhusen erklärte, wie im Fachbereich „Musikhochschule“ der Universität Münster ein Employability-Positionspapier erstellt wurde. Sie unterstrich, dass es inzwischen als Grundlagendokument für Lehrverbesserungen genutzt wird, aber auch einfließt in Präsentationen gegenüber Ministerien und Geldgebern.

Musikhochschule Münster

Fachbereich 15 der Westfälischen Wilhelms-Universität

Zeittafel

1919-1924
Städtisches Orchester und
Westfälische Hochschule für Musik

1925-1958
Westfälische Akademie für
Bewegung, Sprache und Musik

1959-1971
Musikschule und Konservatorium

1972-1986
Hochschule für Musik Detmold,
Abteilung Münster

seit 2004
Musikhochschule Münster
der Westfälischen Wilhelms-Universität

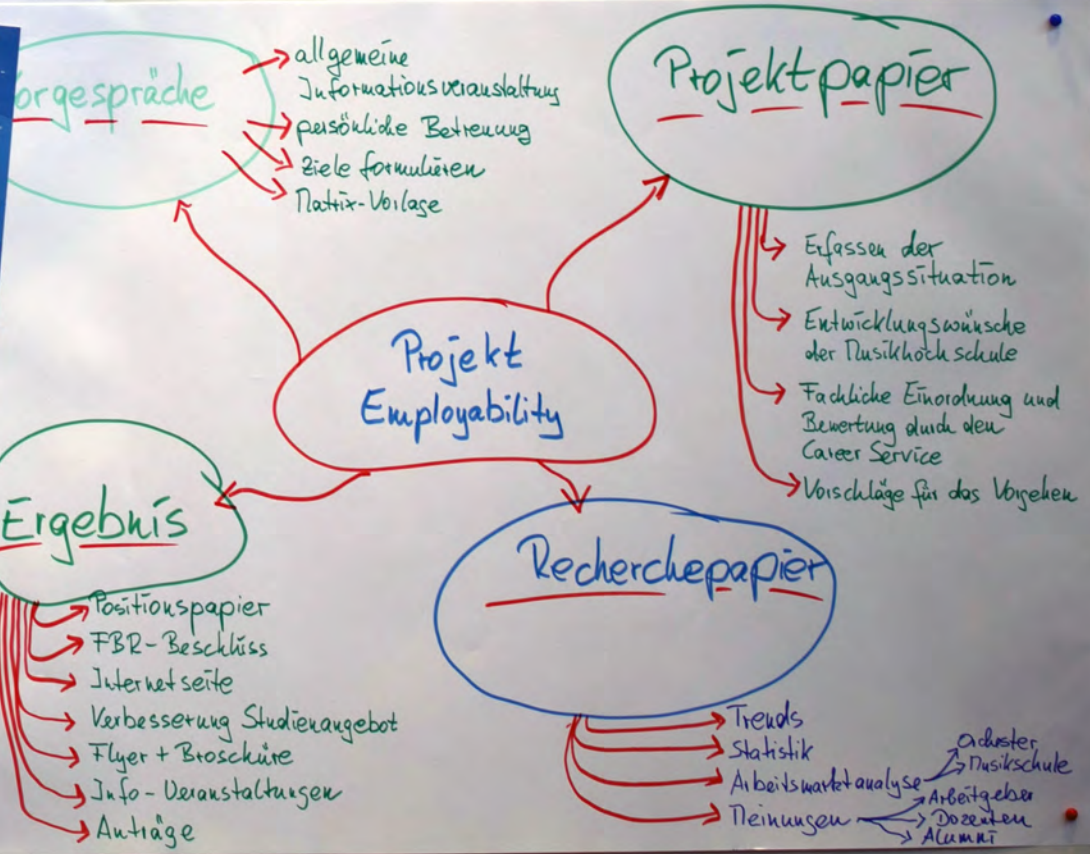
Heute

124 Lehrende
374 Studierende
12 Mitarbeiter Verwaltung

37 Nationen
145 Deutschland
229 Ausland
61,23% Ausland

Studienangebot

Studiengang Musik und Kreativität - Bachelor + Master
Studiengang Musik und Vermittlung - Bachelor + Master
Zertifikatsstudiengang
Konzertexamen
Promotionsstudiengang (Dr. phil. in art.)
Jugendakademie



Musikhochschule Münster

Fachbereich 15 der Westfälischen Wilhelms-Universität

Zeittafel

1919-1924

Städtisches Orchester und
Westfälische Hochschule für Musik

1925-1958

Westfälische Akademie für
Bewegung, Sprache und Musik

1959-1971

Musikschule und Konservatorium

1972-1986

Hochschule für Musik Detmold,
Abteilung Münster

seit 2004

Musikhochschule Münster
der Westfälischen Wilhelms-Universität

Heute

124 Lehrende

374 Studierende

12 Mitarbeiter Verwaltung

37 Nationen

145 Deutschland

229 Ausland

61,23% Ausland

Studienangebot

Studiengang Musik und Kreativität - Bachelor + Master

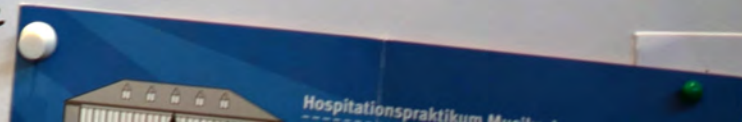
Studiengang Musik und Vermittlung - Bachelor + Master

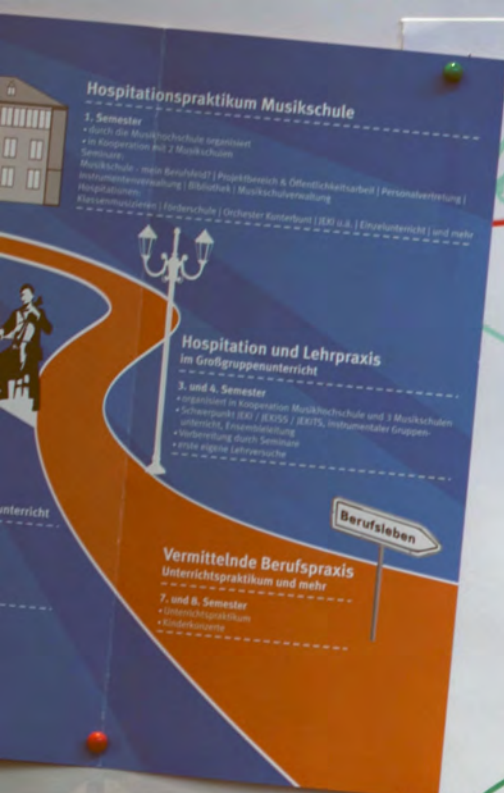
Zertifikatsstudiengang

Konzertexamen

Promotionsstudiengang (Dr. phil. in art.)

Jugendakademie





Vorgespräche

- allgemeine Informationsveranstaltung
- persönliche Betreuung
- Ziele formulieren
- Matrix-Vorlage

Projektpapier

- Erfassen der Ausgangssituation
- Entwicklungswünsche der Musikhochschule
- Fachliche Einordnung und Bewertung durch den Career Service
- Vorschläge für das Vorgehen

Projekt
Employability

Ergebnis

- Positionspapier
- FBR-Beschluss
- Internetseite
- Verbesserung Studienangebot
- Flyer + Broschüre
- Info-Veranstaltungen
- Anträge

Recherchepapier

- Trends
- Statistik
- Arbeitsmarktanalyse → Orchester Musikschule
- Meinungen → Arbeitgeber
→ Dozenten
→ Alumni

08.03.2016

Diskussion der Umsetzungsbeispiele

In der Diskussion der zwei Umsetzungsbeispiele wurde deutlich, was ein erfolgreicher Prozess der Profilbildung benötigt: Personen, die sich dieser Thematik mit Überzeugung widmen. Markus Wilp und Renate Vornhusen sind dafür zwei überzeugende Beispiele. Dieser Eindruck übertrug sich auch auf die Teilnehmer/innen.

08.03.2016

Posterrundgang

Zwölf andere Qualitätspakt-Lehre-Projekte aus ganz Deutschland nutzten den Workshop in Münster, um den Gästen ihre Themen, Herangehensweisen und Ergebnisse während eines Posterrundgangs zu präsentieren und darüber ins Gespräch zu kommen.

Employability im Kontext polyvalenter Lehre

Integrierte Qualitätsentwicklung interdisziplinärer Studiengänge und polyvalenter Studienangebote

Zwei Zielstellungen im Hinblick auf Polyvalenz

Kompensation

Kompensation der mit Polyvalenz verbundenen Probleme für Studienorganisation und Kompetenzerwerb

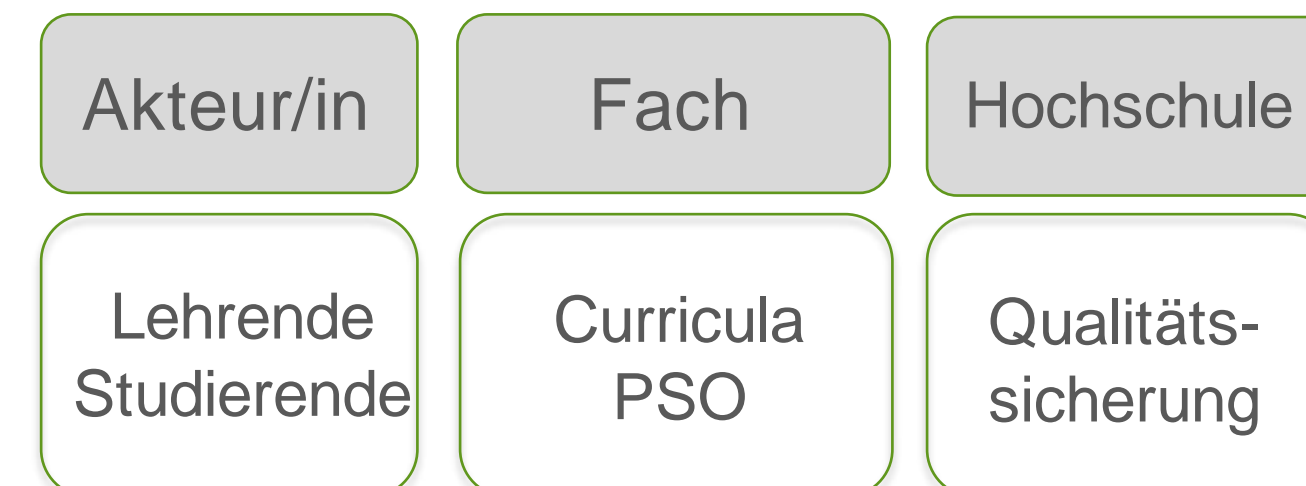
Wissenschaftliche Handlungskompetenz als zentraler Aspekt von Employability

Kompetenzförderung

Nutzung des Potenzials des polyvalenten Lehr-Lern-Settings in Bezug auf Befähigung für das kooperative Problemlösen und Erarbeiten neuen Wissens in interdisziplinären Teams

Anreize für Lehrentwicklung
Gestaltung der Lehr- und Studienbedingungen

Qualifizierung der Lehrenden und Studierenden



Studierbarkeit, Studienerfolg, Kompetenzentwicklung

studierendenzentrierte Perspektive der Lehrenden

„14/17*“: Best-Practice-Sammlung (Auswahl)

Ergebnisse

Peer Group Learning

• Institut für Botanik und Landschaftsökologie (Wilmking/Klemenz 2013)

Service Learning

• Historisches Institut (Driesner 2013, Riemer 2015)

Interdisziplinäre Projektarbeit

• Institut für Fennistik und Skandinavistik (Bindrim 2013)

Simulation

• Teamtraining in der Notfallmedizin (Partecke, Meissner, Reppenhausen 2016)

*Nachhaltig wirkendes Ergebnis: Bislang 14 BP aus Greifswald und 17 BP über den Ryck geschaut
Vorankündigung: GBzH Nr. 6/ Mai 2016 „Wissenschaft und Beruf in der polyvalenten Lehre“.

Geeignete Maßnahmen

Indikatoren

Ergebnisse

- Finanzielle Förderung von kompetenzorientierten Lehrprojekten
 - (Kompetenzerwerb gelingt am ehesten durch eine aktive, handlungs- und problemorientierte Auseinandersetzung mit den Lerngegenständen.)*
- Förderung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Lehrpraxis
 - Foren und Publikationen

- (objektiver) Zuwachs an kompetenzorientierten Lehr-Lern-Settings (LV=30)
- Subjektiver Lerngewinn und Interessenförderung der Studierenden
- „lernerzentrierte“ Perspektive als Einstellung der Lehrenden

(* vgl. u. a. Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Kompetenzorientierung im Studium: Vom Konzept zur Umsetzung. In: HRK: nexus Impulse für die Praxis, Bonn 2012.)

Fazit

(bezogen auf das Thema der Tagung)

Ergebnisse

- Die Fallbeispiele illustrieren, wie problemorientierte, forschungsorientierte oder kooperative Lernformen die Kompetenzen für *Wissenschaft und Berufspraxis* befördern können.
- In der 2. Förderperiode wird es in Greifswald darüber hinaus um konkrete Studienreformvorhaben gehen: Ergänzungsbereich General Studies sowie Bilingual Education zielen direkt auf *Employability* und *Employment Signaling*.



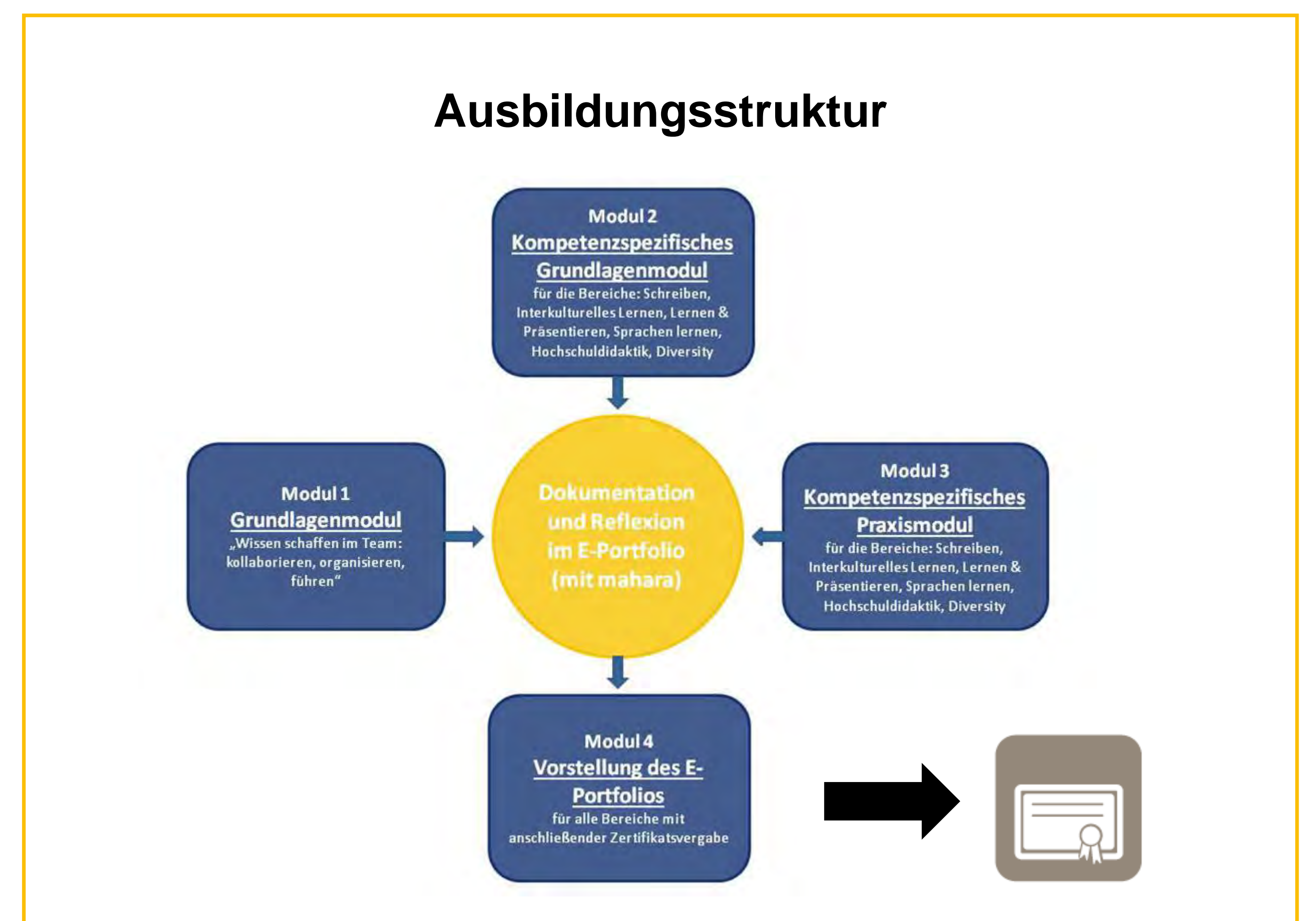
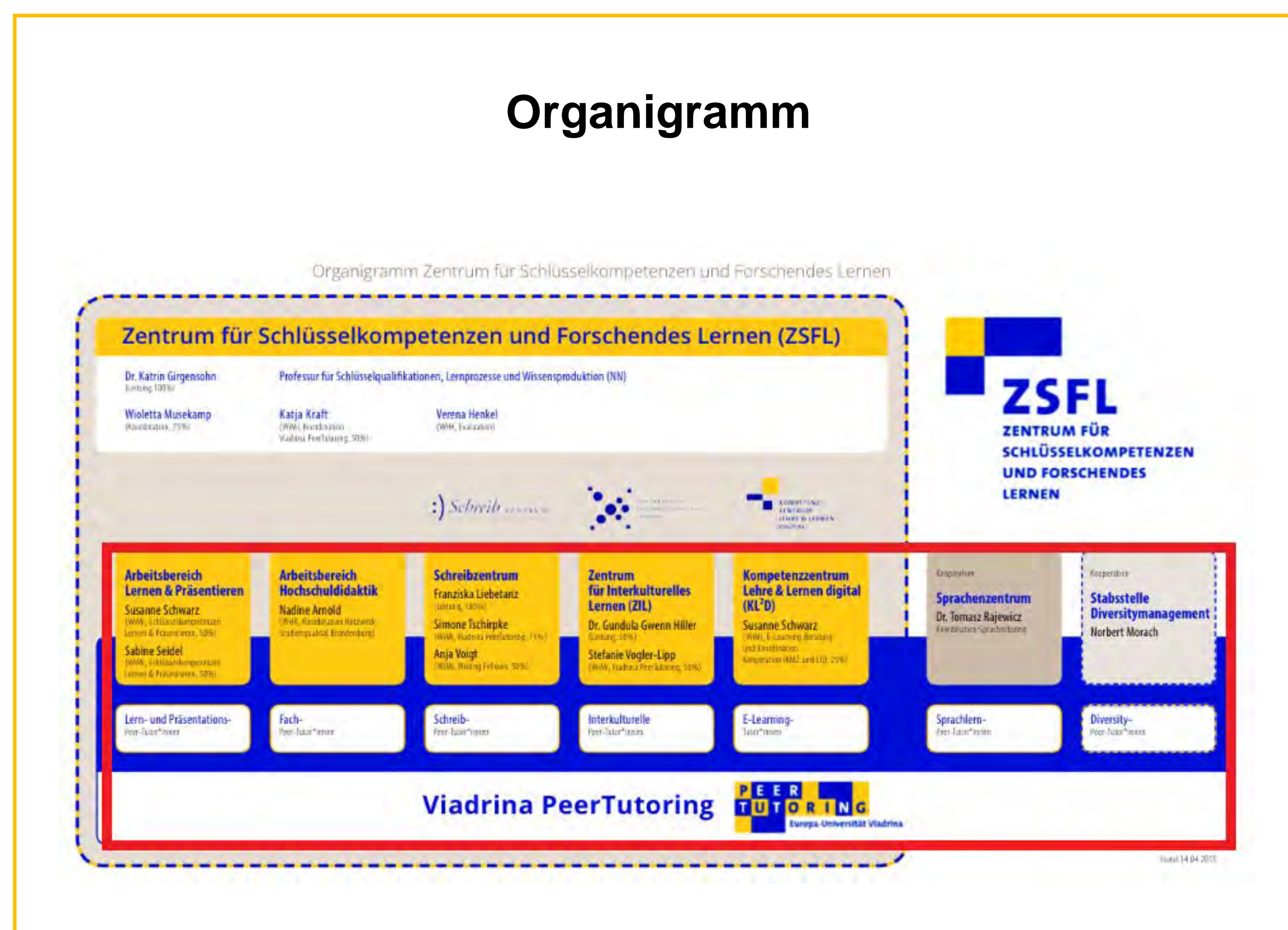
Blick vom Greifswalder Dom (zgl. Universitätskirche) in Richtung Ostsee



- Vielfalt der Studienangebote als Merkmal einer Volluniversität
- Disziplinübergreifende Kooperation in Forschung und Lehre
- Beschäftigungsfähigkeit durch Wissenschaftlichkeit und Persönlichkeitsbildung als zentrale Bildungsziele
- Polyvalenz v. a. Zwei-Fach-Bachelor/Lehramt, interdisziplinäre Master, Grundlagenfächer

Berufsrelevante Kompetenzen durch die zertifizierte Ausbildung zum*r Peer-Tutor*in

Gina Wiesweg, Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen, Europa-Universität Viadrina



Lernziele der fachübergreifenden Ausbildung

- ▶ Reflexion eigener Lern- und Arbeitsprozesse
- ▶ Selbstständiges Arbeiten
- ▶ Kritische Auseinandersetzung mit Sachverhalten
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konstruktives Feedback geben und nehmen

Vorteile der Ausbildung

- ▶ Studiums- und berufsrelevante Kompetenzen
- ▶ Erste praktische Erfahrungen
- ▶ Zertifikat über theoretische und praktische Inhalte
- ▶ Im Curriculum verankert (bis zu 15 ECTS-Punkte)
- ▶ Ausbau der Erfahrungen durch SHK-Stelle als Peer-Tutor*in nach Ausbildung möglich



wiesweg@europa-uni.de

Bessere Lehre in der Studieneingangsphase

Der „Starke Start ins Studium“ wird bis 2020 mit insgesamt 42 Mio. durch den „Qualitätspakt Lehre“ finanziert und zielt auf Stärkung der fachlichen und methodischen Grundlagenkompetenzen der Studierenden.

Der Starke Start in Kürze

Förderung: ca. 2 x 21 Millionen Euro
Projektstart: 01.10.2011
Laufzeit: 60 + 51 Monate
Stellen: 55,4 (VZÄ) ¹⁾
Personen: ca. 70 (Köpfe) ²⁾ , davon vier vorgezogene Professuren (zwei W3, eine W2, ein W1)
Zielsetzung: quantitative und qualitative Verbesserung der Lehre der Studieneingangsphase
Struktur: vier Fachzentren für 16 Fachbereiche und zwei übergreifende Einrichtungen
Homepage: www.starkerstart.uni-frankfurt.de
Koordination: Abteilung Lehre und Qualitätssicherung
Leitung: Dr. Kerstin Schulmeyer-Ahl

Ziele

Mit dem Starke Start ins Studium will die Goethe-Universität die **Studieneingangsphase systematisch verbessern** - denn hier werden die Weichen für Verlauf und Erfolg des Studiums gestellt!

Ziel ist es, die **fachlichen und methodischen Grundlagenkompetenzen der Studierenden zu stärken**, die Lernenden zu einem **selbstbestimmten, forschungsorientierten Studium zu befähigen** und die **wahrgenommene Qualität des Studiums** zu erhöhen.

Das Programm soll die **Akkulturation** der StudienanfängerInnen in die Universität erleichtern und trägt so zur **Verkürzung der Studiendauer** sowie der Erhöhung der **Absolventenquoten** bei.

Umsetzung

Zusätzliches Lehrpersonal und die Ausweitung der **TutorInnen- und MentorInnenprogramme** verbessert die **Betreuerbeziehungen** in der Studieneingangsphase.

Die zusätzlichen Mittel ermöglichen **adaptive und neue Lehrveranstaltungen** vom Brückenkurs bis hin zu Formaten des Forschenden Lernens. Die **fachnahe hochschuldidaktische Qualifizierung** für alle ProgrammmitarbeiterInnen erhöht die **Professionalität der Lehrenden** und sensibilisiert sie für die **Diversität der Studierenden**.

Zentrales Merkmal des Programms ist die Etablierung von **fachbereichsübergreifenden Zentren**, in denen **neue Formen der Zusammenarbeit** und der **Qualitätssicherung** in der Lehre ermöglicht werden.

Struktur

Das Programm wirkt in allen Fachbereichen und Fächern, daher wurde mit **vier Fachzentren** für Lehre eine übergreifende Struktur für Kommunikation, Austausch sowie Abstimmung der Angebote und Maßnahmen geschaffen. Jedes Zentrum wird von einer/m wissenschaftlichen **KoordinatorIn** geleitet, Steuerungsgremien der Fachzentren sind die **Direktorien**.

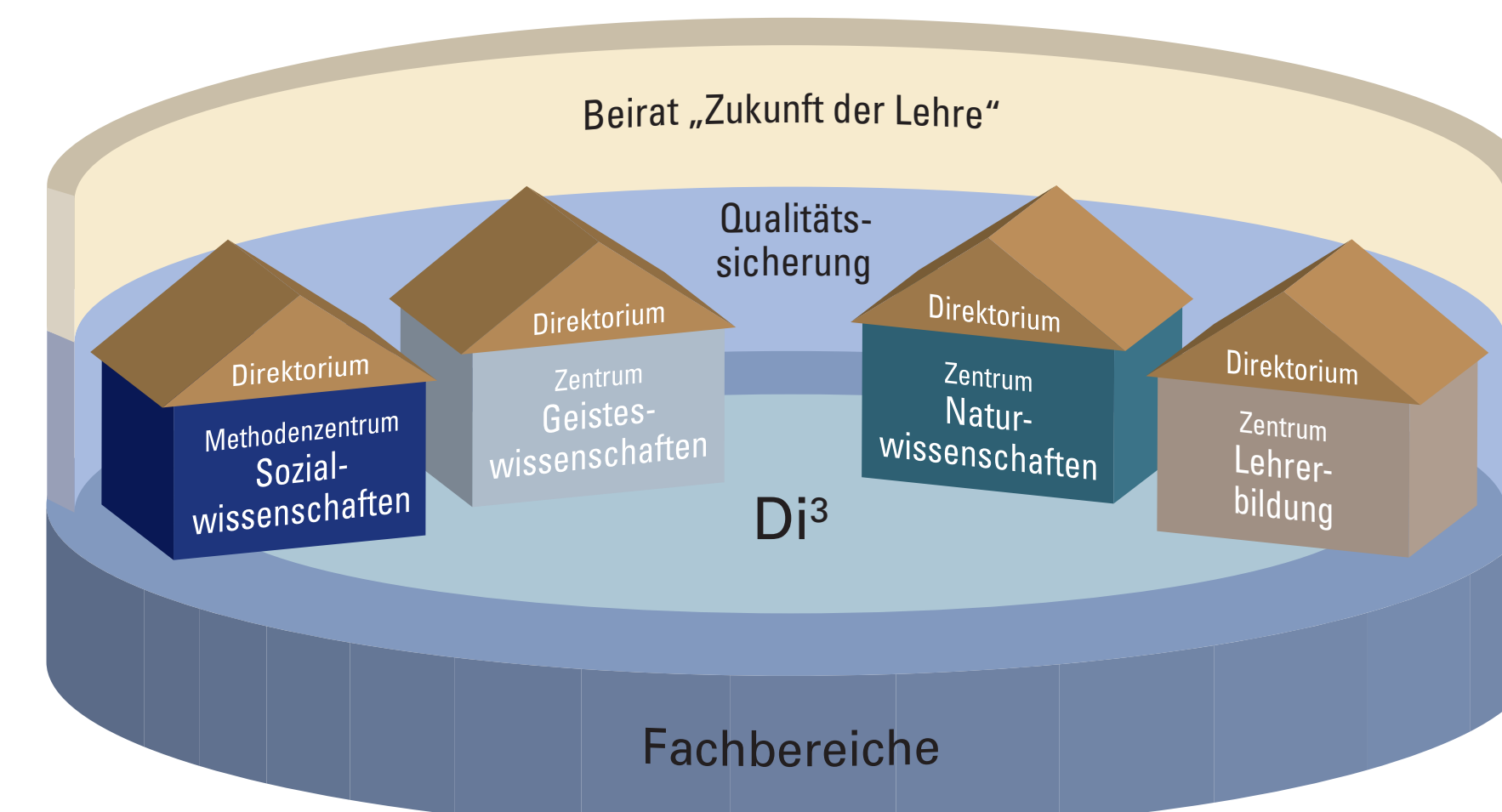
Die vier Zentren sind

- Methodenzentrum **Sozialwissenschaften**
- Zentrum **Geisteswissenschaften**
- Zentrum **Naturwissenschaften**
- Zentrum **Lehrerbildung**

Die Zentren werden vom Verbund **Di³** - das sind die Einrichtungen **studiumdigitale**, **Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik (IKH)** und das **Gleichstellungsbüro** - unterstützt.

In Zusammenarbeit mit den Fachzentren setzt **Di³** die **fachnahe didaktische Qualifizierung** von MentorInnen, TutorInnen und Lehrenden um. Der **Beirat „Zukunft der Lehre“** gibt auf Basis der Evaluation Empfehlungen zur **Weiterentwicklung des Programms** und der Lehre an der Goethe-Universität.

Die **Programmkoordination in der Abteilung Lehre und Qualitätssicherung (LuQ)** verwaltet die eingeworbenen Mittel und begleitet die KoordinatorInnen der Zentren und des Verbunds **Di³** bei der finanziellen und administrativen Ausgestaltung. Zudem obliegt ihr die **Programmevaluation**.



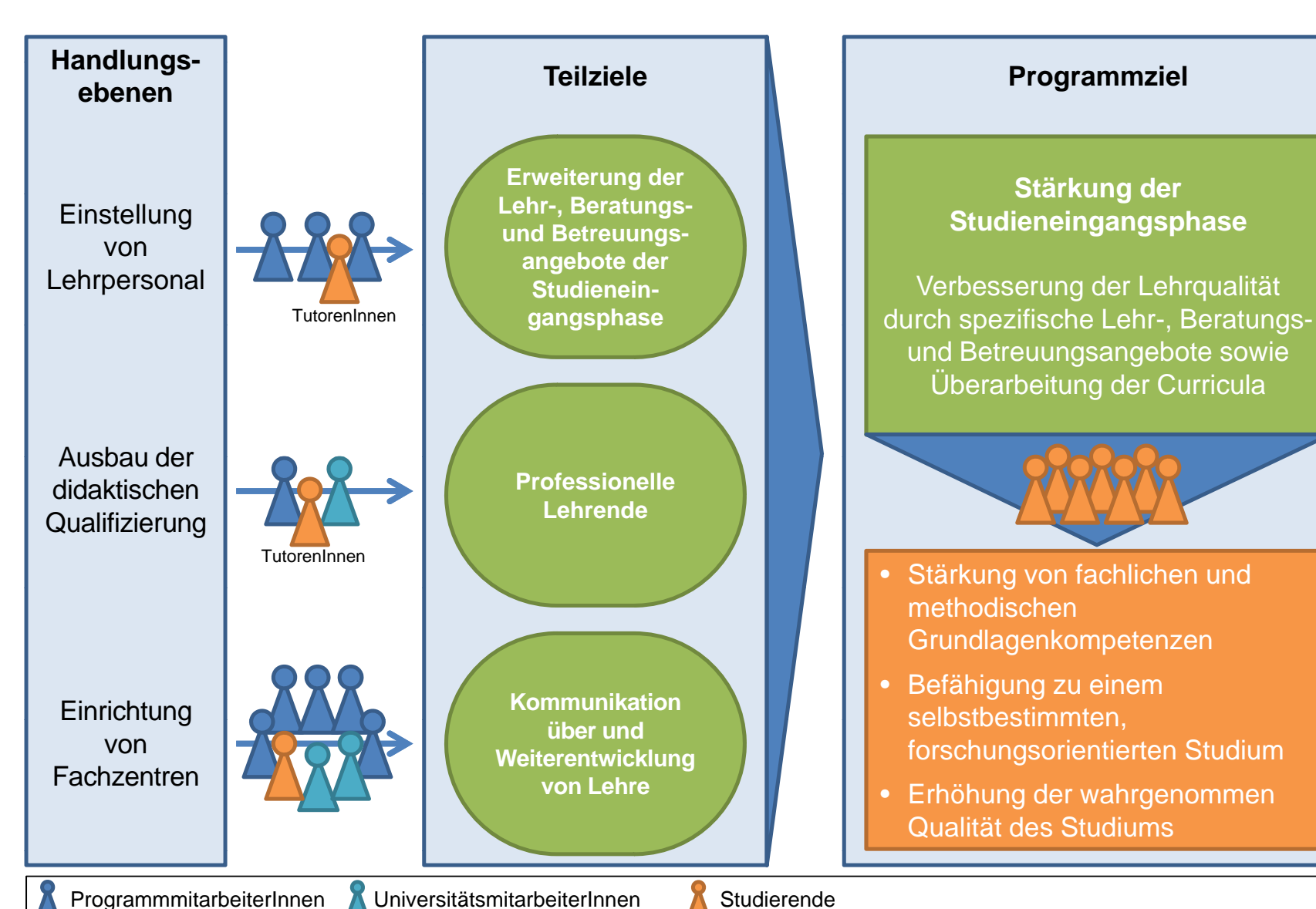
Formative Evaluation

Das Evaluationskonzept zeichnet sich durch einen formativen Ansatz und zentrenspezifische Designs aus.

Zielsetzung ist, **relevantes Handlungswissen** für die Programmsteuerung bereit zu stellen und die **Reflexion** sowie den **Austausch über Lehre** zu fördern. Ziele und Zielerreichung werden verglichen und Effekte bewertet. Im WiSe 2014/15 wurde ein Zwischenbericht zur Evaluation veröffentlicht.

Lehrende und Lernende sind durch die Direktorien und Zentren in die Planung der Evaluation einbezogen, denn

- zentrumsspezifische Ziele sind maßgeblich für Bewertung,
- Erfolgsmessung setzt an unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Maßnahmen an.



Das Programm wird auf vier Ebenen bewertet:

- **Durchführung** der Maßnahmen
- **Beteiligung** und **Zufriedenheit** von teilnehmenden Studierenden und Lehrenden
- **rückblickende Bewertung** der Wirksamkeit der Maßnahmen
- **vergleichende Effektbewertung**

Erhebungsinstrumente sind neben der **Dokumentation** der Maßnahmen und der **Analyse universitärer Kennzahlen** auch **spezifische Befragungen** in den Fachzentren sowie den Einrichtungen im Verbund **Di³**. Hierbei findet i.d.R. eine Kombination aus **quantitativen und qualitativen Verfahren** Anwendung.

Stand der Dinge

- In den Zentren finden kontinuierlich fachbereichsübergreifende Diskussion über Lehre und Lehrkonzepte statt.
- Zentruminterne sowie themenspezifische MitarbeiterInnen-treffen haben sich als Kommunikationsplattform etabliert.
- Das hochschuldidaktische Qualifizierungsangebot und die Beratung zu Diversity für Lehrende, Beratende und TutorInnen wurde ausgebaut. TutorInnen und MentorInnen werden fachspezifisch und fächerübergreifend qualifiziert.

- Die MitarbeiterInnen verbessern die Lehre in den jeweiligen Fachkulturen durch gemeinsam erarbeitete Konzepte: Didaktische Verbesserungen wurden v.a. durch neue Lehr/Lernformate etabliert - z.B. Unterstützung durch Peer TutorInnen des Schreibzentrums; Online-Mathe-Brückenkurs.
- Erfolgreiche Lehrangebote werden kontinuierlich curricular verankert. Damit trägt das Programm nachhaltig zur strukturellen Weiterentwicklung von Studiengängen bei.

- Der partizipativ erarbeitete Fortsetzungsantrags fokussiert ab Oktober 2016 noch stärker u.a. auf das **Service Learning** als Ausprägung des forschenden Lernens als eines der vier neuen Handlungsfelder bis 2020. Dies steht auch im engen Kontext zum Thema **Employability**.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

DER COBURGER WEG – FACHÜBERGREIFEND STUDIEREN – INDIVIDUELL FÖRDERN

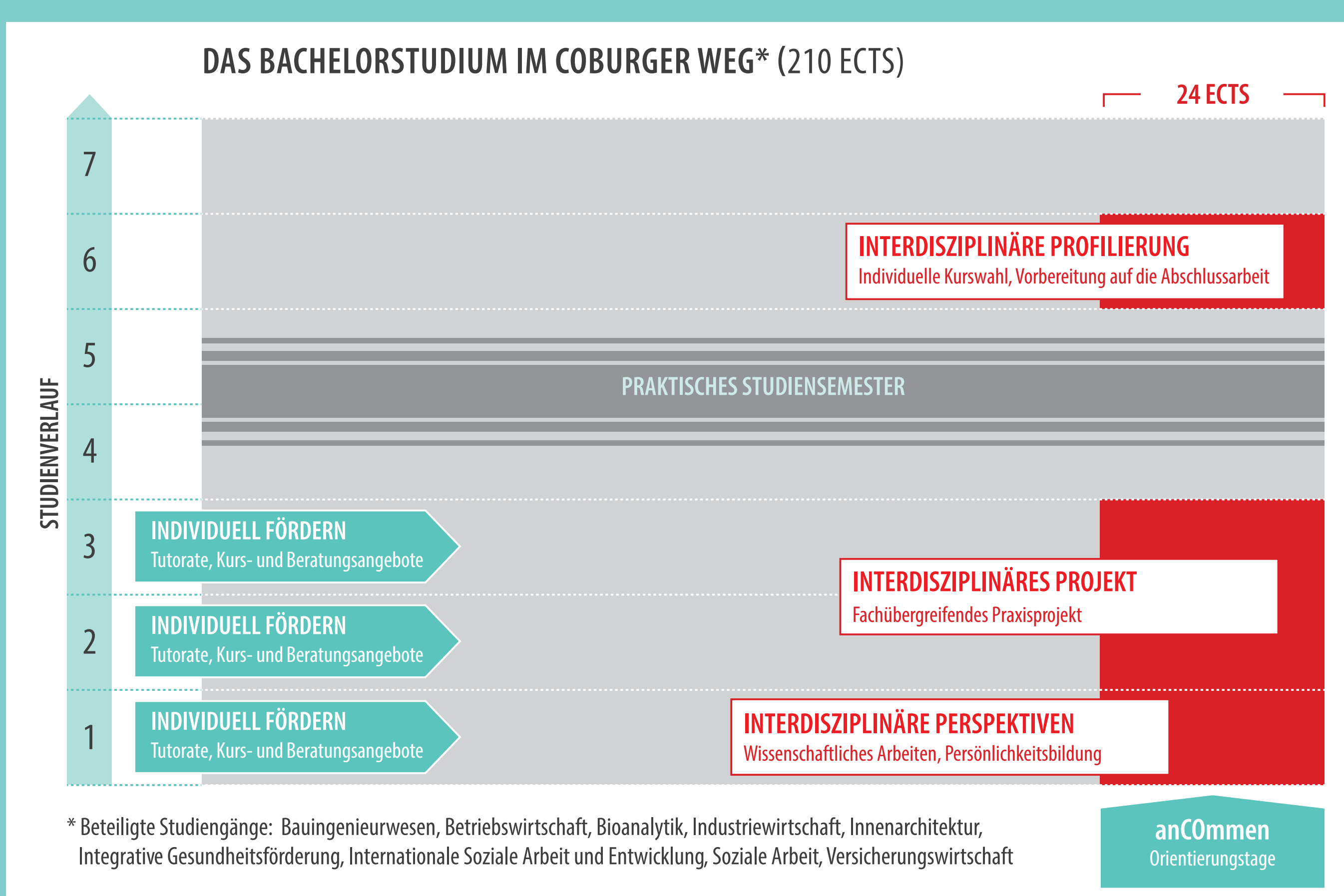
WAS IST DER COBURGER WEG?

Der Coburger Weg ist ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt der Hochschule Coburg. Neun grundständige Studiengänge nehmen daran teil: Soziale Arbeit, Internationale Soziale Arbeit und Entwicklung, Integrative Gesundheitsförderung, Bauingenieurwesen, Innenarchitektur, Bioanalytik sowie Betriebs-, Industrie- und Versicherungswirtschaft.

Vor dem Hintergrund einer sich ständig wandelnden Berufswelt, immer jüngeren Studienanfängerinnen und veränderten Anforderungen von Arbeitgebern an Absolventen, hat es sich der Coburger Weg zum Ziel gesetzt, die Berufs- und Studierfähigkeit der Studierenden zu erhöhen und diese optimal auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten.

IM ZENTRUM STEHEN:

- Zielgerichtete Betreuung und individuelle Förderung vom ersten Tag an, z.B. in Form von Tutoraten
- Fachübergreifendes, praxisnahes Studieren in den Stundenplänen verankern
- Schlüsselkompetenzen, wie fachübergreifendes Denken, kulturelle Bildung sowie Medien- und Sprachkompetenzen vermitteln und fördern
- Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden aktiv unterstützen, Verantwortungs- und Handlungsbewusstsein stärken



UMSETZUNG IN DIE PRAXIS

Die Ziele des Coburger Wegs werden innerhalb eines 4-Säulen-Programms umgesetzt.

In der Säule COzept werden vier fachübergreifende Module (24 ECTS-Punkte) in insgesamt vier Studiensemestern im Curriculum verankert.

- In interdisziplinären Praxisprojekten kommen neue Lehr-/Lernformate wie z.B. Team-Teaching zum Einsatz
- Die Studierenden arbeiten mit Kommilitonen und Lehrenden anderer Fachdisziplinen zusammen und wenden neu erlernte wissenschaftliche Methoden an
- In den Seminaren liegen die Schwerpunkte auf gesellschaftlich relevanten Fragestellungen sowie auf persönlichkeitsbildenden Themen

Die Säule COQualifikation widmet sich der individuellen Förderung der Studierenden während der ersten drei Semester.

- Fachliche und soziale Tutorierung durch berufliche und studentische TutorInnen
- Aufbau von ECTS-neutralen Zusatzangeboten in den Bereichen Fachsprachen und Kommunikation, die Studierenden aller Fachbereiche offen stehen
- Ankommensveranstaltung für Erstsemester-Studierende zu Beginn des jeweiligen Wintersemesters

Die projektbegleitende Evaluation und das Einholen von Studierenden-Feedbacks führt die Säule COEvaluation durch.

- Semesterweise Evaluation der Umsetzung der Projektziele
- Qualitative und Quantitative Evaluationsdesigns
- Ständige Rückkopplung der Evaluationsergebnisse
- Zusätzliche Kooperative Promotion sowie eine wissenschaftliche Begleitstudie durch die Universität Bamberg

In der Säule CODidaktik werden die Angebote des Coburger Wegs weiterentwickelt, begleitet und miteinander verknüpft.

- Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungen, Austausch- und Beratungsangeboten für Lehrende und MitarbeiterInnen der Hochschule
- Studierenden wird die aktive Teilnahme in und an Lehrveranstaltungen ermöglicht
- Weiterentwicklung von Lehrmethoden und innovativen Lehrkonzepten

KOMPETENZORIENTIERUNG FÖRDERN

Schlüsselkompetenzen sollten immer angewandt auf beruflich relevante Inhalte gelehrt werden. Für die Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen ist es notwendig, mit anderen Fachdisziplinen zu kooperieren und Schnittstellen zu schaffen.

Für Lehrende bedeutet das, sich über den Einsatz und die Gestaltung von einheitlichen, kompetenzorientierten Prüfungsformaten zu verständigen. Eine hochschuldidaktische Begleitung von Lehrenden und Studierenden stellt sicher, die Qualität der Lehre weiterzuentwickeln und eine Kultur des gemeinsamen Lehrens und Lernens zu etablieren.

KONTAKT:

Silke Heling M.A. | silke.heling@hs-coburg.de
Fakultätskoordinatorin Wirtschaft
Hochschule Coburg

www.studieren-in-coburg.de

DER COBURGER WEG AUF EINEN BLICK

9 beteiligte Studiengänge aus 4 Fakultäten

10 Professoren und Lehrkräfte 30 Projektmitarbeiter

50 Tutorate im Wintersemester 2015/16

7,3 Mio. Euro Fördervolumen für 5 Jahre

ca. 1.300 Studierende in über 100 Kursen pro Semester

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Einführung eines Coachingangebotes im Rahmen des Career-Service des Fachbereichs Wirtschaft als Ergänzung zu Studien- und Studienfachberatung

Dipl.-Kffr. S. Ahring

Beraten – Coachen- Entwickeln an Hochschulen Januar – September 2014

Projektidee

Coaching als Ergänzung zu Studienberatung und Studienfachberatung

Annahme: Das Wissen über den besten Weg zum individuellen Studienerfolg liegt beim Studierenden selbst.

Problemfragen ,wie

- wie kann ich mich am besten im Studium organisieren?
- welches sind die richtigen Schwerpunkte für mich ?
- wie finde ich einen geeigneten Praktikumsplatz?

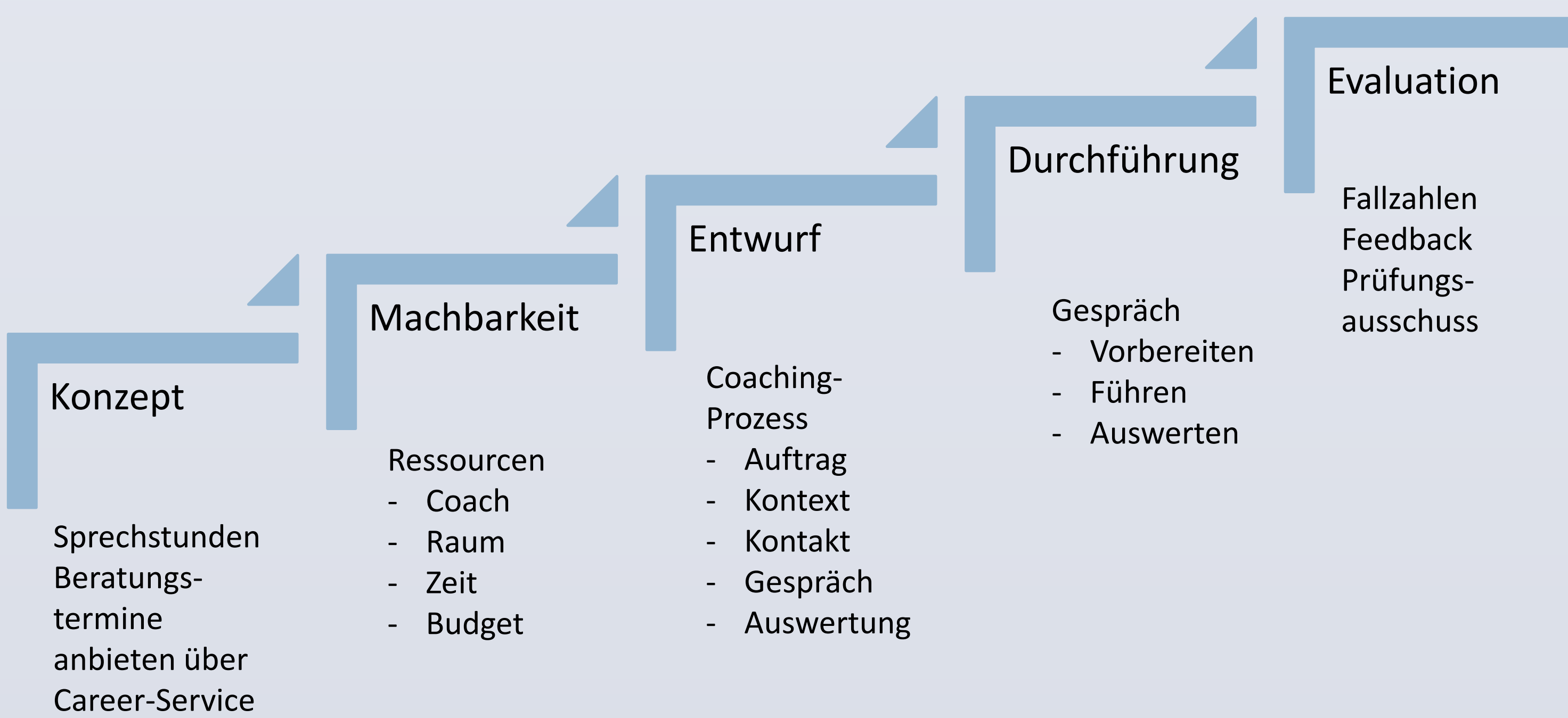
sollen im Coachinggespräch durch systemisches Fragen vom Studierenden selbst beantwortet werden können.

Das Coachinggespräch als Hilfe zur Selbsthilfe bei der Entwicklung des individuell optimalen Karrierezieles und die Erarbeitung eines geeigneten Aktionsplanes

Ziele

- Verbesserung des Studienerfolges durch berufszielorientierte Studienstrategie
- Erhöhung der Studienmotivation
- Steigerung der Studierendenzahl innerhalb der Regelstudienzeit
- Verbesserung des Übergangs vom Studium in den Beruf
- Senkung der Abbrecherquote

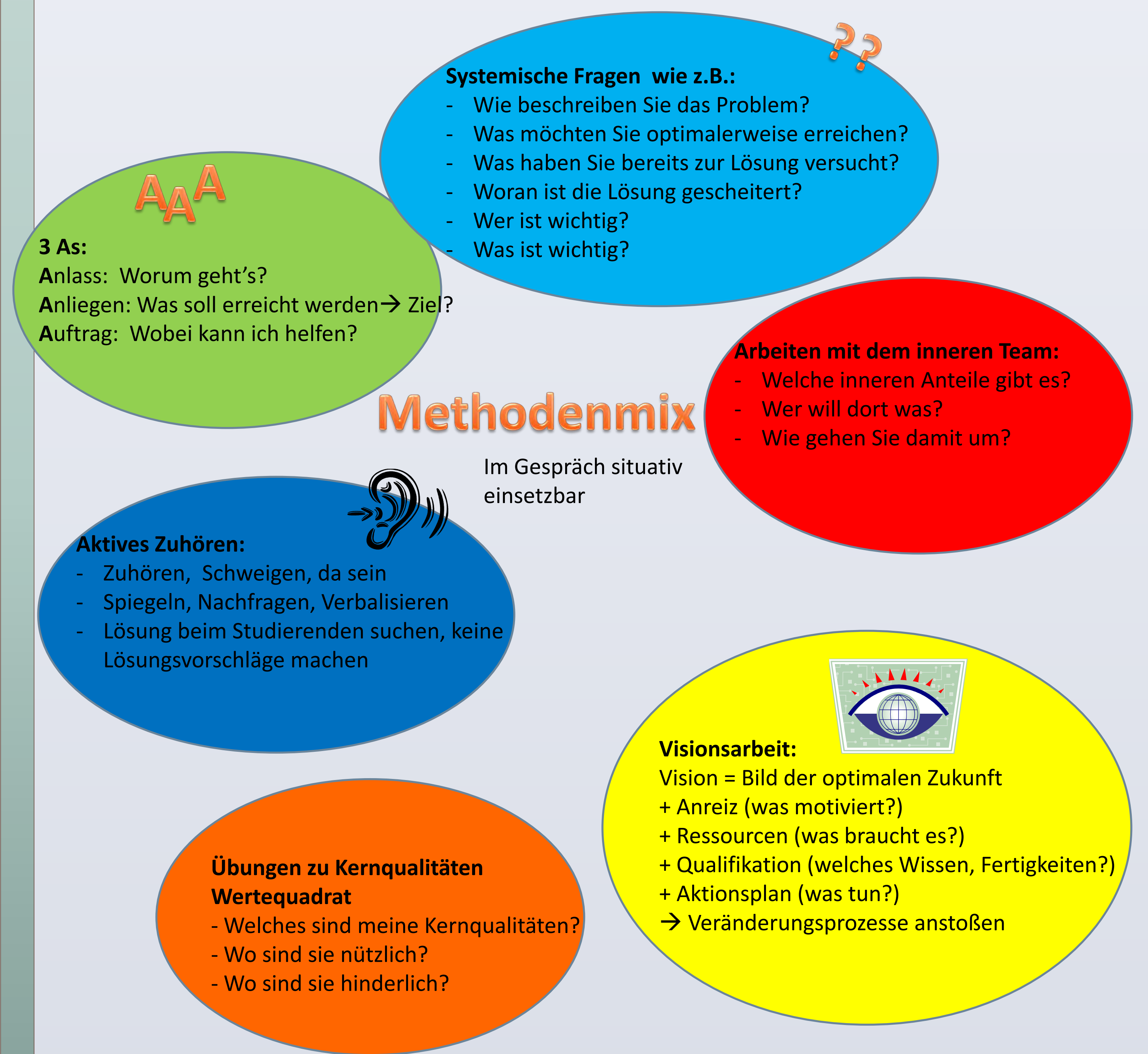
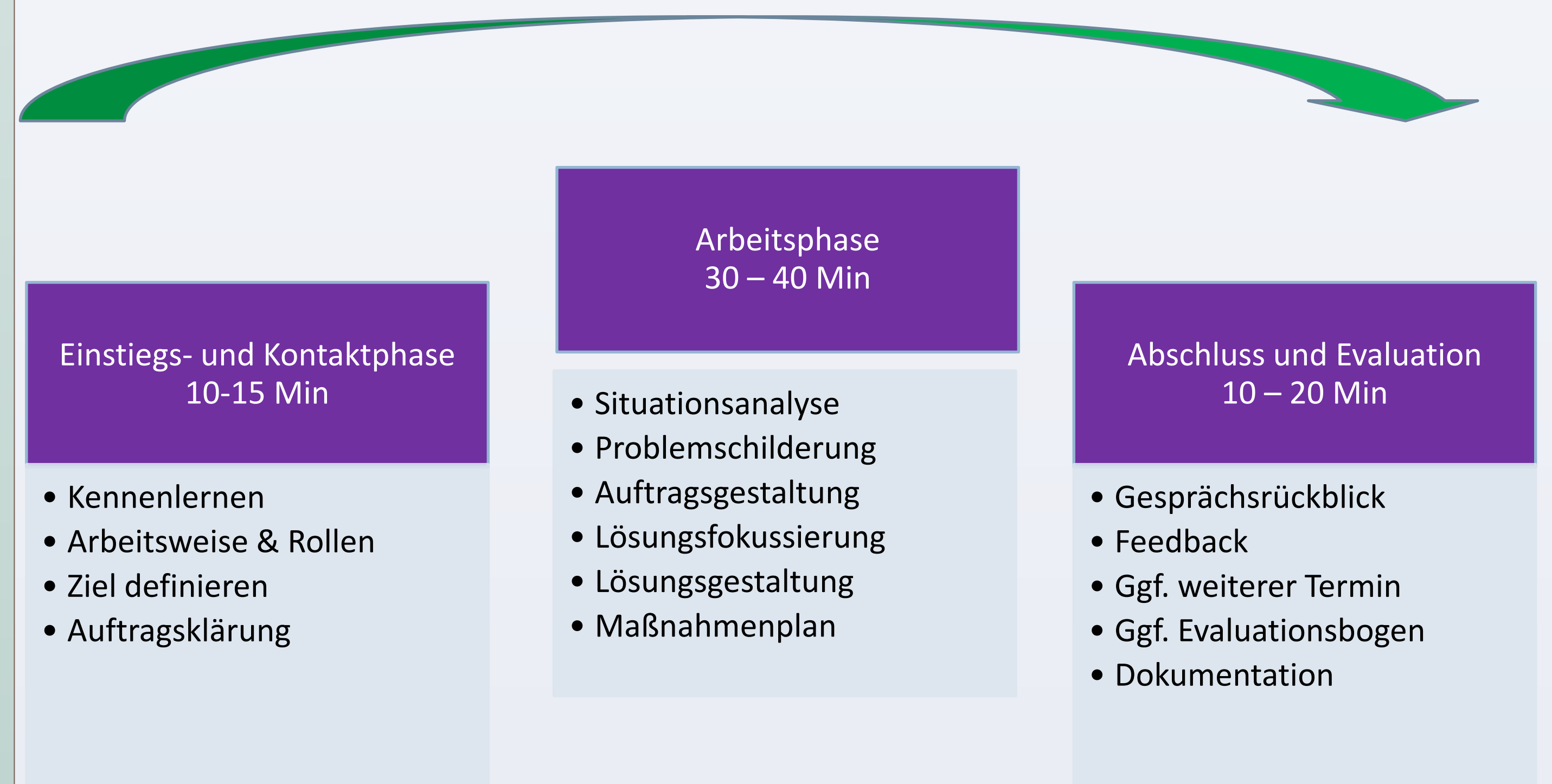
Meilensteinplan



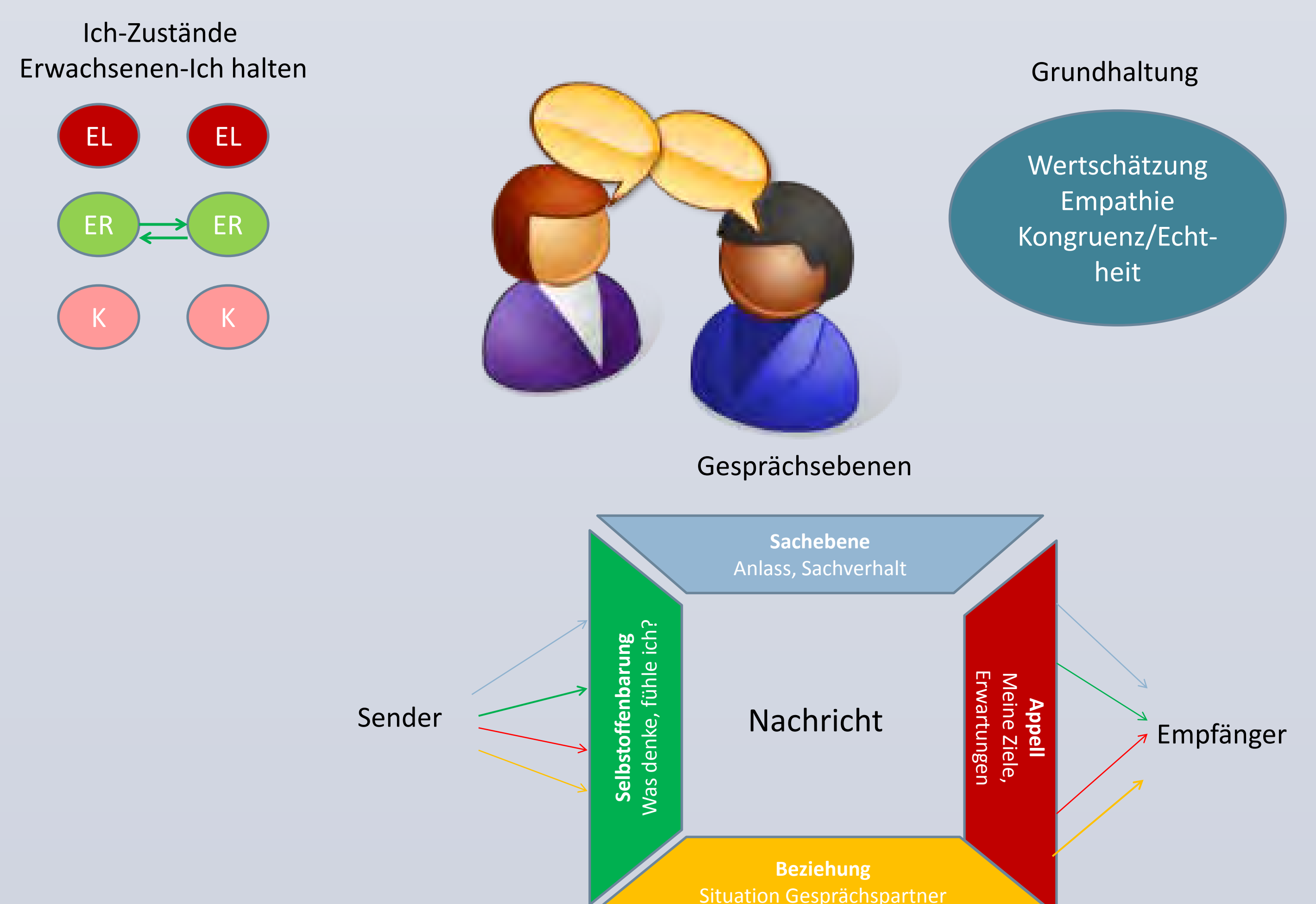
Die Gesprächsvorbereitung



Gesprächsphasen und Methoden



Im Gespräch beachten:



Quellen:

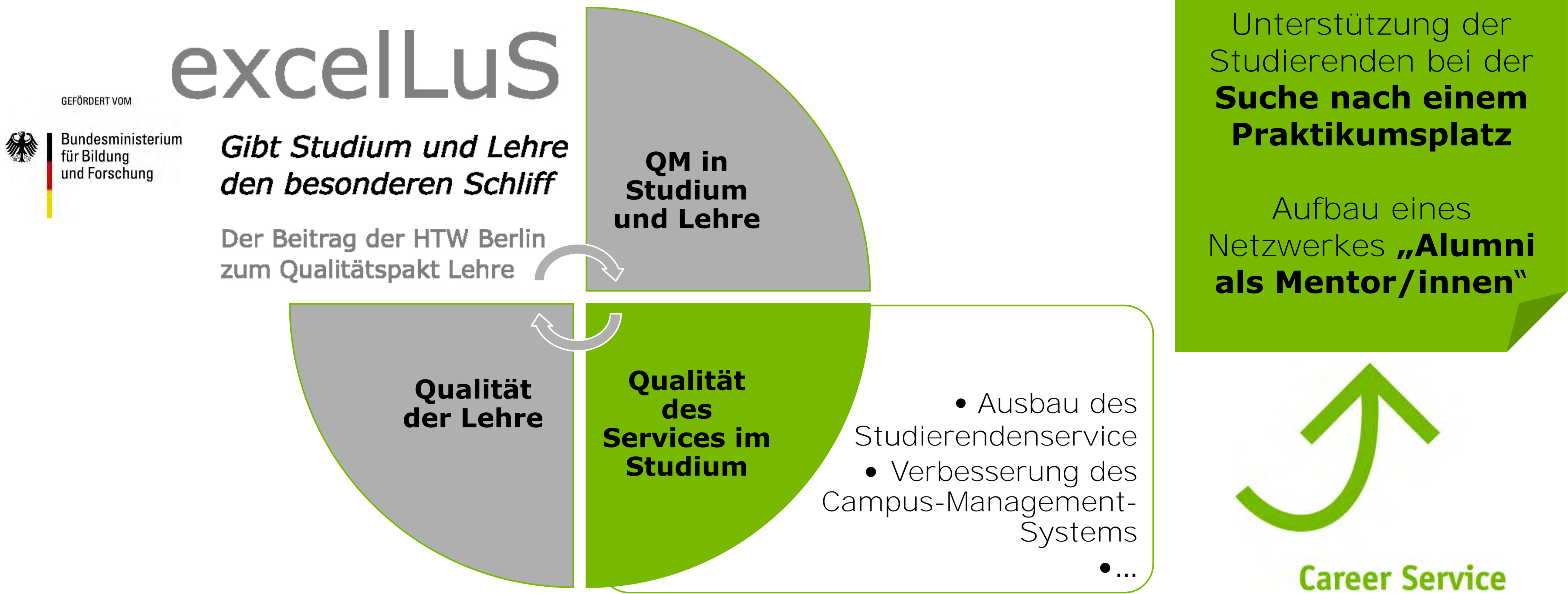
Radatz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag

Friedemann Schulz von Thun,: Miteinander reden

Eric Berne: Die Transaktions-Analyse in der Psychotherapie

Die klientenzentrierte Beratung nach Carl Rogers und ihre Anwendung in der Sozialpädagogik

Stefanie Maria Lorenz/Jürgen Ripplinger: Beraten-Coachen-Entwickeln an Hochschulen



Alumni-Mentoring-Programm

1:1-Mentoring

Mentees

Studierende,
max. 3 Semester
vor Abschluss

Mentor/innen

Alumni,
mind. 3 Jahre
Berufserfahrung

1 Kalenderjahr

Themen

Berufliche Orientierung, Berufseinstieg,
Selbstständigkeit und
Unternehmensgründung, Studium und
Weiterbildung, Abschlussarbeiten,
Netzwerken, Kompetenzprofile, ...

Austausch im Tandem

- Persönliche Treffen (alle 6-8 Wochen)
- Austausch über Telefon, Mail, Skype,...
- Job Shadowing
- gemeinsame Veranstaltungsbesuche

Ergänzendes Rahmenprogramm

- Auftaktveranstaltung (Januar)
- Einführungsworkshops für Mentees und Mentor/innen (Januar bis März)
- Workshops, themenbezogene Netzwerktreffen, Stammtische (ganzj.)
- Treffen des **HTW.Mentors.Club**
- Bergfest (Juni)
- Abschlussveranstaltung (Dezember)

Sprungbrett Praktikum

Berufsfeldorientierung

- Podien („Go Green – Jobs und Praktika in den Erneuerbaren Energien“, „Jobboom Online-Marketing“, „Jobs und Praktika in der Wirtschaftskommunikation“, ...)
- Unternehmensexkursionen

Individuelle Beratung

- Praktikumsberatung
- Coaching
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Bewerbungsmappenchecks

Unterstützung gezielter Praktikumsuche

- Workshops („Das ideale Praktikum suchen und finden“, „Eierlegende Wollmilchsau gesucht? Stellenanzeigen richtig lesen“, ...)

Special „Auslandspraktikum“

- Podium „Going International“
- Workshop „Gut vorbereitet ins Auslandspraktikum“
- Infoveranstaltungen in Kooperation mit dem International Office

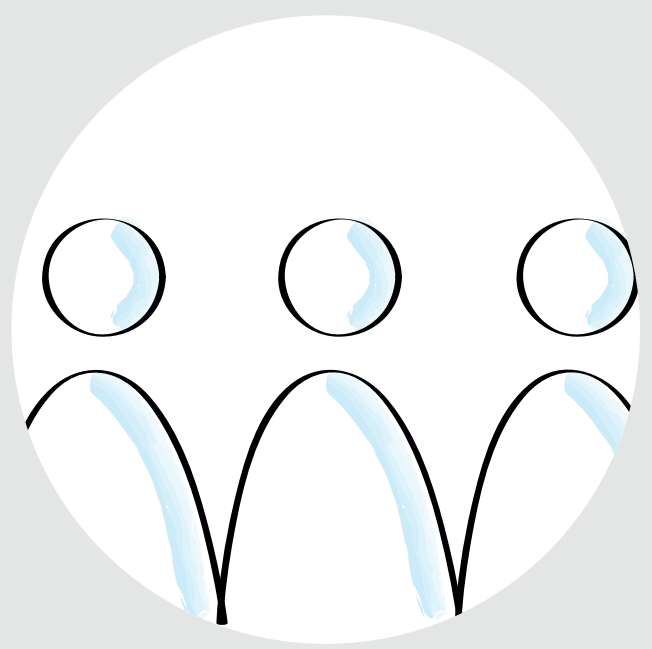
Kontakt:

Katja Burré,
Career Service der
HTW Berlin

Burre@HTW-
Berlin.de
030/5019-2281

BIS – Berufliche Integration von Studienausstiegern

Beratung von Studierenden zum Studienausstieg



Zielgruppe

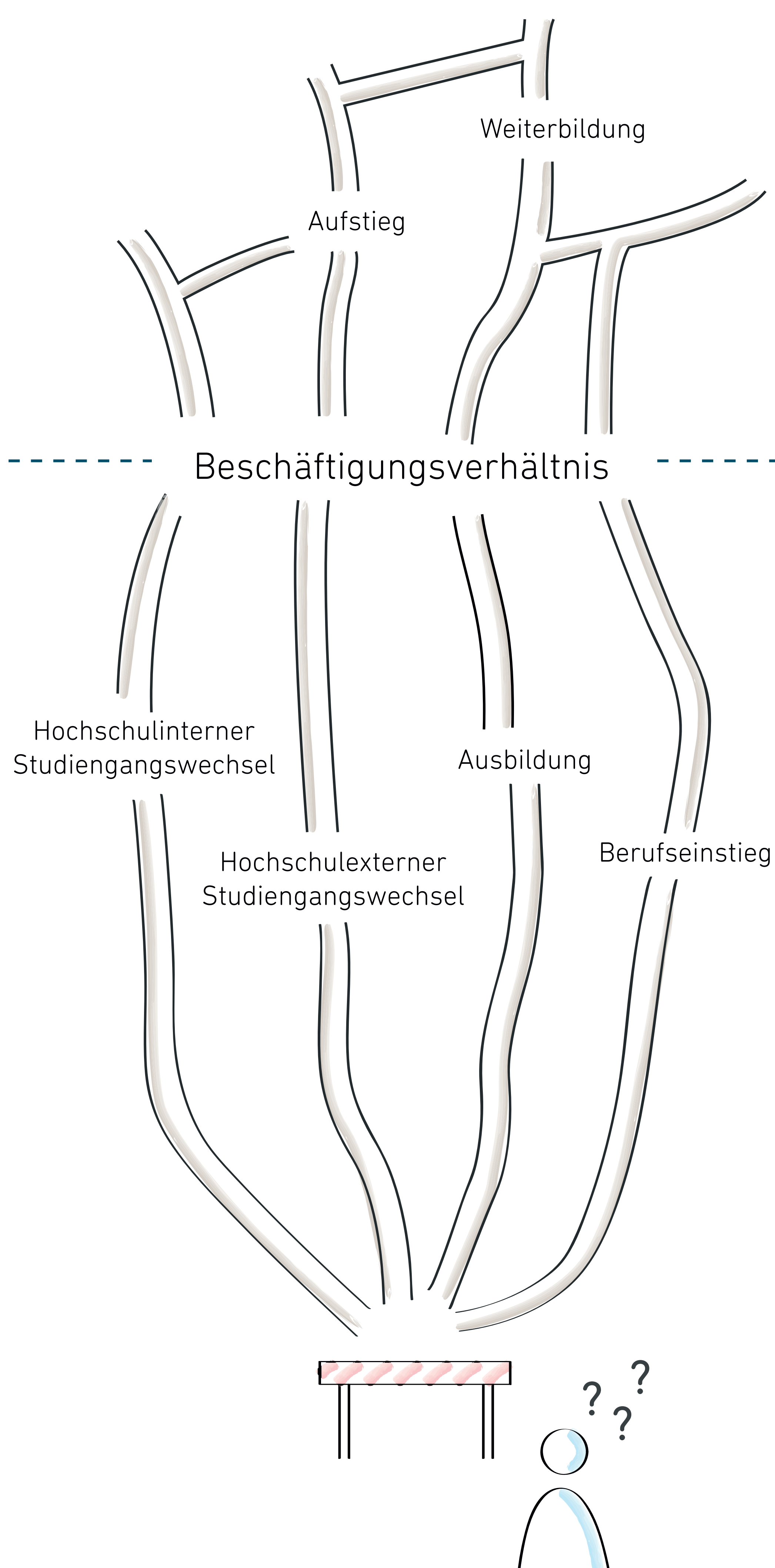
- Abbruchgefährdete Studierende
- Studierende, die ohne Abschluss exmatrikuliert werden
- Studierende, die auf der Suche nach einem „Plan B“ zum derzeitigen Studium sind



Ziele

- Unterstützung von Studierenden im Entscheidungsfindungsprozess vor oder nach einem Studienabbruch
- Aufzeigen von Chancen und Alternativen, z.B. Ausbildung, Beruf, Weiterbildung
- Gezielte Weiterleitung zur Fachberatung der Agentur für Arbeit und IHK bzw. HWK
- Analyse von Daten zum Studienausstieg

Kooperation mit der Agentur für Arbeit, IHK & HWK



beraten...

im Erstgespräch mit Fall- und Kompetenz-Analyse
bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
in der Fachberatung von Arbeitsagentur und Kammern

begleiten...

im Bewerbungsprozess um eine Ausbildungsstelle
bei Wunsch nach Ausbildungsverkürzung
bei Wunsch nach früherem Eintritt in den Meister/Technikerkurs

bekanntmachen...

in Gesprächen mit Unternehmen und Initiativen durch interne
und externe Öffentlichkeitsarbeit



Kontakt

Hochschule Kaiserslautern
Dipl.-Soz. Carsten Lonsdorfer

carsten.lonsdorfer@hs-kl.de
+49 631 3724 - 5519

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Kompetenzentwicklung durch kooperative Lernformate

Wie können Hochschulen Kompetenzanforderungen zur Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in konkrete Maßnahmen im Studienverlauf übersetzen?

Die Teilprojekte des QPL-Projektes PRAXIS OWL an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe intensivieren mit dem Ausbau der Unterstützung von Studierenden im Rahmen von Peer Learning-Formaten sowie in berufsorientierten Projektwochen praktisches Erlernen, Anwenden und Einüben von berufsrelevanten Schlüsselkompetenzen.

Angeleitete Selbstlerngruppen

Das Konzept der „Lernscouts“:

- geschulte Studierende begleiten Lerngruppen
- modulgebunden
- fachliches und überfachliches Lernen
- an regelmäßigen, optionalen Terminen
- nach dem „Prinzip der minimalen Hilfe“

Beiträge zur Befähigung zum lebenslangen Lernen sind hierbei die Förderung von selbstgesteuerten Lernprozessen, der Ausbau der Fähigkeiten kooperativen Arbeitens und die Anwendung unterschiedlicher Lernmethoden am fachspezifischen Gegenstand. In der kooperativen Lernsituation agieren Studierende auf der Peer-Ebene als Teilnehmende und in der anleitenden Rolle und erfahren sich so als kontinuierlich Lernende in einem Team.



Kompetenzertrag:

- die Praxis der gemeinschaftlichen Zielfindung, Lernorganisation und Problemlösung erfahren
- die Reflexion eigener Lernerfahrungen und der Handlungsdispositionen der einzelnen und der Gruppe üben
- klare und wertschätzende Kommunikation anwenden lernen
- Fähigkeiten der Präsentation und Argumentation erweitern
- Fachidentität entwickeln und ausprägen
- konkret mit Diversität umgehen
- Moderations- und Leitungsrolle übernehmen und gestalten

Lernkompetenz, Team- und Leitungskompetenz können im fachlichen Kontext bewusst gemacht, eingeübt und weiterentwickelt werden.

Berufsorientierte Projektwochen

In berufsorientierten Projektwochen an der Hochschule OWL können Studierende in einem einwöchigen Projekt eine Aufgabe aus ihrem zukünftigen, beruflichen Feld gemeinsam erarbeiten.

- Eine Woche Projektbearbeitung im Rahmen von Wettbewerben oder Workshops
- Gruppen von 5-12 Personen
- Interdisziplinarität in der Aufgabenstellung & Gruppenkonstellation
- Einbindung der Praxis durch Kooperationen mit regionalen Unternehmen als „Externe Auftraggeber“
- Betreuung und konstruktives Feedback durch Fach- und Teambegleiterinnen und -begleiter
- Reflexion zu fachlichen Inhalten und kommunikativem, sozialem Verhalten



Lernprozesse:

- Fachidentität, Motivation und Verständnis der Studierenden für die Studienhalte erhöhen sich durch den Transfer theoretischer Inhalte in praktische Arbeit
- Gute Vorbereitung auf mögliche spätere Berufsprofile und Umgang mit Diversität durch die Simulation eines berufsrelevanten Projektes in einem heterogenen Team
- Übung der strukturierten Projekterarbeitung und Problemlösung mit Hilfe von Vorgehensmodellen
- Möglichkeit, Fehler in einem geschützten Handlungsrahmen zu machen und zu reflektieren

LOB-Teilprojekt Beraten an der JGU

Berufsorientierung als Aufgabe von Studienfachberatung

LOB – Teilprojekt Beraten

Das Teilprojekt besteht aus 10 Einzelprojekten. Projektziele sind:

- Institutionalisierung der Studienfachberatung auf der Basis eines alle Studienphasen umfassenden Berufskonzepts
- Professionalisierung der Studienfachberaterinnen und -berater
- Förderung der Selbstkompetenz der Studierenden, ihr Studium zielgerichtet zu absolvieren

Die Übergangsphase Bachelor/Master bzw. Bachelor/Beruf sowie die damit verbundene Berufsorientierung bildet einen Schwerpunkt der Projektarbeit, zu dem in den Fachbereichen unterschiedliche Maßnahmen entwickelt wurden..

Individueller Kompetenzcheck

FB Philosophie und Philologie

- Einzelberatung zur Ziel- und Kompetenzorientierung
- Planung des weiteren Studienwegs
- Vorbereitung auf den Berufseinstieg
- Entwicklung eines Kompetenzprofils

Studierende

- reflektieren ihre beruflichen Ziele
- schätzen die eigenen Stärken und Schwächen realistisch ein
- entwickeln Handlungsstrategien für den weiteren Studien- und Berufsweg

Und was macht man dann damit?

FB Sozialwissenschaften, Medien und Sport

Workshop mit folgenden Inhalten:

- Identifikation eigener Werte, Ziele, Kompetenzen
- Informationen über mögliche Bildungs- und Karrierewege nach dem Bachelor
- Kennenlernen relevanter Informationsquellen zu Berufsfeldern und Karrierewegen
- Einführung in die Methode der kollegialen Beratung

Studierende beschäftigen sich mit folgenden Fragen:

- Wo stehe ich, was habe ich erreicht?
- Was sind meine nächsten Ziele?
- Welche Optionen stehen zur Verfügung?

Vortragsreihe „Let's talk about...“

FB Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

- Vorträge von Praxisvertreterinnen und -vertretern zu bestimmten Berufsfeldern
- moderierte Talkrunden mit Expertinnen und Experten
- Vorträge von Expertinnen und Experten zu Berufseinstieg und Karriereplanung

Studierende

- lernen verschiedene Berufsfelder und Karrierewege kennen
- kommen mit Praxisvertreterinnen und -vertretern in persönlichen Kontakt

Lehrveranstaltung „Geschichte und Beruf“

FB Geschichts- und Kulturwissenschaften

- Außercurriculare Lehrveranstaltung vereint
- praxisnahe Berufsfeldrecherche
 - berufskundliche Interviews
 - Besuch von Institutionen, an denen Historikerinnen und Historiker beschäftigt sind

Studierende

- lernen potentielle Berufsfelder kennen
- planen ihren Berufsfindungsprozess und integrieren diesen ins Studium
- entwickeln individuelle Berufsperspektiven



Das Projekt „LOB – Lehren, Organisieren, Beraten. Gelingensbedingungen von Bologna“ greift in **drei Teilprojekten** die besonderen Herausforderungen an Lehre, Beratung und Studienorganisation im Zuge des Bologna-Prozesses auf.

Zentrale Zielsetzung aller Teilprojekte ist dabei die Professionalisierung sowohl der handelnden Personen (TP Beraten: Studienfachberater/innen, TP Organisieren: Studienmanager/innen, TP Lehren: Lehrende) als auch der Strukturen und Inhalte bzw. Konzepte bezogen auf eine institutionalisierte, alle Studienphasen umfassende Studienfachberatung, ein serviceorientiertes Studienmanagement sowie die Verankerung kompetenzorientierten Lehrens und Prüfens.

Mentoring-Programm für Absolventinnen und Absolventen

Evangelisch-Theologische Fakultät

- Kontaktvermittlung zu Mentorinnen und Mentoren aus verschiedenen Berufsfeldern
- Kennenlernen eines möglichen Karriereweges
- Auseinandersetzung mit dem Themenfeld ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘

Studierende klären für sich folgende Fragen:

- Wo möchte ich beruflich hin?
- Was sind meine nächsten Ziele?
- Was sind meine Stärken und Interessen?
- Was muss ich bedenken?

Unterstützungsangebot zum Berufseinstieg für beruflich Qualifizierte

FB Medizin

Verschiedene sich ergänzende Formate:

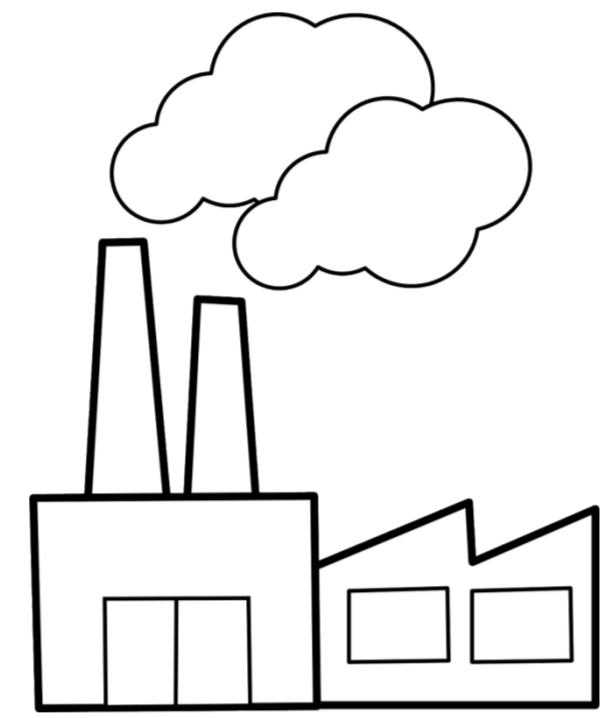
- Bewerbungsworkshop
- Veranstaltungsreihe zu medizinischen und medizinnahen Berufsfeldern
- Individueller Bewerbungsunterlagen-Check
- Persönliches Coaching zur Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch

Studierende

- lernen den heterogenen Arbeitsmarkt für Human- und Zahnmedizin kennen
- trainieren Bewerbungsformen
- entwickeln eine individuelle Karriereplanung

EMPLOYABILITY-MONITOR

Welche Fähigkeiten benötigen Absolventen für einen erfolgreichen Berufseinstieg?



Unternehmensbefragung

Top 10 Fähigkeiten, die Unternehmen von Hochschulabsolventen erwarten:

1. Teamfähigkeit (100%)
2. Effizienz (100%)
3. Fachkenntnisse (100%)
4. Effektivität (95%)
5. Lebenslanges Lernen (95%)
6. Kreativität (95%)
7. Reflexionsfähigkeit (90%)
8. Analytisches Denken (90%)
9. Belastbarkeit (85%)
10. Fächerübergreifendes Denken (85%)

Gleiche Fragegruppe | Regelmäßige Erhebung | Unterschiedliche Zielgruppen

Absolventenbefragung

N = 1.169 Absolvent/-innen
Rücklaufquote = 40% (N = 465)
Feldphase WiSe 2012/2013

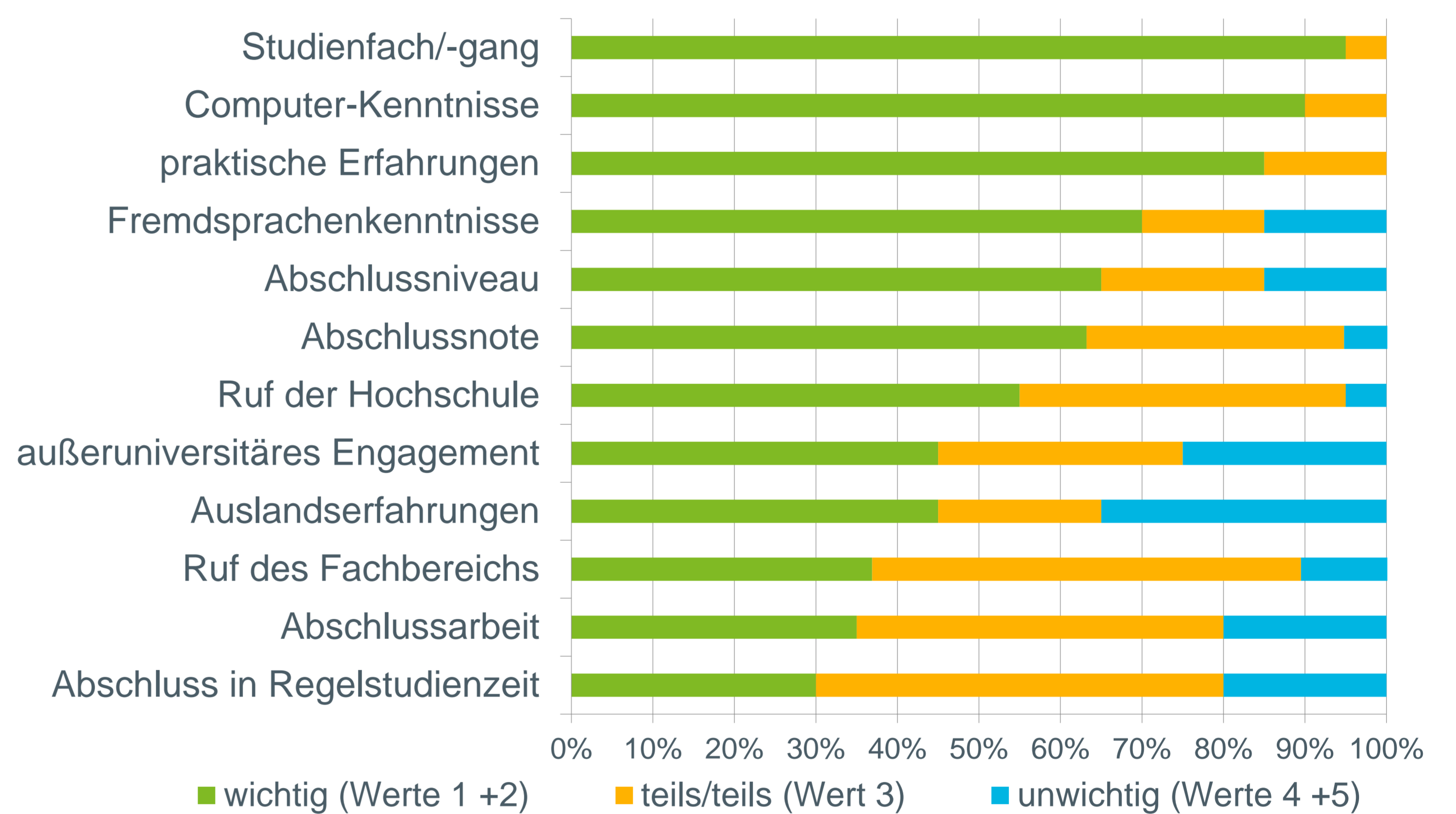
Unternehmensbefragung

N = 60 Unternehmen
Rücklaufquote = 33% (N = 20)
Feldphase WiSe 2015/2016

Studierendenbefragung

N = 14.720 Student/-innen
Rücklaufquote = 13% (N = 1.969)
Feldphase SoSe 2014

Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Entscheidung Hochschulabsolventen zu beschäftigen?



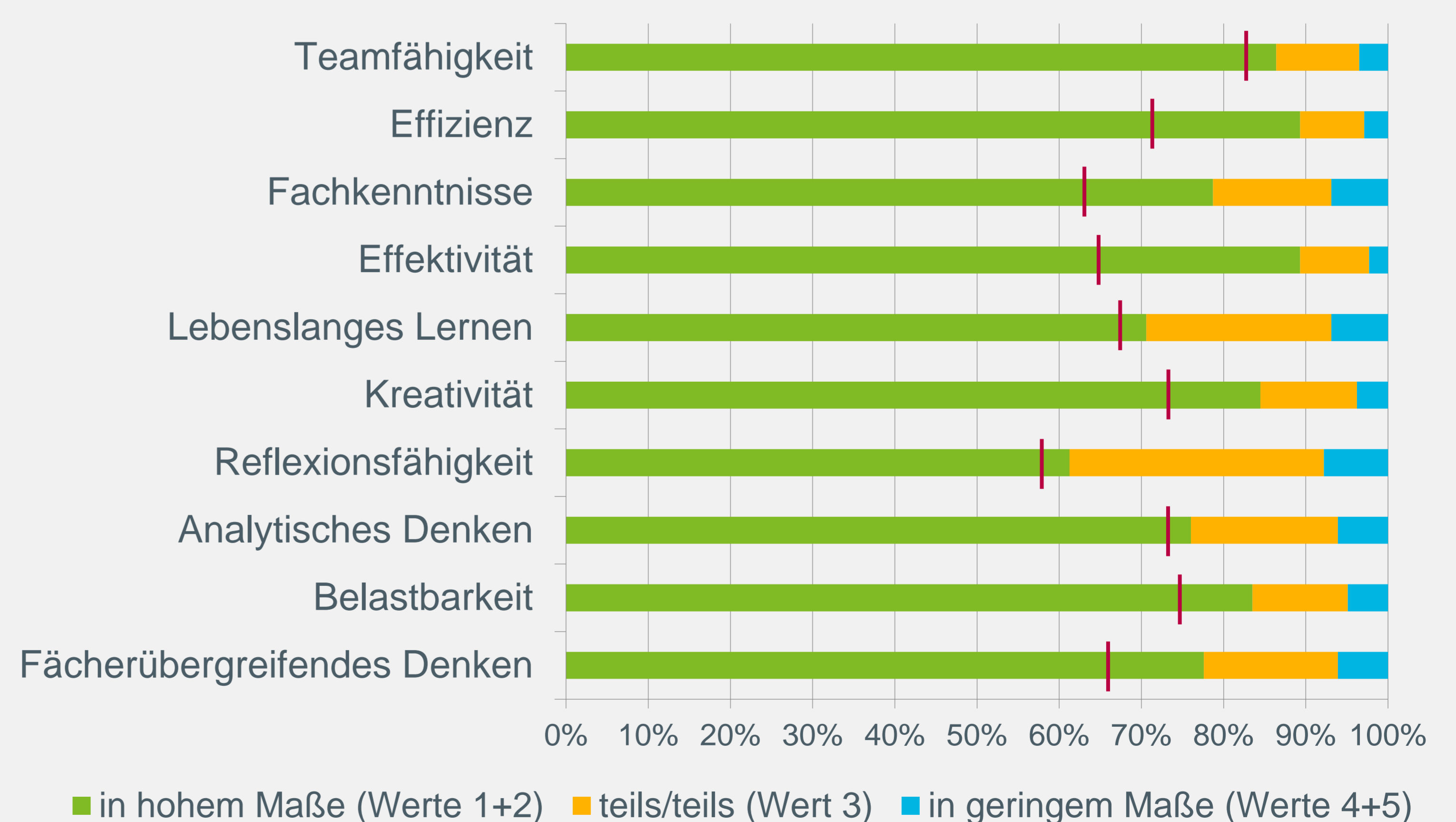
Absolventenbefragung



In welchem Maße verfügen Sie zum Zeitpunkt des Studienabschlusses über die folgenden Fähigkeiten:

1. Teamfähigkeit (83%)
2. Effizienz (72%)
3. Fachkenntnisse (63%)
4. Effektivität (65%)
5. Lebenslanges Lernen (68%)
6. Kreativität (73%)
7. Reflexionsfähigkeit (58%)
8. Analytisches Denken (73%)
9. Belastbarkeit (74%)
10. Fächerübergreifendes Denken (66%)

Inwieweit werden die folgenden Fähigkeiten in Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit gefordert?



Anteil Absolventen, die angeben in hohem Maße über die Kompetenzen zu verfügen



Verankerung von Praxiserfahrungen im Bachelorstudium an der Universität Kassel

ENTSTEHUNGSGESCHICHTE

- ▶ Fachübergreifende Arbeit des CS läuft seit 2010 sehr gut, Schwerpunkt liegt auf Geistes- und Sozialwissenschaften
- ▶ Einfluss des CS auf Fachbereiche im Bereich Praxis war aber sehr klein
- ▶ Abwicklung des Pflichtpraktikums ist große Baustelle in den FBs
- ▶ Studierenden fehlt laut Evaluationen/Befragungen Praxisbezug im Studium

PROJEKTAUFBAU

- ▶ In fünf Fachbereichen werden Stellen für Praxiskoordinatorinnen geschaffen:
 - Kunsthochschule
 - Soziale Arbeit
 - Sprachen
 - Gesellschaftswissenschaften
 - Wirtschaftswissenschaften
- ▶ Koordiniert vom Career Service
- ▶ Monatliche Teamsitzungen, dazu außerplanmäßige Teamsitzungen bei Sonderthemen
- ▶ Einbindung andere Akteure der Uni in Teamsitzungen (z.B. Alumni Service, International Office, Praxisstellen aus den Technikwissenschaften)

PROJEKTINHALTE

- ▶ Etablierung Elemente praxisbezogener Lehre
- ▶ Unterstützung der Studierenden bei Suche nach Praktikumsmöglichkeiten
- ▶ Einbindung des Erwerbs von Praxiskompetenzen in den Studienverlauf
- ▶ Einbindung von Praktikerinnen / Praktikern
- ▶ Vernetzungsstruktur innerhalb und außerhalb der Uni

PROJEKTINHALTE KONKRET (BEISPIELE)

- ▶ Verabschiedung von Praktikumsleitfäden (Zielgruppen: Lehrende und Studierende) in den FBs
- ▶ Etablierung von Praktikumsbegleitseminaren
- ▶ Durchführung Praxiscouchgespräche mit AbsolventInnen im Beruf in den Fachbereichen
- ▶ Entwicklung von gemeinsamen Veranstaltungsformaten (z.B. fachspezifische Bewerbungstrainings, verdeckte Arbeitsmarkt für Geisteswissenschaftler)
- ▶ Exkursionen mit Studierenden in einzelnen FBs oder gemeinsam

ETABLIERUNG EINES GEMEINSAMEN LOGOS



behrmann@uni-kassel.de / 0561 - 804 2472

Ein innovatives Modell zur Betreuung & Beratung

für Studierende des Zwei-Fach-Bachelor-Studiengangs
an der Universität Koblenz-Landau

Routenplanung
(Einführungsveranstaltung)

Profilcoaching
(Studieneingangs-coaching)

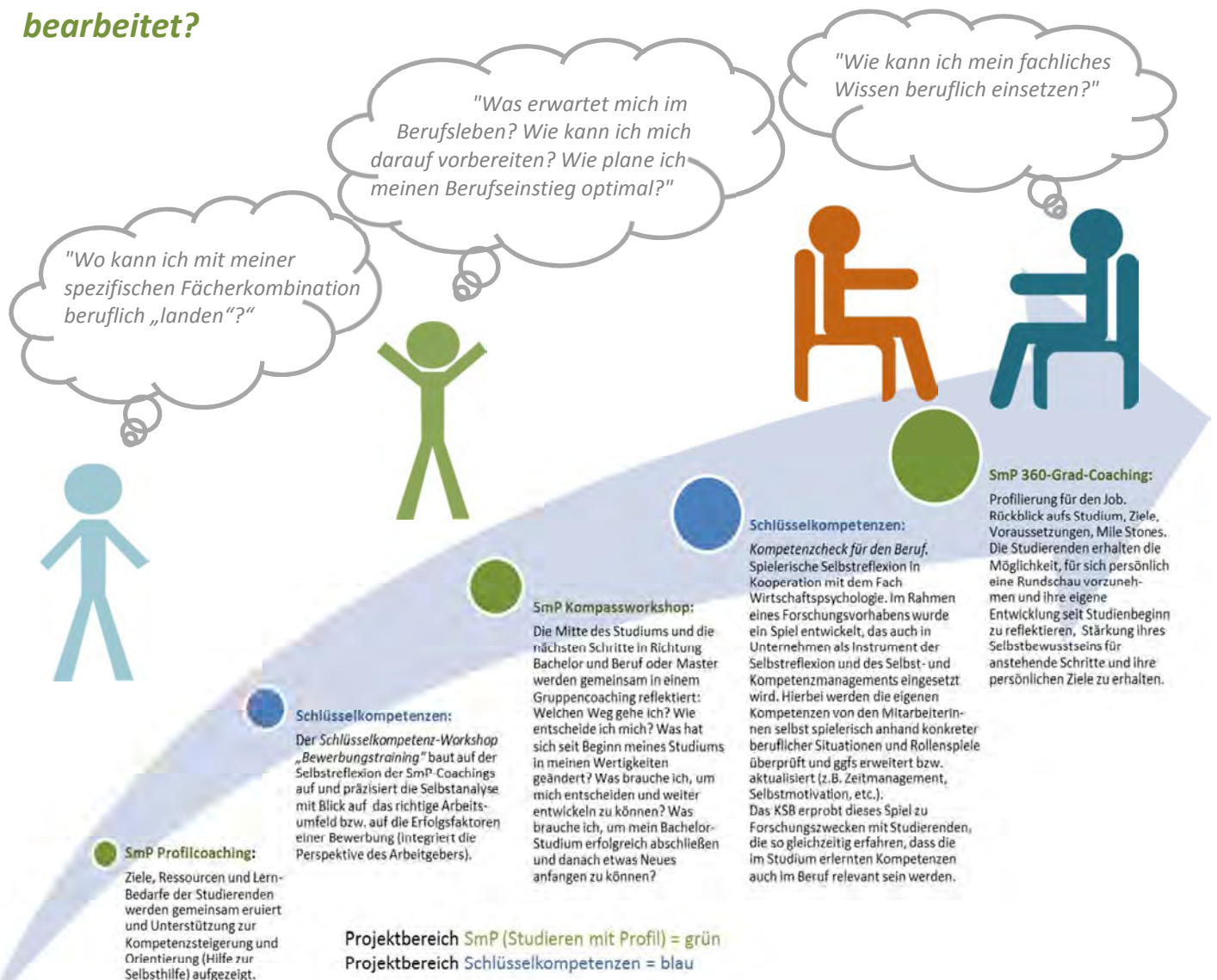
forschungs- oder berufsbezogene
Praxis
(Reflexionsbegleitung)

Kompassworkshop
(Berufseinstieg, Masterstudium, Bachelor-Arbeit)

360-Grad-Coaching
(Studienausgangs-coaching)

Das Projekt „Studieren mit Profil“ (SmP) verbindet verschiedene Beratungseinheiten (u.a. Einzel- und Gruppencoaching), die **curricular verankert** sind. Ziel ist es, die Studierenden in ihrer **selbstreflexiven Entscheidungs- und Planungsfähigkeit** im Hinblick auf Ihr **Studium** sowie **berufliche Anschlussmöglichkeiten** zu unterstützen und Studienabbrüche zu vermeiden. Hierzu erarbeiten die Studierenden für den Berufseinstieg ein **individuelles Kompetenzprofil**, das ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht.

Was beschäftigt Studierende? Wo und wie werden ihre Fragestellungen bearbeitet?



08.03.2016

AG Absolventenstudien

Leo Panreck, an der Universität Münster mit zuständig für die Absolventenstudien, schilderte, welche Potentiale die Ergebnisse dieser Studien auch gerade für die Thematik Employability haben. Gleichzeitig machte er aber deutlich, dass diese Datenquelle noch viel intensiver genutzt werden könnte.

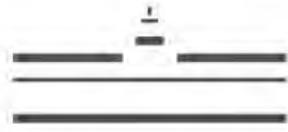




WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

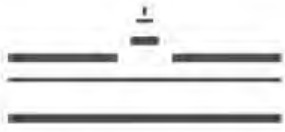
Nutzung von Absolventenstudien hinsichtlich der Employability

Impulsvortrag zum Workshop „Employability“ an der WWU Münster



Eckdaten zum Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)

- Start des Projekts 2007 (Prüfungsjahrgang 2006)
- Besteht aus jährlicher Absolventenbefragung und optionaler Panelbefragung
- 60 Hochschulen nahmen an der letzten Erhebung teil
- Seit 2007 haben mehr als 300.000 Absolventen teilgenommen (Münster > 20.000)
- Koordination und methodische Kompetenz durch *International Centre for Higher Education Research (INCHER) Kassel*



Die Absolventenbefragung des KOAB

- Befragung von Absolventenkohorten etwa anderthalb Jahre nach Studienabschluss
- Inhaltlicher Fokus auf
 - Studienverlauf, Studienbedingungen
 - Beschäftigungssuche, Beschäftigungssituation zum Befragungszeitpunkt
 - Zusammenhang von Studium und Beruf
 - Berufsverlauf, berufliche Orientierung und Zufriedenheit
- Rücklaufquote 40 bis 50%
- Angepasste Varianten für verschiedene Studienabschlüsse bzw. -fächer vorhanden



Die Panelbefragung des KOAB

- Erneute Befragung der Teilnehmer der Absolventenstudie etwa vier bis fünf Jahre nach Studienabschluss
- Inhaltlicher Fokus auf
 - Gegenwärtige Beschäftigungssituation
 - Kompetenzen und Anforderungen
 - Zusammenhang von Studium und Beruf
 - Bildungs- und Berufsverlauf
 - Weiterbildungen, Unternehmensgründungen, regionale Mobilität
 - Studium im Rückblick
- Longitudinaler Studienaufbau, Auswertung von Individualdaten möglich



Nutzung der Absolventendaten im Kontext der Employability

Positivbeispiel

- Beurteilung des Studiums:

D9		Wie beurteilen Sie die folgenden praxis- und berufsbezogenen Elemente in Ihrem Fach?				
Sehr gut					Sehr schlecht	
1	2	3	4	5		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Aktualität der vermittelten Lehrinhalte bezogen auf Praxisanforderungen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Verknüpfung von Theorie und Praxis
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Vorbereitung auf den Beruf
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Unterstützung bei der Stellensuche
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Angebot berufsorientierender Veranstaltungen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Unterstützung bei der Suche geeigneter Praktikumsplätze
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Lehrende aus der Praxis
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Praxisbezogene Lehrinhalte
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Projekte im Studium/Studienprojekte/Projektstudium
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Pflichtpraktika/Praxissemester
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Angebote zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen

- Bietet Ansatzpunkte für Gespräche mit Fächern bzgl. Orientierungsangeboten



Nutzung der Absolventendaten im Kontext der Employability

Positivbeispiel

- Beurteilung von Hochschulangeboten:

D18		Wie bewerten Sie die folgenden Angebote der Universität Münster?						
Sehr gut	1	2	3	4	5	6	7	
					Sehr schlecht	Habe ich nicht genutzt	War mir nicht bekannt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zentraler Career Service
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Career Service Ihres Fachs/Fachbereichs
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Firmenkontaktmesse an der Universität Münster
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alumni-Club Münster
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alumni-Vereinigung Ihres Fachs/Fachbereichs
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Angebote des Hochschulsports
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zentrale Studienberatung (ZSB)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Für Sie zuständiges Prüfungsamt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Angebote zum Erlernen von Fremdsprachen (Sprachenzentrum)

- „Habe ich nicht genutzt“ bzw. „War mir nicht bekannt“ bietet Ansatzpunkt zur Verbesserung der Kooperation mit betreffenden Studiengängen



Nutzung der Absolventendaten im Kontext der Employability

Negativbeispiel

- Kanäle der Beschäftigungssuche:

G1 **Wie haben Sie nach Studienabschluss versucht, eine Beschäftigung zu finden?**

Mehrfachnennungen möglich

- Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen (z. B. Zeitung, Internet, Aushang)
- Eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern (Blindbewerbung/ Initiativbewerbung)
- Besuch von Firmenkontaktmessen
- Bewerbung auf Vorbereitungsdienst/Referendariat
- Inanspruchnahme von Angeboten der Agentur für Arbeit
- Nutzung von webbasierten Netzwerken (z.B. XING, LinkedIn)
- Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen
- Nutzung der Angebote des Career Service/ Career Center
- Nutzung anderer Angebote zur Stellensuche an der Hochschule (ausgenommen Career Service/ Career Center)
- Über bereits bestehende persönliche Kontakte
- Nicht zutreffend, ich habe keine Beschäftigung gesucht, weil ich eine bestehende Beschäftigung fortgesetzt habe
- Nicht zutreffend, ich habe aus anderen Gründen keine Beschäftigung gesucht

- Stellenvermittlung nicht Aufgabe der Hochschule/Career Services
- Frage nach Unterstützung der Bewerbungsstrategien wäre sinnvoller



Nutzung der Absolventendaten im Kontext der Employability Entwicklung

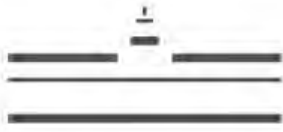
- Seit 2015 neue Frage:

G7 In welchem Ausmaß erhielten Sie von den folgenden Personen/ Institutionen Tipps beim Bewerbungsprozess?

Der Bewerbungsprozess umfasst die Zusammenstellung überzeugender Bewerbungsunterlagen und die Vorbereitung auf Auswahlgespräche.

In sehr hohem Maße						Gar nicht
	1	2	3	4	5	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mutter
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vater
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Verwandte außer den Eltern
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bekannte der Familie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommiliton/innen oder Freund/innen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Partner/in
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Weibliche Lehrende an der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Männliche Lehrende an der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Career Service/Career Center der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Andere Einrichtungen an der Hochschule (ausgenommen Career Service/Career Center)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Einrichtungen außerhalb der Hochschule (z.B. Agentur für Arbeit)

wissen.leben
WWU Münster



Schwächen der Absolventenstudien

- Eingeschränkte Repräsentativität
- Anpassungen des Fragebogens oft langwierig oder nicht möglich
- Kausalitäten in Querschnittsbefragungen nicht eindeutig
- Frageformulierungen und Kontextfaktoren erzeugen nicht messbare Effekte
- Geringe Akzeptanz auf Ebene der Fachbereiche
- Geringe Kenntnis unter den Stakeholdern



Potentiale der Absolventenstudien hinsichtlich der Employability

- Auswertung der Fragen zu
 - Kompetenzforderung im derzeitigen Beruf vs. Kompetenzerwerb im Studium
 - Qualifikationsverwendung im derzeitigen Beruf
 - Angemessenheit der beruflichen Situation in Bezug auf die Ausbildung
 - Gründe für die Aufnahme einer unangemessenen Beschäftigung
 - Berufliche Entwicklung und Zufriedenheit
- Interessante unabhängige Variablen:
 - Auslandsaufenthalte, Anzahl absolvierter Praktika, Studienmotivation
- Nutzung von hochschulspezifischen Fragen
- Eventuell: Setzung eines inhaltlichen Sonderschwerpunktes

AG 1

NUTZUNG
VON

ABSOLVENTEN-
STUDIEN

IMPULS

LEO PANRECK, WWU

* KOOPERATIONSPROJEKT ABSOLVENTENSTUDIEN

* 60 HS

* SEIT 2007

* INHALTLICHER FOKUS: STUDIEN-
VERLAUF, -BEDINGUNGEN

⇒ SPÄTER: ZUSAMMENHANG

STUDIUM / BERUF

* POTENTIALE:

AUSWERTUNG ZU "KOMPE-
TENZFORDERUNGEN IM BERUF"

"BERUFLICHE ENTWICKLUNG"

ZENTRALE ASPEKTE

1

ABS. STUDIEN HABEN
GROßES, "LINGENUTZTES"
POTENTIAL

2

WIE DATEN JETZT
SCHON NUTZEN?

3

RAUM FÜR
GESTALTUNG

DISKUSSION

* RÜCKLAUFQUOTE
40-50% HOCH

* WAS PASSIERT MIT
DEN DATEN?

* WER ARBEITET MIT
DEN DATEN?

ERKENNTNIS

30 SEITEN BERICHT



4 SEITEN CHARTS

08.03.2016

AG Beruflichkeit

Insbesondere durch ein Positionspapier des Akkreditierungsrates zu „Fachlichkeit und Beruflichkeit“ gewinnt das Thema derzeit an Dynamik. Diskutiert wurde, inwieweit Career Services deutscher Hochschulen hierzu Empfehlungen erarbeiten könnten.



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Arbeitsgruppe 2: „Beruflichkeit in der (Re)Akkreditierung“

Input bei der BMBF-Veranstaltung an der
Universität Münster am 08.03.2016



wissen.leben
WWU Münster

Andreas Eimer, M.A., MSc
Leiter des Career Service der Universität Münster

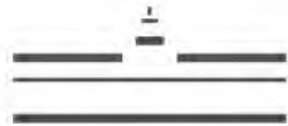


„Beruflichkeit“ in der (Re) Akkreditierung

Ausgangspunkt:

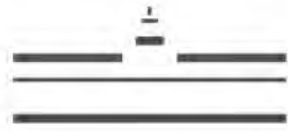
Fachlichkeit und Beruflichkeit in der Akkreditierung

Abschlussbericht und Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Fachlichkeit und Beruflichkeit“ des Akkreditierungsrates vom 06.02.2015



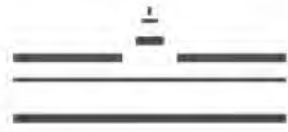
Kritikpunkte bezüglich des Akkreditierungsprozesses zum Aspekt „Beruflichkeit“

- Übergewicht formaler Prüfvorgänge (vs. Inhaltlicher Fokus)
- formale Daten oft wichtiger als Inhalte
- **Kein verbindliches Verständnis von Beruflichkeit**
- keine Standards oder Orientierungsrahmen
- Maßstab oft geleitet von individuellen Interessen der Gutachter/innen



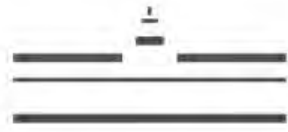
Kritikpunkte bezüglich des Akkreditierungsprozesses zum Aspekt „Beruflichkeit“

- häufig nur Orientierung an Berufsfeld „universitäre Forschung“
- kaum Einbezug „externen Sachverständes“
- Nennung von Qualifikationsziele zu oft als hinreichend erachtet
(vs. Auseinandersetzung mit den berufsvorbereitenden Komponenten)
- Bewertung beruflicher Aspekte häufig nur mit Standardformulierungen



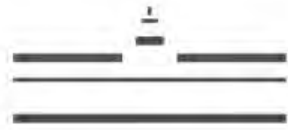
Forderungen bezüglich des Akkreditierungsprozesses zum Aspekt „Beruflichkeit“

- Aufwertung des Themas „Beruflichkeit“ in der Akkreditierung
- Orientierung an breit angelegtem Berufsverständnis und an Berufsfeldern (vs. Orientierung an Einzelberufen)
- Orientierung an Inhalten (vs. an Formalia)



Forderungen bezüglich des Akkreditierungsprozesses zum Aspekt „Beruflichkeit“

- Aspekte „Fachlichkeit“ und „Beruflichkeit“ getrennt erörtern
- **Beschreibung, mit welchen Mitteln/Komponenten Fächer das Ziel „Berufsbefähigung“ erreichen wollen**
- **Fragenkatalog zur Berücksichtigung beruflicher Aspekte**
- Einbezug der Ergebnisse von Absolventenstudien



Forderungen bezüglich des Akkreditierungsprozesses zum Aspekt „Beruflichkeit“

- Mehrdimensionale Herangehensweise: Vertreter/innen der Hochschulen, Studierende, Berufspraxis einbeziehen
- „Einzelfallprüfung“ statt Standardisierung, um innovative Ansätze zu ermöglichen
- Qualifikationsziele hinsichtlich der „Beruflichkeit“ formulieren



Anregungen für den Akkreditierungsrat...

Welche Anregungen könnten wir als „Kundige“ dem Akkreditierungsrat zu folgenden Aspekte geben:

- Verständnis von Beruflichkeit
- Mittel/Komponenten, das Ziel „Berufsbefähigung“ zu erreichen
- Fragenkatalog zur Berücksichtigung beruflicher Aspekte



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Kontakt

Career Service

Andreas Eimer, M.A., MSc

Schlossplatz 3

Tel.: 0251/83-30042

andreas.eimer@wwu.de

www.uni-muenster.de/CareerService

wissen.leben
WWU Münster

1) Haben Lehrende
außeruniversitären Berufung.

2) Welches Verständnis
von Employability haben
Sie? Und ist das für
alle transparent?

3) Unterstützung bei Ausgründun-
gen / Existenzgründungen?

4) Wie sieht eine idealtyp.
Karriereweg aus?

5) Welchen Kontakt zu den
Alumni?

6) Wie werden Praktika
betreut?
Qualitätsstandards für
alle Beteiligten.

- 7) Wird Beruflichkeit
in die Schule integriert?
+ regelmäßiger Austausch
- 8) Curriculare Verantwortung?
- 9) externe Expertise einbeziehen?
- 10) „Black List“

11) Aufgabe nach Transfer-
auflösen

12) stimmige Lehrverhältnisse
betz. F + B

13) Zhang Angebot
→ Zielgruppen

14) Labour Market
intelligently

08.03.2016

Abschlussdiskussion

Die abschließende Diskussionsrunde sollte nicht die Zusammenfassung der Zusammenfassungen sein: Sie diene vielmehr zum (auch fotografischen) Rückblick auf zwei lebendige und thematisch vielfältige Tage.



Allen Gästen und Beteiligten:

*Ein herzliches
Dankeschön!*



Kontakt:

Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Schlossplatz 3
48149 Münster

www.uni-muenster.de/CareerService/employability