

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.

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

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

5

Wirkungsmessung

"Employability"

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