

# › Das Projekt „Digitale Lehre“ des Career Service der Universität Münster

Ergebnisse aus den Jahren 2012 bis 2016



# Projektdaten

Auftraggeber: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)

Projektleitung: Tobias Nowak, stellv. Leiter des Career Service der WWU  
tobias.nowak@uni-muenster.de

Erste Förderphase: 01.04.2012 bis 30.09.2016

Zweite Förderphase: 01.10.2016 bis 31.12.2020

Die Inhalte dieses Projektberichtes beziehen sich auf die erste Förderphase von 2012 bis 2016.

## Projektfinanzierung

Das Projekt „Digitale Lehre“ im Career Service ist Teil des Vorhabens „wissen.lehren.lernen“ an der Universität Münster. Es wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11077 gefördert ([www.qualitaetspakt-lehre.de/de/westfälische-wilhelms-universität-münster-2428.php](http://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/westfälische-wilhelms-universität-münster-2428.php)).

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Autor: Tobias Nowak, M.A., M.A.

Hrsg.: Career Service der WWU

Stand: März 2017

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem Zwischenbericht meist nur die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich sind beide Geschlechter gemeint.

## Webseite zum Projekt

Weitere Informationen zum Projekt:

[www.uni-muenster.de/CareerService/elearning](http://www.uni-muenster.de/CareerService/elearning)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Zusammenfassung

Digitale Lehre wird inzwischen in vielen Studiengängen eingesetzt – unterschiedlich häufig und in der Regel als Ergänzung zur Präsenzlehre. In Career Services – an vielen Hochschulen als Lehr- und Beratungseinrichtungen für berufliche Orientierung und die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen etabliert – wird die digitale Lehre hingegen bislang wenig genutzt. Das Projekt „Digitale Lehre“ des Career Service, das von 2012 bis 2016 im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre finanziert wurde, verfolgte daher das Ziel zu eruieren, inwieweit Formen der digitalen Lehre auch das Portfolio einer zentralen universitären Einrichtung mit einer breiten Zielgruppe und vielen Kooperationspartnern sinnvoll erweitern können.

Es hat sich gezeigt, dass die digitale Lehre auch in Career Services gewinnbringend eingesetzt werden kann. Die Identifizierung geeigneter Inhalte und Formen, die kritische Abwägung von Aufwand und Nutzen und ein überschaubarer technischer Aufwand haben sich dabei als Erfolgsfaktoren herausgestellt. Die digitale Lehre erwies sich als sinnvolle Ergänzung der Präsenzlehre. Sie sollte und kann hingegen den persönlichen Kontakt mit den Studierenden nicht ersetzen.

Inhaltlich und strukturell haben sich insbesondere folgende positive Ergebnisse gezeigt:

- › Digitale Angebote eignen sich im Career-Service-Portfolio vor allem, um Grundlagen der beruflichen Orientierung zu vermitteln, die später im Seminarraum diskursiv vertieft werden können.
- › Präsenzveranstaltungen des Fachstudiums können mit überfachlichen digitalen Angeboten verkoppelt werden, um Lernende methodisch auf ein gleiches Niveau zu bringen (z. B. in Kenntnissen des Projektmanagements).
- › Mit digitalen Lernangeboten können Studierende erreicht werden, die zeitweise nicht am Studienort sind. Dieses Format bietet sich vor allem zur Praktikumsbegleitung an.

- › Beiträge etwa von Arbeitgebern, die auf Grund der räumlichen Distanz nicht persönlich anreisen können, sind integrierbar.
- › Archivierte Angebote können von Studierenden zeitunabhängig genutzt werden, was Überschneidungen im Studienplan verringert.
- › Einmal produzierte Lernangebote können längerfristig genutzt werden und schonen damit personelle Ressourcen im Career Service.
- › Es entstehen neue Interaktionsformen zwischen Studierenden (und Lehrenden): Durch digitales Peer-Feedback und virtuelle Diskussionen werden Studierende intensiv involviert, entwickeln ein Gefühl der Verantwortlichkeit für den Verlauf einer Veranstaltung und stärken ihr Selbstwirksamkeitsempfinden.

Aber auch Bedingungen und Grenzen wurden erkennbar: Die technische Infrastruktur und Expertise sowie die didaktische Kompetenz zur Entwicklung digitaler Lehr-Formate müssen realistisch eingeschätzt werden, wenn in Career Services über deren Einsatz nachgedacht wird. Auch die Zeitressourcen und die langfristige Planungssicherheit spielen eine wichtige Rolle. Daher gilt es, solche Angebote anzugehen, die im Rahmen der eigenen Möglichkeiten tatsächlich umsetzbar sind.

Automatisierte Statistik- und Auswertungsfunktionen, mit denen die Nutzung vor allem archivierter Angebote verlässlich evaluiert werden kann, sind häufig datenschutzrechtlich eingeschränkt oder technisch begrenzt. Hier müssen, so weit möglich, individuelle Befragungen die Informationslücke schließen.

Und schließlich sollte Studierenden vermittelt werden, dass (teilweise schnell „konsumierbare“) digitale Angebote das vertiefende Präsenzangebot ergänzen, aber nicht ersetzen.

## Executive Summary

Digital teaching forms are now being used in many degree programmes – with varying frequency and usually as a supplement to classroom teaching. However, in Careers Service departments established at many universities, which provide careers education, consulting services and cross-disciplinary qualifications, it appears that digital teaching is not such a common practice. To address this issue, the project “Digital Teaching in Careers Service Work”, financed through the Quality Pact for Teaching from 2012 to 2016, evaluated to what extent forms of digital teaching could reasonably expand the portfolio of a central university department with a broad target group and numerous cooperation partners.

The results have shown that the Careers Service could significantly benefit from digital teaching. The success factors include the identification of suitable content and forms, critical analysis of costs and benefits, and manageable technical effort. Digital teaching has proven to be a sensible supplement to classroom instruction. Of course, it cannot and should not replace the personal contact teachers have with their students.

With regard to content and structure, the project confirmed the following positive results:

- › Digital courses, integrated in the Careers Service programme, are particularly useful for teaching the fundamentals of professional orientation which can then be discussed in further detail in a classroom environment.
- › Classroom-based, degree-relevant courses can be coupled with cross-disciplinary digital instruction in order to methodically bring all learners up to the same level (e.g. in matters of project management).
- › With digital instruction tools, the Careers Service can reach students who are temporarily unable to attend classes in person. This format is especially suited as an

accompanying measure for work placements.

- › Digital teaching formats can contain information provided by employers who are located too far away to travel to the cooperating university personally.
- › Archived courses can be accessed by students whenever they have time, thereby reducing scheduling conflicts in their course timetables.
- › Once a digital teaching unit is created, it can be used for a longer period of time, thereby freeing up personnel resources in the Careers Service.
- › Digital teaching creates new forms of interaction between students (and their teachers): Thanks to digital peer feedback and virtual discussions, students become intensively involved, develop a sense of responsibility for how the course progresses, and obtain a feeling of self-empowerment.

However, the project also revealed underlying conditions and limits. If the Careers Service considers using digital teaching, it is important to realistically assess the technical infrastructure, expertise and didactic competence necessary for developing digital teaching formats. Also time resources and long-term planning security play an important role. Consequently, the Careers Service should only work to develop those services which are realistically feasible with respect to its resources.

Furthermore, data protection regulations and technical constraints often limit automated statistical and analytical functions, with which the usage of archived courses can be reliably evaluated. To close this information gap, individual surveys should be conducted insofar as possible.

And finally, students should be reminded that these (sometimes quickly “consumable”) digital lessons are only intended as a supplement, and not a substitute, for classroom-based instruction in the context of careers education.

# Inhalt

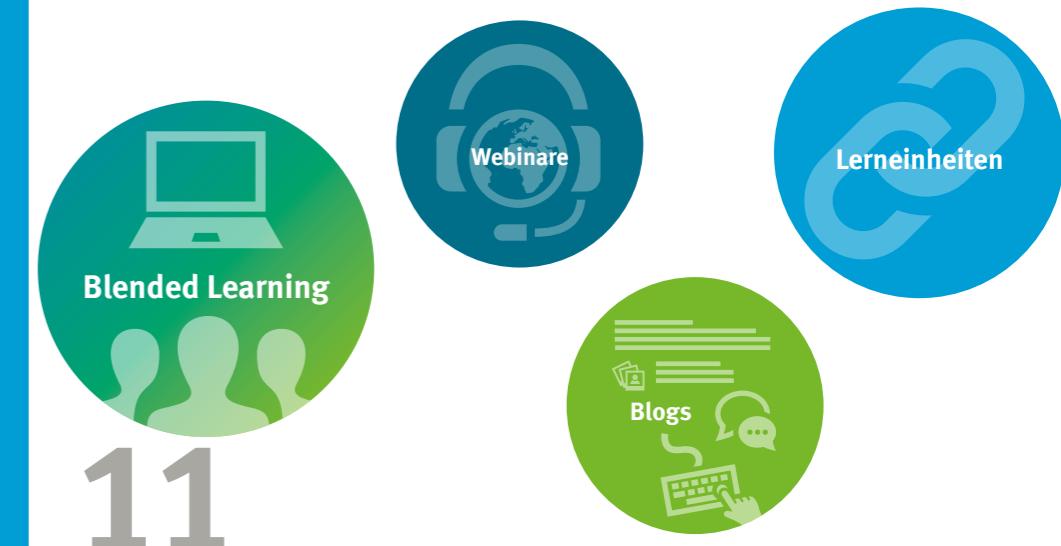
01	Projektdaten
02	Zusammenfassung / Executive Summary
06	Digitale Lehre in der Career-Service-Arbeit am Beispiel der Universität Münster
11	<b>Digitale Lehrszenarien für Career Services</b>  Blended Learning – Präsenzveranstaltungen mit virtuellen Lehranteilen mischen Webinare – Ein Kurzformat mit mehrfachem Nutzen Blogs – Studentisches peer learning und Räume zur Reflexion Lerneinheiten – überfachlichen Kompetenzerwerb in das Fachstudium integrieren
23	Übertragbarkeit auf andere Career-Service-Einrichtungen
25	Grenzen von digitaler Lehre in der Career-Service-Arbeit
27	Exkurs: Wie sich Projekte gegenseitig stärken können! Projekt „Digitale Lehre“ und Projekt „Employability“
28	Ausblick auf die zweite Förderphase (2017-2020)
29	Projektergebnisse auf einen Blick  Meilensteine der ersten Förderphase (01.2012-09.2016) Summa summarum: Das Projekt in Zahlen
32	Publikationen, Vorträge und Kooperationen
34	Quellen und Kurzprofile
36	Glossar
38	Impressum



06

## Digitale Lehre im Career Service: Ein Überblick

Wie können digitale Lehrangebote in Career Services eingeführt werden?  
Eine exemplarische Bestandsaufnahme am Beispiel der Universität Münster



## Beispiele für Digitale Lehrszenarien

Blended Learning, Webinare, Blogs und Lerneinheiten in der Career-Service-Arbeit.  
Wie gelingt die Einführung und was muss beachtet werden?



23

## Ergebnisse übertragen

Inwiefern sind die Ergebnisse des Projektes „Digitale Lehre“ im Career Service an der Universität Münster auf andere Career Services übertragbar?

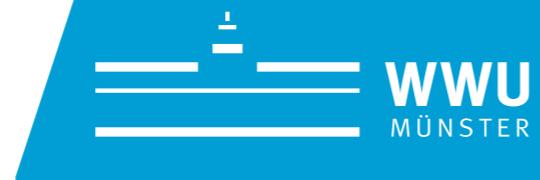
# Digitale Lehre in der Career-Service-Arbeit am Beispiel der Universität Münster

Im Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) wurde im Rahmen des Qualitätspakts Lehre von 2012 bis 2016 ein E-Learning-Projekt durchgeführt mit dem Ziel, das bisher präsenzbasierte Lehr-Portfolio des Career Service der WWU durch digitale Lehrformate zu ergänzen. Das Projekt wird in einer zweiten Laufzeit von 2017 bis 2020 weiter gefördert – dieser Abschlussbericht bezieht sich ausschließlich auf die Ergebnisse der ersten Förderphase.

Dass digitale Lehr- und Lernformen zur Ergänzung der didaktischen Vielfalt sinnvoll in der Hochschullehre eingesetzt werden können, wird heutzutage nicht mehr in Frage gestellt. Aber: Der Einsatz von digitaler Lehre ist nicht grundsätzlich der Präsenzlehre vorzuziehen. Bezogen auf den Kontext der Career-Service-Arbeit ergaben sich hieraus zum Projektstart mehrere Fragen:

- › Welche Formen von digitaler Lehre sind speziell für den Einsatz in der Career-Service-Arbeit geeignet?
- › Was ist das Spezifische an den Formaten im Vergleich zu anderen Lernsettings?
- › Welche Inhalte im Kontext der beruflichen Orientierung eignen sich und welche nicht?
- › Welcher Mehrwert kann mit E-Learning in einem Career Service erreicht werden?
- › Erlauben die institutionellen Rahmenbedingungen und Ressourcen den Einsatz von digitaler Lehre im Career Service?

Für die Beantwortung dieser Fragen konnte zum Projektstart nur bedingt auf die Erfahrungswerte anderer Career-Service-Einrichtungen zurückgegriffen werden. Da bisher nur 11,9% der



deutschen Career Services E-Learning einsetzen (vgl. Brandl 2014, S. 141), kann bisher nicht von einer flächendeckenden Nutzung digitaler Lehre in Career Services gesprochen werden. Das Projekt an der WWU ist somit als Pionierprojekt einzurordnen, in dem die Grundlagen zur Nutzung digitaler Lehrformen in Career Services exemplarisch erarbeitet wurden.

Weitet man den Blick auf die allgemeine historische Entwicklung von E-Learning in der Hochschullehre, lassen sich größere Wellenbewegungen zwischen Euphorie und Ernüchterung ausmachen, die den Einsatz von Medien in der (Hochschul-)Lehre kennzeichnen. Beispielsweise hat die noch vor einigen Jahren gelobte virtuelle Welt „Second Life“ heutzutage so gut wie keine Relevanz mehr. Betrachtet man die Entwicklungen mit etwas Abstand, lässt sich ein grundsätzliches Muster erkennen: Es gibt unter den Lehrenden und Wissenschaftlern immer einige Pioniere und „Early Adopter“, die neue Lehrmethoden ausprobieren und mit teils großem Aufwand digitale Lernszenarien entwerfen, die dem jeweils umsetzbaren Stand der Technik entsprechen. Mit der breiten Masse der in der Hochschullehre eingesetzten digitalen Lehr-Szenarien hat diese E-Learning-Avantgarde jedoch recht wenig gemeinsam, vor allem hinsichtlich technisch und finanziell anspruchsvoller Lernszenarien wie Massive Open Online Courses (MOOC) oder virtueller Simulationen. Insofern hat es sich als richtige Entscheidung erwiesen, im münsterschen Projekt eine

ausgleichende Balance zu finden zwischen den Einflussfaktoren, die im Projekt identifiziert und im Folgenden beschrieben werden.

## Inhaltliche Zielsetzungen digitaler Lehre im Career Service

**Basiskenntnisse der Berufsorientierung vermitteln:** Im Projekt werden z. B. Videos zu den Grundlagen der Berufsorientierung und Bewerbung bereitgestellt, deren Bearbeitung die Inanspruchnahme eines persönlichen Beratungsgespräches vorbereitet. Das inhaltliche Ziel sollte in diesem Zusammenhang nicht sein, den persönlichen Kontakt mit den Studierenden komplett zu ersetzen. Vielmehr können die Kurzformate Studierende dazu anregen, sich zunächst im Selbststudium mit Basisthemen der Berufsorientierung auseinander zu setzen und diese dann in weiteren Veranstaltungen oder in der Beratung zu vertiefen.

**Tiefergehende inhaltliche und reflexive Auseinandersetzung mit Fragen der Berufsorientierung anregen:** Workshops und Seminare in Career Services werden häufig als Blockveranstaltungen im Umfang von ein bis zwei Tagen angeboten. Herausfordernd für den Lehrenden/Referenten sind in diesem Zusammenhang die Herstellung eines gemeinsamen Ausgangskenntnisstands sowie die Problematik, dass zeitintensive Recherche- und Reflexionsprozesse in der knappen Zeit nur bedingt durchgeführt werden können. Die Anreicherung der Präsenz-Seminare durch vor-, zwischen- oder nachgeschaltete Online-Phasen, sogenanntes Blended Learning, bietet genau diese Flexibilität und Vertiefungsmöglichkeit. Im Blended-Learning-Kurs „Projektmanagement Grundwissen“ des Career Service beschäftigen sich die Studierenden z. B. zunächst im Selbststudium mit den Grundlagen des Projektmanagements und der abschließende Präsenz-Workshop wird

für die Reflexion, kritische Diskussion und Vertiefung der Inhalte genutzt.

## Einbindung von Arbeitgebern und Praxisvertretern durch digitale Lehrformate

**Arbeitgeber/Praxisvertreter einbinden:** Digitale Lehrformate können gezielt dafür eingesetzt werden, Personen aus der Praxis inhaltlich in Veranstaltungen des Career Service einzubinden. Möglich sind beispielsweise die Vorstellung von Berufsfeldern im Rahmen von Online-Präsentationen (Webinare) oder die Arbeit an Praxisprojekten und Planspielen über einen längeren Zeitraum. Grundsätzlich kann E-Learning in diesen Szenarien räumliche Distanzen überbrücken und Kooperationsformate ermöglichen, die aufgrund geographischer Entfernung ansonsten nicht möglich wären. Im Projekt wurden z. B. Webinare mit Referenten aus Glasgow, Brüssel und Barcelona durchgeführt.

**Praxisprojekte mit Arbeitgebern tiefer bearbeiten:** Aufgrund der zeitlich längeren Online-Phase können Inhalte zwischen Studierenden und Praxisvertretern zudem tiefergehend erarbeitet werden als beispielsweise bei Blockveranstaltungen in Präsenzform, die meist auf ein bis zwei Tage angelegt sind. E-Learning kann hier einen spezifischen inhaltlichen Mehrwert gegenüber reinen Präsenzveranstaltungen bieten. In einem Praxisprojekt mit dem Versicherungsunternehmen Westfälische Provinzial haben Studierende beispielsweise vier Wochen gemeinsam mit Praxisvertretern des Unternehmens überwiegend online intensiv über Arbeitsformen der Zukunft diskutiert und die Ergebnisse in Präsenztreffen reflektiert und ausgewertet.

## Zusätzlicher Kompetenzerwerb durch Nutzung digitaler Lehrangebote

**Recherchekompetenz erwerben:** Zum Prozess der beruflichen Orientierung gehört unter anderem die eigenständige Recherche zu Arbeitsmarktentwicklungen, zu Branchentrends oder zu passenden Berufsfeldern. Für die Recherche werden vor allem Online-Datenbanken genutzt, deren Bedienung eine ausgeprägte Recherchekompetenz voraussetzt. Für die Vermittlung dieser Kompetenzen wurden beispielsweise Video-Tutorials zum BERUFENET, einem Portal der Arbeitsagentur mit Berufsinformationen, erstellt. In diesen Schritt-für-Schritt-Anleitungen kann die Bedienung sehr gut nachvollzogen werden und sie sind bei Bedarf erneut abrufbar.

**Informations- und Medienkompetenz erwerben:** Indem Studierende digitale Lehrangebote des Career Service nutzen, schulen sie gleichzeitig ihre Informations- und Medienkompetenz, die zunehmend an Bedeutung gewinnt: „Damit die Flut digital verfügbarer Informationen für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung genutzt werden kann, bedarf es einer hinreichenden Informations- und Medienkompetenz (digital literacy): Hochschulen sollen daher gezielt darauf hinwirken, die Kompetenzen ihrer Studierenden im Bereich des digitalen Lernens zu entwickeln.“ (Hochschulforum Digitalisierung 2016, S. 22)

## Flexibilität und Personalisierung der Lernerfahrung

**Standortunabhängig lernen:** Durch die Verlagerung von Lehrangeboten in den digitalen Raum bietet sich den Studierenden eine größere räumliche Flexibilität – z. B. wenn sie sich im (Auslands-)Praktikum befinden oder nicht (mehr) am Hochschulstandort leben.



**Vereinbarkeit mit dem Lehrplan der Studierenden herstellen:** Digitale Lernphasen ermöglichen den Studierenden eine größere zeitliche Flexibilität bei der Gestaltung ihres Studienverlaufs und eröffnen die Chance, fachübergreifende Veranstaltungen des Career Service mit dem persönlichen Lehrplan der Studierenden zu harmonisieren.

**Lerntempo personalisieren:** Die zeitunabhängige Bearbeitung während einer Online-Phase ermöglicht den Studierenden, die Inhalte in ihrem persönlichen Lerntempo zu bearbeiten.

## Variabilität und Wiederverwendbarkeit digitaler Lehrangebote

**Teilnehmerzahl variabel gestalten:** E-Learning-Angebote sind je nach Einsatzzweck von beliebig vielen Teilnehmern nutzbar – potentiell können z. B. mit den Videos des Career Service alle Studierende der WWU erreicht werden, ohne dass nennenswerter Mehraufwand entsteht.

**Ressourcen einsparen und Inhalte in verschiedenen Kontexten einsetzen:** Einmal produzierte Lehrangebote wie Videos oder Kurse in Lernmanagementsystemen können zur langfristigen Einsparung von Ressourcen beitragen, indem sie flexibel wiederverwendet werden. Eingeschränkt wird dieses Prinzip durch Inhalte, die regelmäßige Aktualisierungen erfordern, z. B. Antragsvoraussetzungen für Praktikumsstipendien oder Regelungen zum Arbeitsrecht.

## Erweiterung des Lehr-Portfolios

**Klassische Präsenzlehre ergänzen:** Über die in Career Services traditionell angebotenen Präsenz-Seminare hinaus, bieten digitale Lernformen wie Blended Learning, Webinare, Blogs und digitale Lerneinheiten neue Möglichkeiten, um Studierenden den Zugang zu Themen der Berufsorientierung zu ermöglichen.

**Digitale Lehrveranstaltungen kreditieren:** In vielen Career Services können mit den Veranstaltungen Leistungspunkte im Studium erworben werden. Sowohl kurze als auch längere E-Learning-Formate bieten den Studierenden hierbei ein erweitertes Angebotsportfolio und flexiblere Kombinationsmöglichkeiten beim Erwerb von Leistungspunkten.

## Nutzung vorhandener Infrastruktur

**Vorhandene IT-Infrastruktur nutzen:** Digitale Lehre kann nur dann funktionieren, wenn die passende technische Infrastruktur verfügbar ist. Im Projekt des Career Service wurden gute Erfahrungen damit gemacht, sich in die vorhandenen IT-Systeme der WWU einzuklinken, statt eigene Insellsungen zu entwickeln, die hohe Folgekosten verursachen. So wird im Projekt für die E-Learning-Kurse das zentrale Lernmanagementsystem „Learnweb“ der Universität genutzt und für Webinare die Adobe-Connect-Installation des Deutschen Forschungsnetzes DFN (siehe [web-conf.vc.dfn.de](http://web-conf.vc.dfn.de)). In der Regel ist der Aufbau einer eigenen technischen Infrastruktur für Career Services nicht zu empfehlen, da die Entwicklungs-, Betriebs- und Supportkosten zu hoch sind.

**E-Learning-Supportstellen einbeziehen:** An vielen Hochschulen haben sich zentrale E-Learning-Supportstrukturen etabliert, auf deren Wissen und Ressourcen die Lehrenden in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zugreifen können. Durch die meist technische und didaktische Unterstützung dieser zentralen Akteure kann mehr Zeit für die Arbeit an den eigentlichen Inhalten zur Berufsorientierung gewonnen werden.

**In bestehende Organisationsabläufe integrieren:** Das Anbieten von Lehrveranstaltungen – ob in Präsenz oder als E-Learning – erfordert stets die Einbindung in die Organisationsabläufe der entsprechenden Institution. Idealerweise sollten die genutzten E-Learning-Systeme über Schnittstellen zu den anderen IT-Systemen der Einrichtung verfügen, damit die Studierenden alle Angebote mit einer Nutzerkennung nutzen können. Im Career Service der WWU hat sich die Nutzung des sogenannten „Single-Sign-On-Systems (SSO)“ der Universität bewährt, bei dem sich die Nutzer mit ihrer vorhandenen Universitätskennung in alle Angebote einloggen können.

## Finanzierung

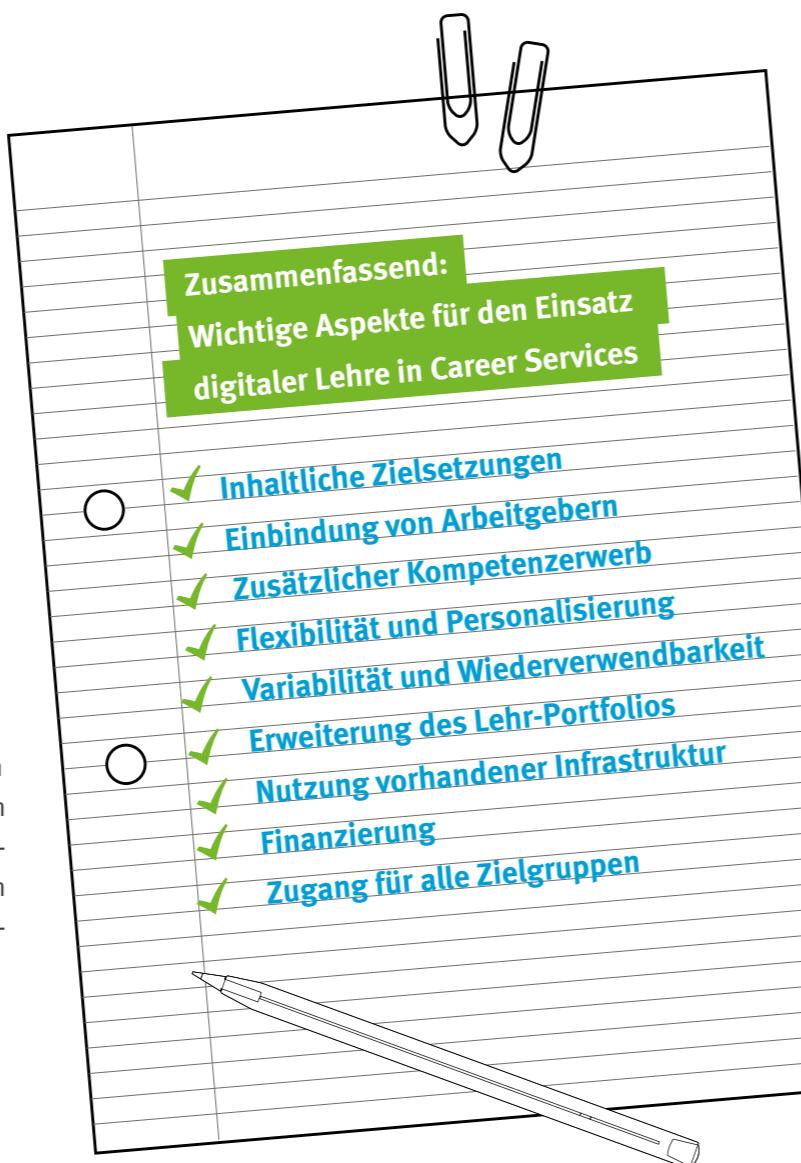
**Ausgewogenes Kosten-Nutzen-Verhältnis anstreben:** Am Beispiel von mobilen Apps kann gut nachvollzogen werden, wie schnell Aufwand und konkreter Nutzen in einem Missverhältnis stehen können. Der Career Service hat im Rahmen von Projektseminaren mit dem Institut für Wirtschaftsinformatik der WWU mobile Apps für das Karriereportal KAP.WWU sowie für einen Cloudspeicher-Dienst an der WWU entwickelt. Der plattformübergreifende Betrieb von mobilen Apps für die gängigen Systeme iOS (Apple), Android (Google) und Windows (Microsoft) erfordert einen hohen technischen und finanziellen Aufwand, der im Kontext der Career-Service-Arbeit kaum zu rechtfertigen ist.

## Zugang für alle Zielgruppen

**Zugang für Alumni gewährleisten:** Viele Career Services – so auch der Career Service der WWU – öffnen ihre Angebote sowohl für Studierende als auch für (junge) Absolventen ihrer Hochschule. Da die Absolventen mit ihrer Exmatrikulation den Zugang zu bestimmten IT-Systemen der Universität verlieren, sollte sichergestellt werden, dass die E-Learning-Angebote auch von dieser Zielgruppe ohne großen zusätzlichen Verwaltungsaufwand genutzt werden können.

**Zugang für externe Referenten und Arbeitgeber beantragen:** Um digitale Lernformen gemeinsam mit externen Referenten anbieten zu können, benötigen diese einen Zugang zu den hochschulinternen IT-Services wie dem Lernmanagement-System. In Münster können für diesen Anwendungsfall temporäre Gastkennungen beantragt werden, bei der Organisation solcher Veranstaltungen muss jedoch der längere Planungsvorlauf berücksichtigt werden.

**Über freie Nutzung durch Gäste und externe Nutzer entscheiden:** Für alle entstandenen digitalen Informationsmaterialien und Lernangebote muss eine Entscheidung getroffen werden, ob sie öffentlich und kostenlos abrufbar sein sollen – auch für Nutzer, die nicht der eigenen Hochschule angehören. Dabei können auch Aspekte des Lizenz- und Urheberrechtes zum Tragen kommen, wenn z. B. Lerninhalte eingesetzt werden, deren Copyright bei einem externen Autor liegt. Im Projekt des Career Service sind die meisten digitalen Lernangebote ausschließlich für Studierende und Absolventen der Universität Münster passwortgeschützt im Lernmanagementsystem abrufbar.



## Digitale Lehrszenarien für Career Services

Vor dem Start des Projektes bot der Career Service der WWU Lehrveranstaltungen, Beratung und Informationen zu den Themen „Berufsorientierung“, „Praktika“, „Überfachliche Kompetenzen“, „Berufe und Arbeitgeber“ sowie „Stellensuche und Bewerbung“ an. Diese Themen decken sich größtenteils mit dem Portfolio der meisten Career-Service-Einrichtungen an deutschen Hochschulen (vgl. Brandl 2014, S. 144).

Die Herausforderung zu Beginn des Projektes „Digitale Lehre“ im Career Service bestand darin, rein aus Präsenzveranstaltungen bestehende Lehrkonzepte neu zu denken und sinnvoll mit digitalen Elementen zu ergänzen. Hierbei haben sich im Projektverlauf verschiedene Lehrszenarien etabliert, bei denen die Ausprägung des virtuellen Lehranteils unterschiedlich hoch ist und die jeweils spezifische Vorteile bieten. Exemplarisch sollen im Folgenden vier Lehr-/Lernszenarien vorgestellt werden, mit denen im Career Service der WWU von 2012 bis 2016 positive Erfahrungen gesammelt wurden.

### Erprobte Lehrszenarien im Career Service:



### Blended Learning – Präsenzveranstaltungen mit virtuellen Lehranteilen mischen

Nach Reinmann-Rothmeier wird „[...] Blended Learning als konsensfähiges Etikett für Lehr-Lernkonzepte verwendet, die E-Learning-Elemente mit Präsenzlernen sowie verschiedene Methoden miteinander kombinieren“ (Reinmann-Rothmeier 2005, S. 103). In der Hochschullehre hat sich das Konzept in den vergangenen Jahren fest etabliert und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird Blended Learning seit einigen Jahren sogar als die wichtigste Lernform betrachtet (vgl. MMB Institut 2016, S. 6). „Die klassische Form des Blended Learning sieht vor, nach einer Präsenzphase zur Wissensvermittlung eine Online-Phase anzuschließen, in der die erlernten Wissenselemente angewendet und vertieft werden sollen. In einer abschließenden Präsenzveranstaltung werden die Erfahrungen der Lernenden besprochen und bewertet.“ (Nikolopoulos 2010, S. 56) Der Career Service führte im Projekt von 2012

bis 2016 insgesamt 27 Seminarkonzepte als Blended Learning ein, die teils mehrfach angeboten und in der Summe in Form von 61 Blended-Learning-Veranstaltungen durchgeführt wurden. Dabei haben sich in den jeweils individuell geplanten Seminaren einige übergreifende Aspekte herauskristallisiert, die für den Einsatz von Blended Learning in Career Services relevant sind.

### **Blended-Learning-Veranstaltungen planen und bereitstellen**

**Zentrale Lernplattform einsetzen:** Für die Durchführung der jeweiligen Online-Anteile in den Blended-Learning-Seminaren wurde stets die universitäre Lernplattform Learnweb ([www.uni-muenster.de/LearnWeb](http://www.uni-muenster.de/LearnWeb)) verwendet. Das Learnweb der WWU basiert auf der frei erhältlichen Lernplattform Moodle, welche an über 84.000 Hochschulen und Institutionen weltweit eingesetzt wird. Die Nutzung der zentralen universitären Lernplattform eignet sich besonders gut, da der Support und Betrieb gewährleistet werden und die Studierenden mit der Nutzung aus dem Fachstudium vertraut sind.

**Seminare mit Vorlauf planen:** Die Planung eines Blended-Learning-Kurses unterscheidet sich von der Planung einer reinen Präsenzveranstaltung, da z. B. digitale Lernmaterialien im Lernmanagement-System mindestens zwei Wochen vor der Veranstaltung fertig gestellt sein müssen, um den Funktionsumfang zu gewährleisten.

**Motivation und Betreuung bedenken:** Eine aktivierende und begleitende Kommunikation zwischen dem Lehrenden und den Lernern ist insbesondere dann wichtig, wenn Studierende in Phasen mit hohen Selbstlernanteilen motiviert und betreut werden müssen. Insofern muss im Blended Learning neben der inhaltlichen Pla-

nung auch ein Konzept für die Betreuung und Begleitung der Lerner mitgedacht werden.

**Externe Referenten schulen:** Externe Referenten und Praxisvertreter, die als Lehrende in Blended-Learning-Veranstaltungen eingebunden werden, müssen zur Nutzung der Lernplattform geschult werden. Bei räumlich weit entfernten Arbeitgebern muss in diesem Zusammenhang bedacht werden, dass die Schulung der Praxisvertreter gegebenenfalls virtuell bzw. telefonisch erfolgen muss.

**Präsenz- und Online-Phasen individuell mischen:** Im Career Service der WWU wurden die Taktung und Gewichtung der Phasen individuell auf jede Veranstaltung abgestimmt. Dabei kommen unterschiedliche Formen der Sequenzierung zum Einsatz:



Im Career Service kam das klassische Blended-Learning-Szenario am häufigsten zum Einsatz, bei dem eine Online-Phase durch zwei Präsenztage (jeweils einen am Anfang und einen am Ende) gerahmt wird. Didaktisch sinnvoll ist dieses Setting z. B. im Workshop „Berufsorientierung und Bewerbungsvorbereitung“, da am ersten Präsenztag die theoretischen Grundlagen zur beruflichen Orientierung und zur schriftlichen Bewerbung vermittelt werden. In der anschließenden, einwöchigen Online-Phase arbeiten die Teilnehmenden gemeinsam im Lernmanagementsystem der Universität an ihrem beruflichen Profil und ihren Bewerbungsunterlagen und geben sich gegenseitig Feedback zu ihren Ergebnissen.

Im abschließenden Präsenzworkshop werden die Arbeitsergebnisse dann reflektiert und gemeinsam in der Gruppe vertieft.

Neben diesem klassischen Blended Learning kommt im Career Service der Universität Münster vor allem die Sequenzierung zum Einsatz, bei der mit einer Online-Phase gestartet wird und die Veranstaltung mit einem Präsenztag abschließt. Im Kurs „Projektmanagement Grundwissen“ dient der Start mit einer Online-Phase z. B. dem Zweck, alle Teilnehmer auf den gleichen Ausgangskenntnisstand zu bringen, indem sie sich die multimedial aufbereiteten Lerninhalte im Selbststudium erarbeiten. Neben dem Schaffen einer gemeinsamen Wissensbasis ermöglicht der Start mit einer Online-Phase aber auch didaktische Neuerungen, die in reinen Präsenzworkshops nicht umsetzbar wären. Beispiele-

weise mussten die Teilnehmenden in einem Blended-Learning-Kurs zum Thema Online-Reputation in Zweier-Paarungen ihre öffentlich einsehbaren Online-Profile analysieren und bewerten. Dabei wurde die Übung bewusst an den Anfang des Kurses gelegt, damit sich die Teilnehmenden vorab noch nicht „real“ kennlernen konnten. Der Abgleich dieser gegenseitigen Online-Reputations-Analyse im abschließenden Präsenzworkshop sorgte bei vielen Teilnehmenden für Aha-Erlebnisse und Überraschungen, weil z. B. erste Eindrücke revidiert werden mussten und der Untersuchungspartner im persönlichen Gespräch ganz anders wirkte, als das Online-Profil vermuten ließ.

*„Ihr Angebot ermöglichte es uns, die Studierenden schon vor Beginn der fachbezogenen Arbeit im Projektseminar mit den zentralen Begriffen des Projektmanagement vertraut zu machen, so dass wir für die eigentliche Arbeit auf eine gemeinsame Sprach- und Wissensbasis zurückgreifen konnten.“*

Prof. Jan Vahrenhold, Institut für Informatik der Universität Münster, über den Einsatz der Lerneinheit Projektmanagement in seinem Projektseminar „Data Mining“.

Grundsätzlich ist bei der Mischung von virtuellen und nicht-virtuellen Lernphasen zu empfehlen, mit einer Präsenzveranstaltung abzuschließen, um die Lernerfahrungen zu vertiefen, auszuwerten und zu reflektieren.

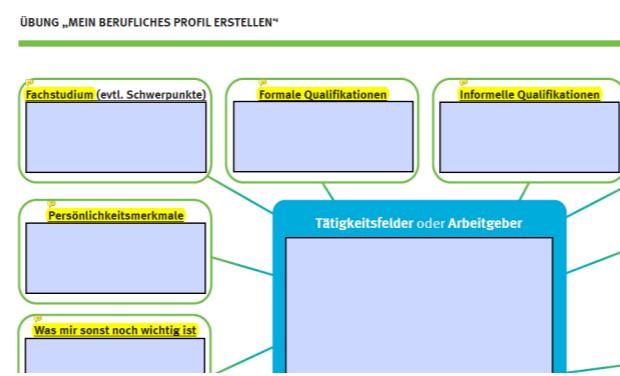
## Eignung von Blended Learning im Career Service

**Mit Online-Phasen die Lehre flexibilisieren:** Die Flexibilisierung des Lernens wird sowohl von den Studierenden als auch den Lehrenden vorteilhaft empfunden. In den Online-Phasen der Blended-Learning-Veranstaltungen des Projektes eignete sich die zeitliche Entzerrung und die ortsunabhängige Nutzung z. B. für die Vermittlung umfangreicher Lerninhalte (Beispiel „Projektmanagement Grundwissen“) oder die Erarbeitung von Texten (Beispiel „Kreatives Schreiben“).

**Neue Interaktionsformen erproben:** Studierende und Lehrende können im Blended Learning neue Interaktionsformen ausprobieren – beispielsweise die Erarbeitung eines digitalen beruflichen Profils mit gegenseitigem Peer-Feedback der Studierenden in einem virtuellen Diskussionsforum. Diese Übung wirkt sich positiv auf den Lernprozess aus, da die Studierenden in der abschließenden Präsenzveranstaltung besser argumentieren und diskutieren sowie tiefer in die Inhalte der Veranstaltung eintauchen.

**Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden verbessern:** In mehrwöchigen oder semesterbegleitenden Veranstaltungen, bei denen sich virtuelle und nicht-virtuelle Lernphasen abwechseln, können digitale Kommunikationsangebote den Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden fördern. Gute Erfahrungen wurden hierbei insbesondere mit virtuellen Foren gemacht, da über diesen Kommunikationsweg alle Kursteilnehmer zeitunabhängig und strukturiert über die Diskussion der Lerninhalte informiert werden können.

**Gleichen Ausgangskenntnisstand bei den Studierenden herstellen:** Im Blended-Learning-Kurs „Projektmanagement Grundwissen“ erarbeiten sich die Studierenden zunächst im Selbststudium Grundkenntnisse des Projektmanagements und wenden das Wissen in einem eigenen Übungsprojekt an. Diese vorbereitende Herstellung eines gleichen Wissensstandes ermöglicht im abschließenden Reflexionsworkshop die vertiefende, reflektierte Diskussion der Lerninhalte.



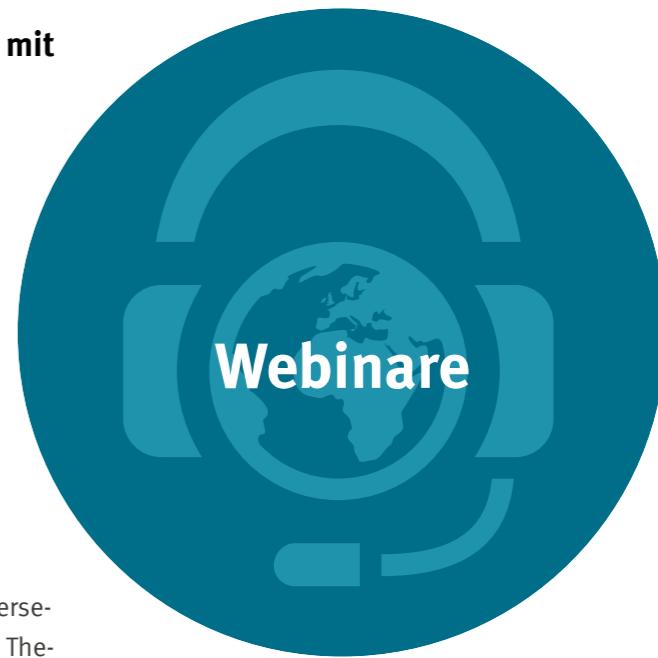
Thema	Begonnen von	Antworten
Xing		10
LinkedIn		8
Wochenaufgabe (verbindlich)	Tobias Nowak	10
Wunschliste		5
Recherche		17

- 1. EINFÜHRUNG INS THEMA
  - 1.1 Das Projekt
  - 1.2 Projektmanagement
  
- 2. PROJEKTE PLANEN
  - 2.1 Projektorganisationsformen
    - 2.1 Übungen zur Lektion Projektorganisationsformen
  - 2.2 Umfeldplanung und Stakeholder
    - 2.2 Übungen zur Lektion Umfeldplanung und Stakeholder

## Webinare – Ein Kurzformat mit mehrfachem Nutzen

Ein Webinar ist ein Seminar, welches online in einem virtuellen Konferenzraum stattfindet. Der Referent ist live über eine Webcam und ein Mikrofon zugeschaltet und die Präsentation wird als Bild in Form einer Power-Point-Präsentation übertragen. Die Teilnehmer haben im Webinar die Möglichkeit, im parallel stattfindenden Chat interaktiv Fragen zu stellen.

Der Career Service bietet seit dem Sommersemester 2013 jedes Semester Webinare zu Themen der beruflichen Orientierung an und hat seit dem Start insgesamt 62 Webinare durchgeführt.



### Webinare planen und bereitstellen

**Webinare als Kurzformat anlegen:** Neben klassischen ein- bis mehrtägigen Blockveranstaltungen im Career Service bieten Webinare eine zusätzliche Option für ein Kurzveranstaltungsformat (60 bis 90 Minuten), in dem Studierende einen ersten Überblick zum jeweiligen Thema erhalten – insbesondere grundlegende Themen wie Berufsorientierung, Praktikum, Bewerbung oder Berufsfelder eignen sich gut.

**Webinar-Plattform des DFN nutzen:** Als technische Plattform wird im Projekt des Career Service die Adobe-Connect-Installation des Deutschen Forschungsnetzes – DFNC Webkonferenzen – verwendet, die von Einrichtungen aus Wissenschaft und Forschung kostenlos genutzt werden kann (<https://webconf.vc.dfn.de>). Die Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der genutzten Webinar-Plattform des DFN ist sehr hoch, sodass es grundsätzlich keine technischen Bedenken für den Einsatz der Webinar-Technik gibt.

**Festen organisatorischen Ablauf etablieren:** Für die Durchführung von Webinaren im Career Service der WWU hat sich folgendes Vorgehen etabliert: Vorherige Anmeldung der Studierenden über das Anmeldesystem des Career Service; gegebenenfalls Schulung des Referenten vor dem Webinar; Verschickung der Zugangsdaten an die Teilnehmer am Tag des Webinars; sofortige Durchführung der Evaluation am Ende des Webinars; Nachbereitung des Webinars durch Bereitstellung der Präsentation und des Aufzeichnungslinks per E-Mail.

**Moderation anbieten:** Neben dem Referenten des Webinars sollte ein weiterer Moderator anwesend sein, der die Diskussion im Chat begleitet, auf Rückfragen reagiert oder bei technischen Problemen ansprechbar ist. Die Anwesenheit eines Moderators erleichtert dem Referenten die Konzentration auf die eigene Präsentation.

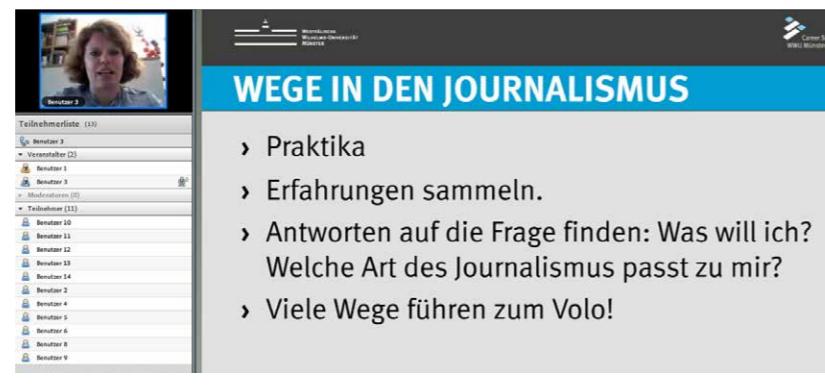
**Webinare direkt evaluieren:** Für eine hohe Rücklaufquote ist zu empfehlen, die Evaluation direkt am Ende des Webinars anzuschließen, indem durch den Moderator ein Online-Fragebogen für die Teilnehmer geöffnet wird. An der WWU wird dazu die Evaluationssoftware Evasys genutzt.

**Inhaltlich mit Arbeitgebern kooperieren:** Ein besonderer inhaltlicher Fokus des Career Service liegt seit 2016 auf der Vorstellung von Berufsfeldern durch Referenten aus der Praxis.

Webinare ermöglichen in diesem Zusammenhang ein weiteres Kooperationsformat für die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, insbesondere wenn diese geographisch weit entfernt sind. Die Einbindung von Arbeitgebervertretern als Referenten funktioniert beim Format „Webinar“ erfahrungsgemäß besser als bei umfangreichen Blended-Learning-Kursen, da die technischen Voraussetzungen für Webinare gering sind, die Bedienung einfach und das Präsentationsformat durch die Nutzung von Power-Point-Präsentationen bekannt sind.

#### Webinare erfolgreich durchführen

**Praxisbezug herstellen und mit Beispielen arbeiten:** Die Studierenden bewerten die Webinare in den Evaluationen insgesamt sehr positiv. Gut gefällt den Studierenden ein Webinar insbesondere dann, wenn die Referenten auf die Fragen der Teilnehmer eingehen, der Praxisbezug hoch ist und wenn viele Beispiele in der Präsentation benutzt werden, die hilfreich für das Verständnis sind.



Webinar „Aus dem Arbeitsalltag einer Sportjournalistin“

**Dialog mit den Teilnehmern aktivieren:** Die Beteiligung über den Kommunikationskanal „Chat“ bereitet den Studierenden keine Probleme, gleichwohl schwankt die Beteiligungintensität der Studierenden in den Webinaren. Ein guter Dialog zwischen den Teilnehmern und dem Referenten kam immer dann zustande, wenn der Referent aktivierende Elemente in seine Präsentation einbaute, die eine Rückmeldung und Einschätzung der Studierenden erforderten.

#### Webinar-Aufzeichnungen als Zusatznutzen

**Reichweite durch Aufzeichnung und Archivierung erhöhen:** Die Webinare des Career Service werden aufgezeichnet, nachbearbeitet und sind anschließend für alle Personen mit einer gültigen Nutzerkennung im Lernmanagementsystem der Universität abrufbar. Die Namen der beteiligten Studierenden werden in den Aufzeichnungen stets anonymisiert. Durch die Bereitstellung der Aufzeichnungen wird die Teilnehmerzahl nachträglich erhöht.

**Themenvielfalt ermöglichen:** Langfristig wird durch den Aufbau eines Webinar-Archives eine größere Themenvielfalt erreicht, als sie sich mit Präsenzveranstaltungen realisieren ließe, die jedes Semester in großer Anzahl wiederholt werden müssten.

**Aufzeichnungen in neuen Kontexten nutzen:** Neben der Bereitstellung im Webinar-Archiv des Career Service werden die Aufzeichnungen in weiteren Lernszenarien eingesetzt: Erstens als Lernvideos in digitalen Lerneinheiten des Career Service und zweitens zur gezielten Vorbereitung auf Einzelberatungsgespräche im Career Service zur Berufsorientierung und zur Bewerbung.

**Auslastung nachträglich erhöhen:** Auch Webinare mit geringen Teilnehmerzahlen lohnen sich langfristig, da über den nachträglichen Abruf der Aufzeichnungen deutlich mehr Teilnehmer erreicht werden. Die Aufzeichnung eines Webinars zur Bewerbung wurde beispielsweise innerhalb eines Jahres von 1.369 Studierenden aufgerufen.

#### Webinare im Career Service der WWU Lerninhalte flexibel mehrfach einsetzen



## Blogs – Studentisches peer learning und Räume zur Reflexion

Ein Blog oder Weblog ist eine Form von Online-Tagebuch, das von den Autoren – den Bloggern – in der Regel öffentlich einsehbar geführt wird. Im Career Service wurden im Rahmen des Projektes zwei Blogs eingeführt, die sich sowohl inhaltlich als auch in der didaktischen Zielsetzung unterscheiden.

### Blogs im Career Service planen und bereitstellen

**Technische Plattform auswählen:** Als technische Plattform für beide Blogs diente die frei verfügbare Software Wordpress, die sich durch eine einfache Bedienung, gute Anpassbarkeit und einen großen Funktionsumfang auszeichnet. Die Software wird intern im Career Service administriert.

**Inhalte durch Verschlagwortung zugänglich machen:** Alle Blog-Beiträge werden mit Schlagworten (z. B. im Auslands-Praktikums-Blog nach Ländern) versehen, die den Lesern einen zusätzlichen, gut strukturierten Zugang zur Fülle der Informationen ermöglichen.

### Beispiele für Blogs in der Career-Service-Arbeit

**Blog als seminarbegleitendes Reflexionsmedium nutzen:** Stöbern Personalverantwortliche wirklich in Facebook und anderen sozialen Netzwerken? Welchen Einfluss haben meine persönlichen Informationen im Netz auf den Berufsstart? Der Blog „Netzidentität“ diente dazu, aktuelle Meinungen und (wissenschaftliche) Positionen zum Thema „Identität im Netz“ zu sammeln und damit den Studierenden eine erste Anlaufstelle zur eigenen Recherche zu



bieten. Der Blog wurde von 2012 bis 2014 als begleitendes Medium zum Seminar „Netzidentität“ des Career Service der WWU betrieben. Die Beiträge wurden größtenteils von studentischen Autoren im Rahmen des Seminars verfasst und sind alle öffentlich einsehbar. Dies bedeutet, dass der Blog nicht nur Studierenden der Universität Münster als Informations- und Inspirationsquelle dienen kann, sondern weltweit einsehbar und kommentierbar ist.

[www.uni-muenster.de/CareerService/blog](http://www.uni-muenster.de/CareerService/blog)

The screenshot shows a blog post from the 'Netzidentität - DER BLOG' website. The post is titled 'Neue "Grundlagen zum Datenschutz" bei facebook'. It discusses how Facebook's new privacy settings affect users' data sharing. The post includes a link to the original article on the university's website and several small images related to data protection and social media.

**Blog als begleitendes Lerninstrument zum Praktikum nutzen:** Seit Oktober 2013 berichten Studierende der Universität Münster im Blog „Hinterm Horizont“ live aus ihren Auslandspraktika: Sie schildern Eindrücke vom Leben vor Ort, beschreiben die fremden Arbeitswelten und geben darüber hinaus hilfreiche Tipps zu allen Fragen der Praktikumsorganisation und -durchführung im Ausland. Der Blog ist nicht nur eine öffentlich einsehbare Informationsquelle für Interessierte mit mittlerweile mehr als 500 Beiträgen, sondern dient den bloggenden Studierenden auch als Lerntagebuch und Reflexionsmedium. Ergänzt wird der Blog durch eine interaktive Karte, auf der die Praktikumsorte und Freizeit-Tipps der studentischen Blogger komfortabel navigierbar sind. Sowohl die Blog-Beiträge als auch die interaktive Karte bieten eine umfangreiche Informationsquelle für zukünftige Auslandspraktikanten.

[www.uni-muenster.de/CareerService/blog-erasmus](http://www.uni-muenster.de/CareerService/blog-erasmus)



The screenshot shows a blog post titled 'Taxi-Tetris und Hochzeit in Schachrisabs'. The post is dated October 26, 2015, and features a photo of four people in a car. The text discusses a taxi ride through Schachrisabs and a wedding. The sidebar includes links to other posts, a search bar, and a sidebar with recent comments and a map of the location.

### Effekte bei der Nutzung von Blogs

**Peer learning unter Studierenden fördern:** Die Beiträge in den Blogs werden von Studierenden für Studierende geschrieben. Über die Kommentarfunktion der Blogs kommt es dabei regelmäßig zu einem direkten Austausch zwischen den Bloggern und interessierten Lesern, der häufig im Blog startet und dann über andere, nicht-öffentliche Kommunikationskanäle wie E-Mail fortgesetzt wird.

**Verbindung zur Heimatuniversität herstellen:** Indem die Studierenden im Blog „Hinterm Horizont“ während ihres Auslandspraktikums bloggen, besteht eine Verbindung zur Heimatuniversität und die Studierenden melden nach ihren Praktika zurück, dass sie sich gut durch den Career Service betreut gefühlt haben.

**Praktikumsvielfalt sichtbar machen:** Der Blog „Hinterm Horizont“ kann durch die Vielfalt der Berichte aus unterschiedlichen Ländern, Branchen und Praktikumsvorhaben als Inspiration für Studierende dienen, die noch keine konkrete Idee zu ihrem Praktikumsvorhaben entwickelt haben.

- 500+ Beiträge
- 120+ Blogger
- 100+ Orte
- 30+ Länder

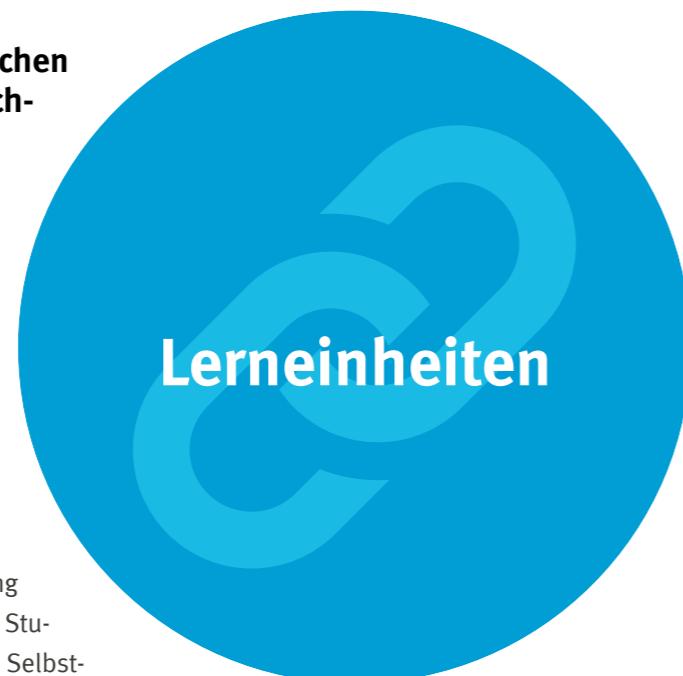
## Lerneinheiten – überfachlichen Kompetenzerwerb in das Fachstudium integrieren

### Lerneinheiten im Career Service planen und bereitstellen

Als Lerneinheiten werden im Projekt des Career Service digitale Lernmaterialien bezeichnet, die sich durch folgende Merkmale auszeichnen: Ein Thema der Berufsorientierung wird vom Career Service im größeren Umfang mediendidaktisch aufbereitet und den Studierenden als digitale Lerneinheit zum Selbststudium bereitgestellt. Die Inhalte umfassen Texte, Bilder, Infografiken, Videos, interaktive Tests und Kommunikationskanäle zum Lehrenden. Die Inhalte können von den Studierenden sowohl im Selbststudium als auch eingebettet in eine Lehrveranstaltung (Blended Learning) bearbeitet werden. Umgesetzt wurden im Career Service bisher zwei Lerneinheiten: Eine zum Thema „Projektmanagement Grundwissen“ und eine zum „Praktikum in zehn Schritten“.

Aufgrund des großen Umfangs erfordert die Konzeption und Produktion von digitalen Lerneinheiten einen langen zeitlichen Vorlauf von ein bis zwei Semestern für die inhaltliche Recherche, das Schreiben von Texten sowie die mediendidaktische Aufbereitung – beispielsweise von Schaubildern oder Videos.

Die Besonderheit der vom Career Service produzierten Lerneinheiten besteht in der Möglichkeit, die Lerneinheiten mit Lehrveranstaltungen in den Fächern zu verkoppeln und auf die Bedarfe in den Fächern abzustimmen.



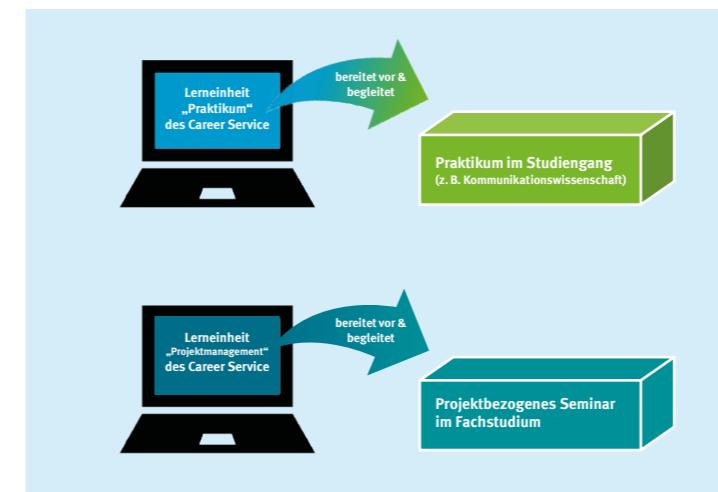
### Überfachliche Kompetenzen im Fachstudium

Die Notwendigkeit der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen im Studium ist unbestritten. Dabei ermöglichen sowohl additive Angebote (z. B. mit dem Effekt, dass interdisziplinäres Arbeiten gefördert wird) als auch integrative Angebote (z. B. mit dem Effekt, dass die direkte Anwendung im fachlichen Kontext gefördert wird) wichtige Lernerfahrungen.

Der Career Service ist an der Universität Münster der Hauptanbieter von Veranstaltungen im Kompetenzbereich „Berufsvorbereitung und Praxiskompetenz“ der sogenannten Allgemeinen Studien. Die Allgemeinen Studien befähigen die Studierenden der Bachelorstudiengänge dazu, die Qualifikationen des Fachstudiums auf möglichst vielen Reflexions- und Anwendungsebenen zu verankern und fördern das selbstverantwortliche Handeln (weitere Infos unter: [www.uni-muenster.de/studium/studienangebot/allgemeinestudien.html](http://www.uni-muenster.de/studium/studienangebot/allgemeinestudien.html)).

Neben Veranstaltungen, die in den Allgemeinen Studien additiv zum Fachstudium absolviert werden, ist es in einigen Bereichen sinnvoll, den überfachlichen Kompetenzerwerb direkt mit dem Fachstudium zu verkoppeln und nahtlos zu integrieren. Sinnvoll ist dies z. B. bei Fachveranstaltungen mit hoher Praxisorientierung wie beispielsweise studienbegleitenden Praktika oder Projektseminaren.

Beispiele des Career Service der Universität Münster, bei denen überfachlicher Kompetenzerwerb direkt in fachwissenschaftliche Veranstaltungen integriert wurde:



### Ziele des integrierten Ansatzes

Mit der Verkopplung der digitalen Lerneinheit des Career Service mit den Fachveranstaltungen werden folgenden Zielsetzungen verfolgt:

- › Direkte Nutzung überfachlicher Kompetenzen in fachlichen Kontexten (integrierter Ansatz).
- › Dadurch Beitrag zu konkreter Beschäftigungsfähigkeit/Employability.
- › Bessere Verankerung von Schlüsselqualifikationen durch fachliche Anwendungsszenarien.

### Verkopplungsvarianten einer Lerneinheit

Um die E-Learning-Einheiten mit einer Fachveranstaltung zu verkoppeln, sind verschiedene didaktische Szenarien möglich:

#### Variante 1: Lerneinheit wird einer Fachveranstaltung vorgeschaltet

Lerneinheit Career Service      Fach-Veranstaltung

#### Variante 2: Lerneinheit wird begleitend zur Fachveranstaltung absolviert

Lerneinheit Career Service  
Fach-Veranstaltung

Die erste Variante der Vorschaltung wurde im Projekt mit der Lerneinheit „Projektmanagement Grundwissen“ erfolgreich praktiziert und dient vor allem dem Ziel, die Teilnehmer von Projektseminaren auf den gleichen Ausgangskennnisstand zu bringen. Die in der E-Learning-Einheit erworbenen Projektmanagement-Methoden können anschließend direkt im Fachkontext angewendet und ausprobiert werden.

Die digitale Lerneinheit „Das Praktikum in zehn Schritten“ wird begleitend zum im Fachstudium eingebetteten Praktikum absolviert (Variante 2), da in der Lerneinheit alle Schritte von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion eines Praktikums abgedeckt werden.

### Mehrwerte für die Studierenden

Auch beim Einsatz der Lerneinheiten kommen die klassischen Vorteile von digitaler Lehre zum Tragen: Das zeitlich und räumlich flexible Selbststudium ermöglicht den Studierenden die individuelle Bearbeitung der Lerninhalte und der Einsatz interaktiver Medien fördert die Medienkompetenz. Darüber hinaus liegt der spezifische Mehrwert dieses Lehrszenarios in der Verkopplung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen bei den Studierenden.



### **Angestrebte inhaltliche Effekte bei der Lerneinheit „Projektmanagement“**

- › Die Studierenden sind in der Lage, überfachliche Projektmanagement-Methoden auf den Fachkontext zu transferieren.
- › Die Studierenden sind nach der Bearbeitung der Lerneinheit auf dem gleichen Wissens-/Kenntnisstand.
- › Der gemeinsame Wissens-/Kenntnisstand erleichtert die Kommunikation zwischen den Studierenden und Lehrenden im Projekt, da Fachbegriffe und Methoden nicht neu eingeführt und diskutiert werden müssen.

### **Angestrebte inhaltliche Effekte bei der Lerneinheit „Praktikum“**

- › Die Studierenden sind in der Lage ihre Praktika effektiver vorzubereiten, durchzuführen und insbesondere zu reflektieren.
- › Die Studierenden werten ihre Praktika gezielter aus und nutzen die Erkenntnisse für ihre biographische Profilbildung.

### **Mehrwerte für die Fächer und den Career Service**

- › Zusammenführung der Expertise des Career Service und der Fächer.
- › Fachspezifische Zuschnitte der Lerneinheit möglich (z. B. durch fachspezifische Beispiele).
- › Hohe Flexibilität bei den Teilnehmerzahlen.
- › Langfristige Ressourceneinsparung im Career Service und in den Fächern.

### **Herausforderungen zentral/dezentral verkoppelter Lerneinheiten**

Bei der Verkoppelung von zentral durch den Career Service entwickelten Lerneinheiten mit ausgewählten Fachveranstaltungen ergeben sich Herausforderungen, von denen im Folgenden beispielhaft einige genannt werden:

**Verkopplung organisieren:** Career Service und Fach müssen sich auf eine organisatorische Form der Verkoppelung zwischen Lerneinheit und Fachveranstaltung verständigen. Denkbar sind z. B. ein Lehrimport, die Integration in ein Fachmodul und die Fixierung in der Studienordnung und der Modulbeschreibung.

### **Umsetzungsprozess: Lerneinheiten verkoppeln**

- 1 Fach bekundet Interesse an Lerneinheit des Career Service
- 2 Organisatorische Form der Verknüpfung
- 3 Inhaltliche Anpassung der Lerneinheit
- 4 Verständigung über Form der Studien- und Prüfungsleistung
- 5 Piloteinsatz der Lerneinheit und Evaluation
- 6 Regelbetrieb

**Passenden Zeitpunkt identifizieren:** Damit Lerneinheiten in der Studienordnung eines Faches festgeschrieben werden können, bietet sich als Zeitfenster für eine Kooperation die Phase der Akkreditierung bzw. Reakkreditierung des jeweiligen Studienganges an.

**Inhalte entwickeln:** Die Ausarbeitung inhaltlicher Verknüpfungspunkte zwischen der Lerneinheit und der Fachveranstaltung ist zeitintensiv und bedarf guter Kommunikation. Ein Zeitraum von drei bis sechs Monaten für die inhaltliche Anpassung an den Fachkontext ist realistisch.

**Prüfungsverantwortung festlegen:** Studien- und Prüfungsleistungen müssen festgelegt und koordiniert werden. Ist eine Prüfungsleistung erforderlich und von wem wird diese abgenommen?

**Zukunftsfähigkeit beachten:** Bei der langfristigen Verankerung von Lerneinheiten im Fachstudium sollte frühzeitig geklärt werden, wie man mit Personalwechsel umgeht und wie man eine mehrjährige Verfügbarkeit garantiert. Digitale Lehrangebote, die z. B. in einem Projekt mit einer kurzen Laufzeit von zwei Jahren entstehen und anschließend nicht verstetigt werden, eignen sich nicht gut für eine langfristige Verankerung im Fachstudium. Für die Verkopplung von digitalen Lehrangeboten zur Berufsorientierung mit dem Fachstudium sind deshalb langfristige Zeiträume von fünf bis zehn Jahren realistisch.

### **Übertragbarkeit auf andere Career-Service-Einrichtungen**

Im Projekt „Digitale Lehre“ des Career Service der Universität Münster wurden von 2012 bis 2016 zahlreiche Erkenntnisse mit dem Einsatz digitaler Lehrszenarien gewonnen, die in den vorherigen Kapiteln an den konkreten Beispielen „Blended Learning“, „Webinare“, „Blogs“ und „Lerneinheiten“ beschrieben wurden. Aber inwiefern sind die erprobten Lehrkonzepte auf andere Career-Service-Einrichtungen übertragbar?

Zunächst muss festgestellt werden, dass eine pauschalisierende Aussage zur generellen Übertragbarkeit aufgrund sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen in den Career Services an deutschen Hochschulen nicht angebracht ist. Gleichwohl wurden im Projekt an der Universität Münster drei Faktoren identifiziert, die für die Übertragbarkeit Anhaltspunkte liefern können.

### **Qualifikation der Mitarbeiter**

Um digitale Lehrformate erfolgreich und dauerhaft im Career Service einzuführen, ist die regelmäßige Betreuung und Begleitung durch einen qualifizierten Mitarbeiter notwendig, der mit den inhaltlichen Zielen des Career Service, den didaktischen Konzepten digitaler Lehre und den technischen Herausforderungen vertraut ist. In Einzelfällen mag es ausreichen, lediglich auf einen zentral bereitgestellten Hochschul-Support im E-Learning zurückzugreifen. Idealerweise sollte die Begleitung jedoch intern mit dem notwendigen Hintergrundwissen zur Career-Service-Arbeit erfolgen. Gezielte Weiterbildungsangebote für den Einsatz von E-Learning in Career Services wären sinnvoll.

## Erforderlicher Zeithorizont

Die in Münster eingesetzten digitalen Lehrformate entfalten ihre volle Wirkung in unterschiedlich langen Zeiträumen und benötigen verschiedene Planungsvorläufe:

### Planungsvorläufe & Zeithorizonte digitaler Lehrformate

#### Webinare

Eignen sich bereits für das punktuelle Ausprobieren von E-Learning und sind vergleichsweise schnell in das LehrPortfolio integrierbar.

1 BIS 3 MONATE

#### Blended-Learning-Veranstaltungen

Erfordern einen höheren Planungsvorlauf von mindestens einem Semester und mehr Abstimmung mit den Lehrenden bei der didaktisch-konzeptuellen Umsetzung der Lehrveranstaltung.

MIND. 1 SEMESTER

#### Blogs

Entfalten ihre volle Wirkung erst nach mehreren Semestern und erfordern dabei eine stetige Moderation sowie technische und inhaltliche Betreuung.

MEHRERE SEMESTER

#### Digitale Lerneinheiten

Langfristig angelegte Lehrformate, die über einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren mit Veranstaltungen im Fachstudium verkoppelt werden.

5 BIS 10 JAHRE

Die Unterschiede im zeitlichen Planungsaufwand stehen auch in einer Relation zum benötigten Personal, das für die Etablierung der jeweiligen Formate notwendig ist. Für alle genannten Lehrformate gilt zunächst die Grundvoraussetzung, dass eine Qualifikation im Bereich E-Learning notwendig ist. In vielen Career Services sind aus der Erfahrung keine zusätzlichen Personalressourcen speziell für den Bereich E-Learning verfügbar, sodass die digitalen Lehrformate von den bestehenden Mitarbeitern mit betreut werden müssten. Webinare bieten sich hier als Lehrformat für das punktuelle Ausprobieren am ehesten an. Alle anderen genannten digitalen Lehrformate erfordern für die Etablierung und regelmäßige Durchführung jedoch mindestens eine halbe Mitarbeiterstelle.

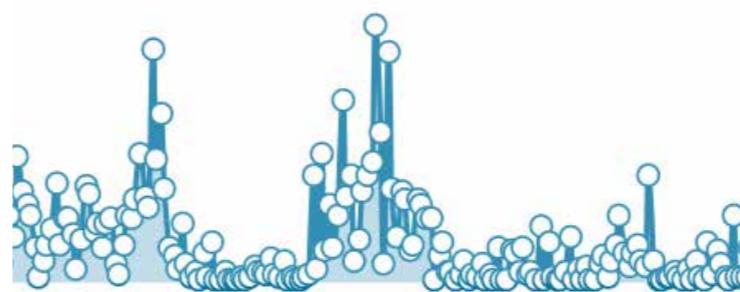
## Finanzierung

Die Einführung digitaler Lernformen in Career Services und deren Begleitung durch qualifizierte Mitarbeiter erfordert zusätzliche finanzielle Mittel. Im Idealfall erkennt die Hochschulleitung den strategischen Mehrwert von digitaler Lehre und finanziert diese Angebote dauerhaft. Da in der Praxis jedoch erfahrungsgemäß häufig mit Projektfinanzierungen auf Drittmittel-Basis gearbeitet wird, sollte stets im Blick behalten werden, welche digitalen Lehrangebote im verfügbaren Zeitraum gewinnbringend implementiert werden können. Als Faustregel gilt: Je kürzer die Projektlaufzeit, desto mehr sollte darauf geachtet werden, dass die produzierten digitalen Lehrangebote auch nach dem Projektende ohne großen Support-Aufwand fortbestehen können (z. B. als Videos oder etablierte Veranstaltungskonzepte).

## Grenzen von digitaler Lehre in der Career-Service-Arbeit

In den vorangehenden Kapiteln wurden die positiven Erkenntnisse zum Einsatz digitaler Lehre im Career Service der Universität Münster herausgearbeitet. Auch wenn die Vorteile deutlich überwiegen, wurden während des Projektes einige Grenzen sichtbar.

#### Begrenzte Auswertungsmethoden



Für die Evaluation von digitalen Lehrangeboten stehen verschiedene Methoden zur Verfügung. Bei Veranstaltungen mit sowohl Online- als auch Präsenz-Anteilen ist es z. B. möglich, die Veranstaltungen direkt mündlich und/oder schriftlich mit den Teilnehmern zu evaluieren. In reinen E-Learning-Settings ohne Präsenzkontakt wird die Auswertung jedoch technisch aufwändiger. Es bestehen zwar Statistik- und Auswertungsfunktionen, diese sind aber häufig im Funktionsumfang begrenzt oder durch entsprechende Datenschutz-Vorgaben limitiert. So ließ sich beispielsweise im Projekt ermitteln, wie oft ein Lernvideo von Studierenden angeklickt wurde. Es liegen allerdings keine Informationen darüber vor, ob ein Lernvideo bis zum Ende angesehen oder ob bestimmte Inhalte übersprungen wurden. Die Wirkungsmessung solcher offen einsehbaren Lerninhalte gestaltet sich deshalb schwierig.

#### Aufwand beim Blended Learning mit Arbeitgebern

Im Projekt wurde ein vierwöchiges Blended-Learning-Seminar mit der Westfälischen Provinzial durchgeführt, in dessen Verlauf die Studierenden sich intensiv mit den Praxisvertretern online ausgetauscht haben. Auch wenn die Veranstaltung sowohl von den Studierenden als auch vom beteiligten Unternehmen sehr positiv evaluiert wurde, ist der vorbereitende Planungsaufwand rückblickend hoch gewesen. Mit den Praxisvertretern muss gemeinsam eine enge inhaltliche Konzeption erfolgen, Zugänge zum Lernmanagement-System müssen beantragt und Schulungen dazu durchgeführt werden. Dieser Aufwand liegt damit deutlich über dem anderer Formate wie Webinaren, bei denen Standards wie PowerPoint zur Präsentation genutzt werden können. Die Schlussfolgerung für den Einsatz im Career Service der Universität Münster lautet daher: Mehrwöchige Blended-Learning-Seminare mit Arbeitgebern eignen sich nur in begrenzter Anzahl und für ausgewählte Kooperationen, bei denen ein besonderer Mehrwert für alle Beteiligten erwartet wird.

#### Mangelnde technische Infrastruktur

Ohne die passende technische Infrastruktur können digitale Lehrangebote nicht in Career Services implementiert werden. Auch wenn die Technik in E-Learning-Projekten nur ein Faktor neben den Inhalten und der Didaktik ist, so kann eine nicht vorhandene IT-Umgebung trotzdem der zu enge Flaschenhals sein, an dem ein Vorhaben scheitert.

## Begrenzter Einsatz von Tablet-PCs

Der Career Service hat in Kooperation mit der Microsoft GmbH den Einsatz von Tablet PCs in ausgewählten Präsenz-Veranstaltungen und Beratungen getestet. In Veranstaltungen wurden einerseits gute Erfahrungen damit gemacht, die Tablets für die begleitende Recherche zu den Seminarinhalten zu verwenden, andererseits konnten jedoch dauerhaft keine weiteren Lehrmethoden identifiziert werden, mit denen die Tablets sinnvoll in Präsenz-Veranstaltungen eingebunden werden können.

## Technische Herausforderungen beim mobilen Lernen

Viele Studierende nutzen im Studium mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablets und Laptops und immer mehr Studienangebote werden speziell auf diese Endgeräte hin optimiert. So wurde z. B. gute Erfahrung damit gemacht, Lernangebote in einer mobilfreundlichen Ansicht zur Verfügung zu stellen (Stichwort „Responsives Design“). Davon zu unterscheiden ist die Programmierung individueller mobiler Applikationen (Apps) für die gängigen Smartphone-Betriebssysteme iOS und Android. Da die Programmierung und Pflege solcher Apps sehr aufwändig ist, wird vom Einsatz in der Career-Service-Arbeit aufgrund der Erfahrungen im Projekt abgeraten.

## Doppelung von Lerninhalten

Im Career Service der Universität Münster werden einige Inhalte zu Kernthemen wie Berufsorientierung, Praktikum oder Bewerbung in unterschiedlich aufbereiteter Form angeboten: Beispielsweise als Informationstexte auf der Webseite, als Lernvideos, als mehrtägige Präsenz-Workshops oder als Einzelberatung. Dabei kann es vorkommen, dass sich Inhalte in den unterschiedlichen

Formaten doppeln oder ähneln. Von den Studierenden werden diese Doppelungen mitunter kritisch bewertet, wenn sie sich z. B. vor einem Seminar im Selbststudium ein Video zum gleichen Thema angesehen haben. Insofern bleibt es eine Herausforderung, die Inhalte je nach Lernsituation so aufzubereiten, dass sie einen spezifischen Lernzweck erfüllen und dieser von der Zielgruppe auch wahrgenommen wird.

## Falsche Erwartungshaltungen

Bei den Studierenden kann potentiell eine falsche Erwartungshaltung entstehen, wenn diese an einem Kurzformat teilnehmen, das primär als erster Einstieg in eine Thematik gedacht ist – z. B. ein Webinar oder ein Lernvideo. Im Career Service wurde die Erfahrung gemacht, dass insbesondere die Videos zur Berufsorientierung und zur Bewerbung von den Studierenden sehr häufig abgerufen wurden. Gleichzeitig gingen dabei die Anfragen zur Einzelberatung in diesen Bereichen spürbar zurück. Auch wenn aus den vorliegenden Evaluationsdaten kein eindeutiger Beleg nachweisbar ist, wird vermutet, dass einige Studierende weniger Notwendigkeit im Besuch einer Beratung oder eines Seminars sehen, nachdem sie sich ein 60- bis 90-minütiges Lernvideo angesehen haben. Insofern müssen einführende Kurzformate didaktisch so aufbereitet sein, dass ihre Funktion als erste Einführung in die Thematik von den Studierenden wahrgenommen wird.

## EXKURS

### Wie sich Projekte gegenseitig stärken können! Projekt „Digitale Lehre“ und Projekt „Employability“

Durch den Qualitätspakt Lehre wurden zwei Projekte an der Universität Münster gefördert, die beide die Stärkung der Beschäftigungsbefähigung der Studierenden und Absolventen zum Ziel haben. Daher sind auch beide strukturell im Career Service der Universität verortet. Während das Projekt „Employability“ strategisch mit den Fachbereichen an Konzepten zur Stärkung der Beschäftigungsbefähigung arbeitet, unterstützt das Projekt

„Digitale Lehre“ die berufliche Orientierung der Studierenden mit digitalen Lehrangeboten.



Nach dem Start 2012 zeigten sich Anknüpfungspunkte, wie in den zur gleichen Thematik operierenden Projekten zusammengearbeitet und voneinander profitiert werden konnte:



- › Da der Projektleiter „Employability“ intensive Kontakte zu den Fachbereichen und Instituten sowie ein Lehrenden-Netzwerk an der Universität Münster aufgebaut hat, konnte der Projektleiter „Digitale Lehre“ diese Personengruppe leichter ansprechen, um Bedarfe der Fächer zu eruieren und Kooperationsformate zwischen dem Career Service und den Fächern zu gestalten.

- › Wenn ein Fach im Rahmen des Projekts „Employability“ Lehrveranstaltungen ändert

oder neue Formate zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit in einen Studiengang einfügen wollte, konnten digitale Lehrformate zum Einsatz kommen, die dann der Leiter des Projekts „Digitale Lehre“ gemeinsam mit dem Fach entwickelte. Bspw. konnten Fächer, die ihren Studierenden Projektmanagementkompetenzen vermittelten wollten, diese durch ein kooperatives Blended-Learning-Format des Career Service in ein bestehendes Seminar des Fachs integrieren.

- › Beide Projektleiter konnten die geschaffenen Netzwerke und Foren mit Lehrenden der Universität nutzen, um ihre Projektergebnisse zu präsentieren und mit den Lehrenden zu diskutieren. Solche Treffen führten zudem dazu, dass weitere Kooperationen in den Fächern entstanden.

- Ein enger Austausch zwischen den Verantwortlichen der beiden Projekte, bspw. über Bedarfe in den Fächern oder anstehende (Re-)Akkreditierungen von Studiengängen, förderten diese Synergieeffekte.

Weitere Infos zum Projekt Employability:  
[www.uni-muenster.de/CareerService/employability](http://www.uni-muenster.de/CareerService/employability)

Weitere Infos zum Projekt Digitale Lehre:  
[www.uni-muenster.de/CareerService/elearning](http://www.uni-muenster.de/CareerService/elearning)

## Ausblick auf die zweite Förderphase (2017-2020)

Das Ziel der ersten Projektphase von 2012 bis 2016 bestand darin, verschiedene digitale Lehr-Formate in Pilotprojekten zu testen, deren Eignung für den langfristigen Einsatz im Career Service der Universität Münster zu evaluieren und die erfolgreichen Veranstaltungsformate dauerhaft anzubieten.

In der zweiten Projektphase von 2017 bis 2020 ist die Ausweitung des Angebotes geplant und der Aufbau eines zentralen Informationsportals zur beruflichen Orientierung an der Universität Münster vorgesehen. Der Career Service integriert in das Portal alle bisher entstandenen digitalen Lernangebote und baut diese weiter aus. Die Fachbereiche können die Inhalte nutzen und gleichzeitig steuern sie – angeleitet und koordiniert durch den Career Service – eigene Inhalte zur Berufsorientierung bei.

Durch die Bündelung aller Angebote zur Berufsorientierung der Universität Münster an einem zentralen Ort ergeben sich mehrere Vorteile: Studierende und Lehrende können einfacher auf Lerninhalte verwiesen werden, Suchprozesse werden verkürzt und die Sichtbarkeit der Inhalte wird aufgrund der Bewerbung durch alle beteiligten Akteure erhöht. Der Career Service entwickelt darüber hinaus Standards zur Qualitätssicherung im Portal, strukturiert die Inhalte, stellt den Fächern flexibel einsetzbare Lerneinheiten zur Verfügung und sorgt dafür, dass sich die Angebote der Fachbereiche und des Career Service gegenseitig ergänzen sowie Doppelstrukturen vermieden werden.

### Förderphase 1

2012-2016

Digitale Lernangebote des Career Service zur Berufsorientierung erprobt und eingeführt



### Förderphase 2

2017-2020

Aufbau eines zentralen Informationsportals zur Berufsorientierung an der WWU



## Projektergebnisse auf einen Blick

### Meilensteine der ersten Förderphase (01.2012-09.2016)

#### 2012

- › Start des Projektes
- › Start des seminarbegleitenden Blogs „Netzidentität“ zu Datenschutz und Online-Reputation
- › Erste Blended-Learning-Veranstaltung „Online-Reputation“
- › Entwicklung einer Windows-8-App für das Karriereportal KAP.WWU

#### 2014

- › Entwicklung und Durchführung zahlreicher Blended-Learning-Konzepte im Rahmen von Career-Service-Veranstaltungen
- › Aufbau eines Webinar-Archives mit Video-Aufzeichnungen vergangener Webinare
- › Zwischenbericht zum Projekt

#### 2015

- › Entwicklung der Lerneinheit „Das Praktikum in zehn Schritten“ für den Einsatz in den Fachbereichen der Universität Münster
- › Piloteneinsatz der Lerneinheit „Das Praktikum in zehn Schritten“ im Fach Kommunikationswissenschaft
- › Abschluss neuer Lehr-Kooperationen zum Einsatz von Lerneinheiten des Career Service im Fachstudium
- › Einführung der Lerneinheit zum Praktikum im Bachelor „Human Movement in Sports and Exercise“

#### 2016

- › Start der Webinar-Berufsfeld-Reihe
- › Einführung der Lerneinheit zum Praktikum im 2-Fach-Bachelor „Skandinavistik“
- › Bewilligung der Fortsetzung des Projektes von 2017 bis 2020

# 2012-2016

## Summa summarum: Das Projekt in Zahlen

### Blended Learning

*Blended-Learning-Veranstaltungen im Zeitraum Sommersemester 2012 bis Sommersemester 2016*

Insgesamt durchgeführte Blended-Learning-Seminare:	<b>61</b>
Durchschnittliche Bewertung durch die Teilnehmer in Schulnoten:	<b>1,6</b>
Anzahl der gesamten Teilnehmer an Blended-Learning-Veranstaltungen:	<b>2.746</b>



### Webinare

*Webinare im Zeitraum Sommersemester 2013 bis Sommersemester 2016*

Durchgeführte Webinare:	<b>62</b>
Anzahl der Teilnehmer an den Live-Webinaren gesamt:	<b>809</b>
Durchschnittliche Bewertung aller Live-Webinare durch die Teilnehmer in Schulnoten (n=493):	<b>1,47</b>
Anzahl der Abrufe von Webinar-Aufzeichnungen:	<b>5.145</b>

### Blogs

	HINTERM HORIZONT	NETZIDENTITÄT
Start des Blogs	10.2013	04.2012
Anzahl der veröffentlichten Beiträge:	501	28
Anzahl der Kommentare:	121	17
Anzahl der Seiten-Aufrufe seit Blog-Start:	429.318	90.690
Anzahl der durchschnittlichen Seiten-Aufrufe pro Monat:	11.900	1.680
Anzahl der bloggenden Studierenden:	124	12

### Mobiles Lernen

Anzahl Downloads der Apps „KAP.WWU“ und „Campus Cloud“:	<b>943</b>
Anzahl Workshops, Planspiele, Praxisprojekte mit Tablet-Nutzung:	<b>24</b>
Anzahl Teilnehmer in Workshops mit Tablet-Nutzung:	<b>374</b>
Anzahl Beratungsgespräche mit Tablet-Nutzung:	<b>250</b>

### Kooperationen

*Kooperationen im Zeitraum Sommersemester 2012 bis Sommersemester 2016*

Interne Kooperationen mit Lehrenden und Fächern an der WWU:	<b>9</b>
Externe Kooperationen mit Arbeitgebern:	<b>14</b>

## Publikationen, Vorträge und Kooperationen

### Publikationen

- › Nowak, T. und Riedel, J. (2015). E-Learning in der Career-Service-Arbeit – Einsatzmöglichkeiten und Herausforderungen, career service papers, 13/15, 25-35. Berlin.
- › Nowak, T. (2014). E-Learning-Konzepte zur Vermittlung überfachlicher Inhalte: Herausforderungen und Erkenntnisse am Beispiel hochschulicher Career Services. GML2 2014. Der Qualitätspakt E-Learning im Hochschulpakt 2020, 362-363. Berlin.
- › Nowak, T. (2014). Career Service entwickelt E-Learning-Module für die WWU-Fachbereiche. Z.I.V. Zeitschrift zur Informationsverarbeitung, 53-54. Münster.
- › Nowak, T. (2014). Das Projekt „E-Learning: Förderung des Praxisbezuges durch Nutzung des Social Web“ im Career Service. Zwischenbericht April 2012 bis September 2014.
- › Nowak, T. (2013). Einsatz von Tablet-PCs in Career Services, career service papers, 11/13, 69-77. Berlin.



### Präsentationen

- › 06. Juli 2016 (Nowak, T. und Schröder, A.). Präsentation „Die E-Learning-Einheit ,Das Praktikum in zehn Schritten‘ für den Einsatz in den Fachbereichen der WWU“ im Rahmen des Netzwerktreffens Employability an der Universität Münster.
- › 16. Juni 2016 (Nowak, T.). Poster-Präsentation „Überfachlichen Kompetenzerwerb in das Fachstudium integrieren“ auf der HRK-Tagung „Digitale Lehrformen für ein studierendenzentriertes und kompetenzorientiertes Studium“ in Berlin.
- › 31. Mai 2016 (Nowak, T.). Präsentation „E-Learning at the Careers Service“ beim Besuch einer Tunesien-Delegation im Career Service der Universität Münster.
- › 05. Mai 2014 (Nowak, T.). Präsentation „Blended-Learning-Module und Webinare im Career Service der WWU“ in der Anwendergruppe „Computergestützte Hochschullehre“ (cHL) der Universität Münster.
- › 06. Mai 2013 (Nowak, T.). Präsentation „E-Learning-Module des Career Service für die Fachbereiche der WWU“ im Studienfachberaterforum der Universität Münster.
- › 02. Juli 2012 (Nowak, T.). Präsentation „E-Learning im Career Service der WWU“ in der Anwendergruppe „Computergestützte Hochschullehre“ (cHL) der Universität Münster.



### Kooperationen

#### Interne Kooperationen mit Lehrenden, Fächern und Einrichtungen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

- › Prof. Dr. Stefan Stieglitz, Forschungsgruppe Kommunikations- und Kollaborationsmanagement, WWU Münster  
(Kooperationspartner im SoSe 2013)
- › Prof. Dr. Vahrenhold, Institut für Informatik, WWU Münster  
(Kooperationspartner im SoSe 2013)
- › Institut für Kommunikationswissenschaft  
(Kooperationspartner seit WiSe 2013/14)
- › Institut für Geologie und Paläontologie, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit WiSe 2013/14)
- › Institut für Sportwissenschaft, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit SoSe 2015)
- › Graduate Centre, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit SoSe 2015)
- › Organisations- & Wirtschaftspsychologie, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit WiSe 2015/16)
- › Institut für Biologie, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit WiSe 2015/16)
- › Institut für Nordische Philologie, Skandinavistik, WWU Münster  
(Kooperationspartner seit SoSe 2016)

#### Externe Kooperationen mit Arbeitgebern und Universitäten

- › Zweitag GmbH  
(Kooperationspartner im WiSe 2012/13)
- › Westfälische Provinzial  
(Kooperationspartner im WiSe 2012/13)
- › viadee Unternehmensberatung  
(Kooperationspartner im SoSe 2013 und WiSe 2013/14)
- › Auswärtiges Amt  
(Kooperationspartner im WiSe 2014/15)
- › Careers Service, University of Glasgow  
(Kooperationspartner seit SoSe 2013)
- › Microsoft GmbH  
(Kooperationspartner im SoSe 2013)
- › European Personnel Selection Office  
(Kooperationspartner im SoSe 2015)
- › Careers Service, University of Barcelona,  
(Kooperationspartner im WiSe 2015/16)
- › Deutsches Theater Berlin  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)
- › Komische Oper Berlin  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)
- › HNA Kassel  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)
- › Metro AG Düsseldorf  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)
- › Gymnasium Stadtlohn  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)
- › Aufbau Verlag Berlin  
(Kooperationspartner im SoSe 2016)

## Quellen und Kurzprofile

### Quellen

- › Brandl, K. (2014): Erster Überblick zu den Ergebnissen der Befragung aller Career Services an deutschen Hochschulen durch den csnd e.V. In: Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (Hg.): career service papers 12/14. Berlin. S. 140-146.
- › Hochschulforum Digitalisierung (2016). The Digital Turn – Hochschulbildung im digitalen Zeitalter. Arbeitspapier Nr. 28. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung.
- › MMB-Institut (2016): Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren. Mobiles Lernen wird der Umsatzbringer No. 1. Ergebnisse der 10. Trendstudie „mmB Learning Delphi“. mmb Trendmonitor I/2016. Abrufbar unter [http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/mmb-Trendmonitor\\_2016\\_I.pdf](http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/mmb-Trendmonitor_2016_I.pdf). Zuletzt geprüft am 23.01.2017.
- › Nikolopoulos, A. (2010): Die Sicherung der Nachhaltigkeit von E-Learning-Angeboten in Hochschulen. Boizenburg: Hülsbusch.
- › Reinmann-Rothmeier, Gabi (2005): Blended learning in der Lehrerbildung: Grundlagen für die Konzeption innovativer Lernumgebungen. Lengerich [u.a.]: Pabst.

### Kurzprofile

#### Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Mit rund 43.000 Studierenden und etwa 7.400 Absolventinnen und Absolventen jährlich ist die Westfälische Wilhelms-Universität (WWU) Münster eine der größten Hochschulen in Deutschland. Das Lehrangebot der WWU Münster umfasst über 120 Studienfächer aus Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, Medizin und Naturwissenschaften. Große renommierte Fachbereiche wie Jura, Wirtschaftswissenschaften, Philologie oder Medizin locken jährlich mehrere tausend Studierende nach Münster.



Die WWU Münster ist aber auch für ihre vielen kleinen Fächer bekannt, die man nur an wenigen Hochschulen studieren kann. Die WWU Münster ist keine Campus-Hochschule. Sie ist in gut zwei Jahrhunderten gewachsen. Ihre Institute und Seminare verteilen sich auf mehr als 200 Gebäude in der Stadt.

[www.uni-muenster.de](http://www.uni-muenster.de)

### Der Career Service der Universität Münster



Der 1998 etablierte Career Service der Universität Münster gehört zu den ältesten Einrichtungen dieser Art an deutschen Universitäten. Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster ist Mitglied im Career Service Netzwerk Deutschland e.V. (csnd).

Der Career Service der Universität Münster hat drei Hauptzielgruppen:

- › Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster (bis ein Jahr nach dem Examen),
- › die Fächer und Fachbereiche der Universität Münster,
- › Arbeitgeber.

Mit einem umfangreichen Seminar-, Informations- und Beratungsangebot hilft der Career Service den Studierenden der Universität Münster, während des Studiums ein tragfähiges berufliches Profil zu entwickeln, Praxiserfahrung zu sammeln und zu reflektieren, Kontakte zu Arbeitgebern anzubauen und schließlich Bewerbsstrategien und -techniken zu erlernen.

Die Fächer und Fachbereiche berät der Career Service bei Fragen zur Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeit durch ein universitäres Studium, versorgt sie mit berufsfeld- und arbeitsmarktrelevanten Informationen und unterstützt dabei, Berufsperspektiven verständlich und nutzbringend in den Studiengangsbeschreibungen darzustellen.

Arbeitgeber sind für den Career Service wichtige Kooperationspartner, um den Studierenden direkte Einblicke in die berufliche Praxis zu eröffnen, sei es bei Firmenexkursionen, der Bearbeitung von Fallstudien oder der Einbindung von Referentinnen und Referenten aus der Berufswelt in den Seminarbetrieb des Career Service.

[www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)

## GLOSSAR

- › **Adobe Connect:** Webbasierte Anwendung für Online-Präsentationen, -> Webinare, Online-Konferenzen etc.
- › **Allgemeine Studien:** Überfachliche Studienangebote in vielen Bachelor-Studiengängen der WWU. An anderen Universitäten bspw. auch „Studium Generale“ oder „General Studies“ genannt.
- › **Android:** -> Mobiles Betriebssystem des Unternehmens Google.
- › **Applications (Apps):** Anwendungen, die für verschiedene -> mobile Betriebssysteme bereitgestellt werden. Apps werden insbesondere auf mobilen Endgeräten wie Smartphones und Tablets eingesetzt.
- › **Berufenet:** Datenbank der Agentur für Arbeit zu Berufsinformationen ([www.berufenet.arbeitsagentur.de](http://www.berufenet.arbeitsagentur.de)).
- › **Blended Learning:** Verbindung von Präsenz-Lehre mit E-Learning-Phasen in einer Lehrveranstaltung.
- › **Blog** -> Weblog.
- › **Blogger:** Eine Person, die ein Weblog führt.
- › **Browser:** Anwendung, mit der man Inhalte des World Wide Web darstellen kann (z. B. Firefox, Safari, Internet Explorer oder Chrome).
- › **Chat:** Textbasierte Online-Kommunikation in Echtzeit.
- › **Cloud Computing:** Infrastruktur für das Speichern von Daten in einem entfernten Rechenzentrum statt auf dem lokalen Computer.
- › **iOS:** -> Mobiles Betriebssystem des Unternehmens Apple.
- › **Lernmanagement-System:** Anwendung, die insbesondere in Bildungseinrichtungen für die strukturierte Bereitstellung und Organisation von Lerninhalten genutzt wird. An der Universität Münster wird das Lernmanagement-System -> Moodle eingesetzt.
- › **Mobiles Betriebssystem:** Betriebssysteme stellen die Plattform zur Interaktion mit dem Endgerät dar (PC, Notebook, Smartphone, Tablet etc.). Für mobile Endgeräte sind die Betriebssysteme der Anbieter Google (-> Android), Apple (-> iOS) und Microsoft (-> Windows 8/Windows Phone) weit verbreitet.
- › **Moodle:** -> Lernmanagement-System.
- › **Video-Tutorial:** Gebrauchsanweisung in Video-Form, die dem Betrachter audiovisuell bestimmte Kenntnisse vermittelt.
- › **Weblog** (oder -> Blog): Sammelbegriff für Webseiten, die in meist rückwärts chronologischer Reihenfolge von einem oder mehreren Autoren tagebuchartig geführt werden. Beiträge in *Weblogs* können meist kommentiert werden.
- › **Webinar:** Online-Seminar in einem virtuellen Konferenzraum, bei dem der Lehrende eine audiovisuelle Präsentation hält. In einem begleitenden Chat haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Webinare können z. B. mit der Anwendung -> Adobe Connect durchgeführt werden.
- › **Windows 8/Windows Phone:** -> Mobiles Betriebssystem des Unternehmens Microsoft.
- › **Wordpress:** Populäre Software für -> Weblogs, die kostenlos erhältlich ist.
- › **WWU:** Westfälische Wilhelms-Universität-Münster.

# Impressum

## **Redaktion, Gestaltungskonzept, Satz & Layout:**

Tobias Nowak, M.A., M.A.  
Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Schlossplatz 3  
48149 Münster

Telefon: 0251 83-32289  
E-Mail: tobias.nowak@wwu.de  
Internet: [www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)

Erstellt im März 2017.

## Bildnachweise

Seiten 1, 8, 14, 16, 18, 19, 33 und 34: Career Service der WWU  
Seiten 5 oben rechts, 27, 35 und Titel: Berenike Gais  
Seite 5 unten rechts: jarts / photocase.com

### **Englische Übersetzung der Zusammenfassung (S. 3)**

Supportstelle Englisch der WWU

Druck

Joh. Burlage GmbH & Co. KG, Münster

## Copyright

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

## Notizen

# Notizen