

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"><li>› Hochschulen als Arbeitsmarktgestalter oder als Reagierende auf Arbeitsmarktanforderungen?</li><li>› Wie kann eine Employability-Positionierung im Fach / in der Hochschule erarbeitet werden?</li><li>› Lehr-Lern-Formen zur Stärkung der Employability</li><li>› Integration von Employability-Maßnahmen in die Curricula, inklusive Verkoppelung zentraler und dezentraler Lehrangebote</li><li>› Wirkungsmessung von Employability-Maßnahmen</li></ul>
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"><li>› Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald</li><li>› Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)</li><li>› Goethe-Universität Frankfurt am Main</li><li>› Hochschule Coburg</li><li>› Hochschule Emden/Leer</li><li>› Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin</li><li>› Hochschule Kaiserslautern</li><li>› Hochschule Ostwestfalen-Lippe</li><li>› Johannes Gutenberg-Universität Mainz</li><li>› Technische Hochschule Mittelhessen</li><li>› Universität Kassel</li><li>› Universität Koblenz-Landau</li></ul>
11:00 – 12:00 Uhr	Zwei parallele Arbeitsgruppen: Kurzimpulse und anschließende Arbeitsphase <ul style="list-style-type: none"><li>1) Nutzung von Absolventenstudien hinsichtlich der Employability</li><li>2) „Beruflichkeit“ in der (Re-)Akkreditierung</li></ul>
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

## *Impuls vortrag*

Prof. Dr. Wilfried Schubarth, Erziehungswissenschaftler an der Universität Potsdam, ordnete in seinem Impuls vortrag 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

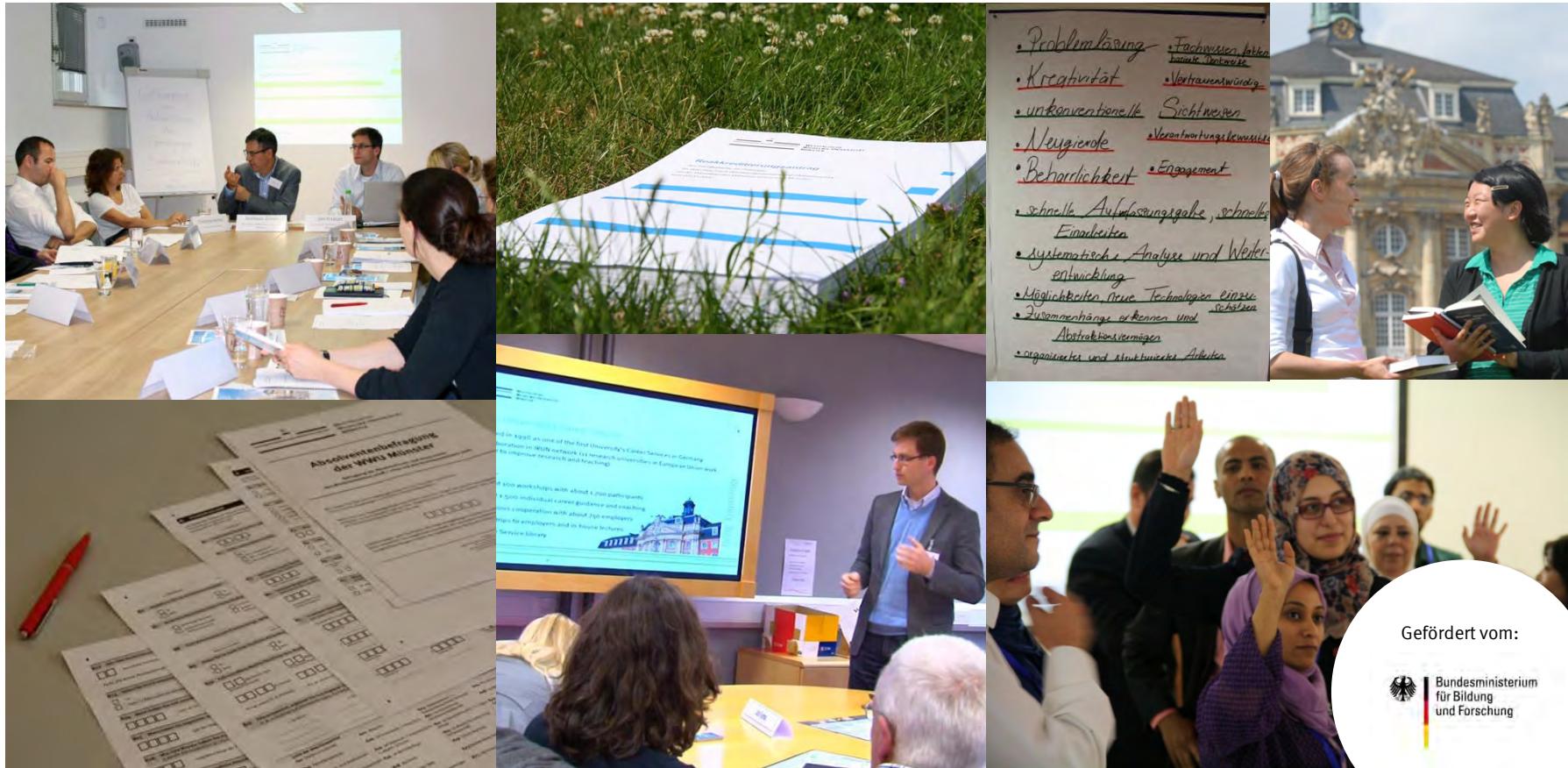


## Projekt „Employability“

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



## **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:**

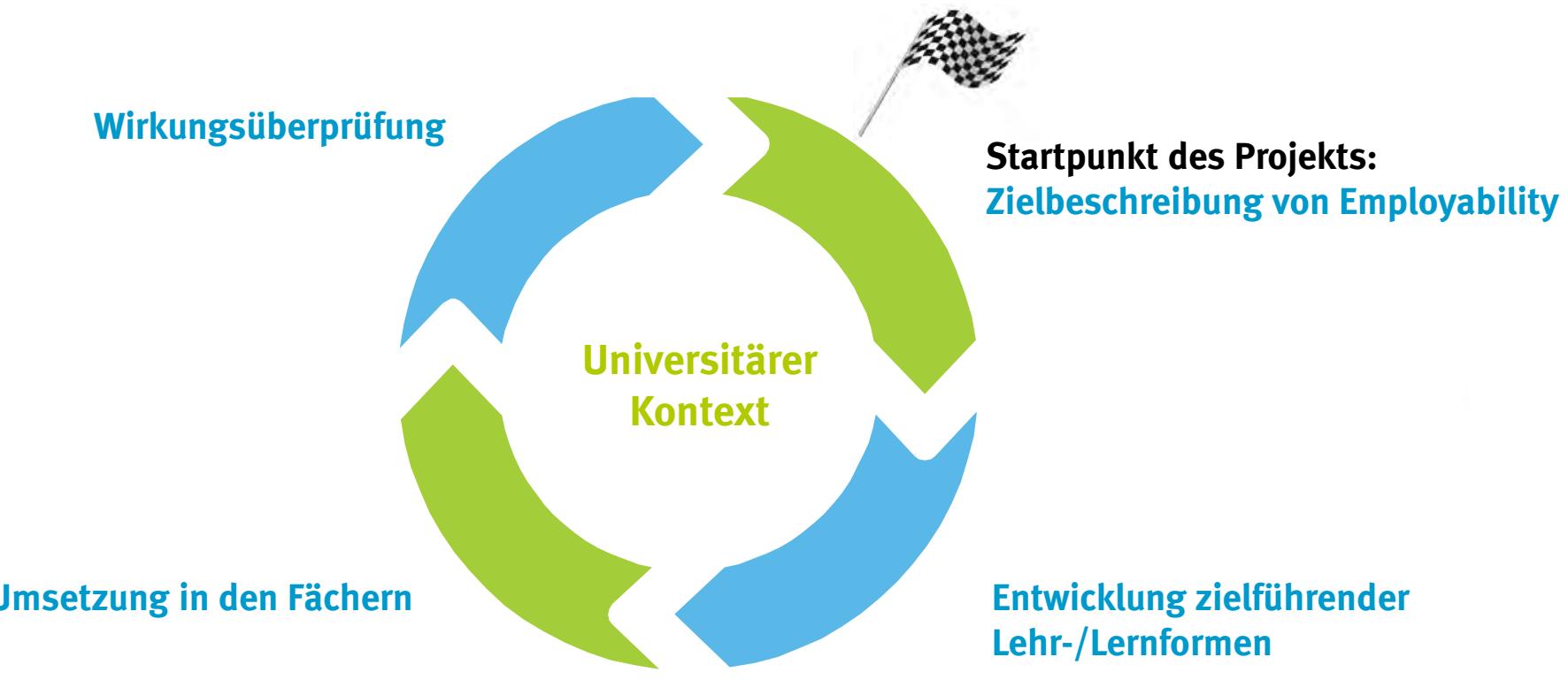
- › Das Hochschulstudium in Deutschland ist qualitativ hochwertig
- › Der Berufsbezug beruflicher Bildung ist auf hochschulische Bildung nicht anwendbar
- › Unterschiede zwischen Hochschul- und Berufsbildung anerkennen

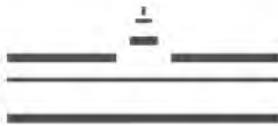
## Kern-Herausforderung für die Fächer: Der Mut zu einer klaren Positionierung

- › 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?

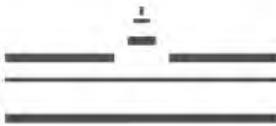
- › Die Fächer können ihr Profil klar kommunizieren
- › Studieninteressierte werden eindeutig informiert und haben Kriterien zur Entscheidung
- › Falsche Erwartungen werden reduziert, Motivation erhöht
- › Die Fächer werden von Reagierenden zu Gestaltenden
- › Die Fächer können ihre Zielsetzungen klar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

1

**Position zur  
Employability  
erarbeiten**

2

**Kompetenzprofil  
klären**

# 1 Fächer entwickeln klare Aussagen zur Employability

## Vorher

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

## 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

### 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*

# 2

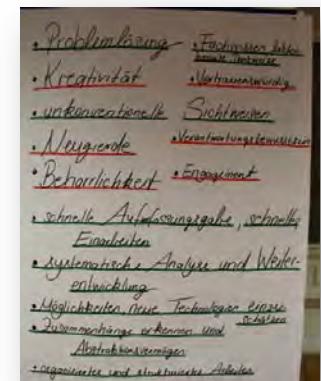
## Fächer entscheiden sich für zentrale, beschäftigungsbefähigende Kompetenzen und kommunizieren sie klar

### Vorher

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

### Jetzt

- › Lehrende verweisen immer wieder auf zentrale, profilbildende 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

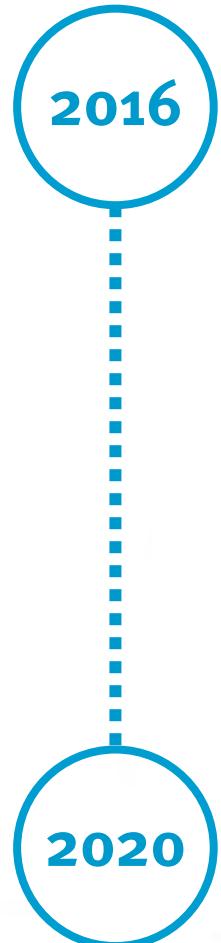


# Was wir uns noch vorgenommen haben (Projektphase II bis 2020)



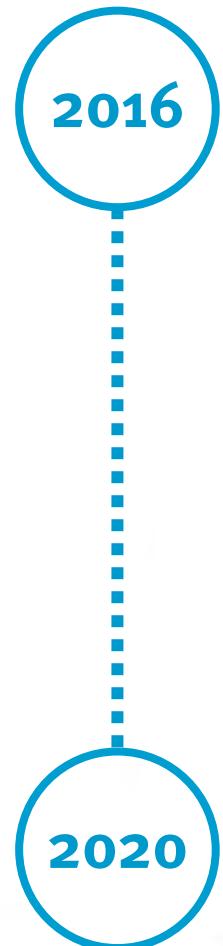
## Ziele für die zweite Projektphase

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

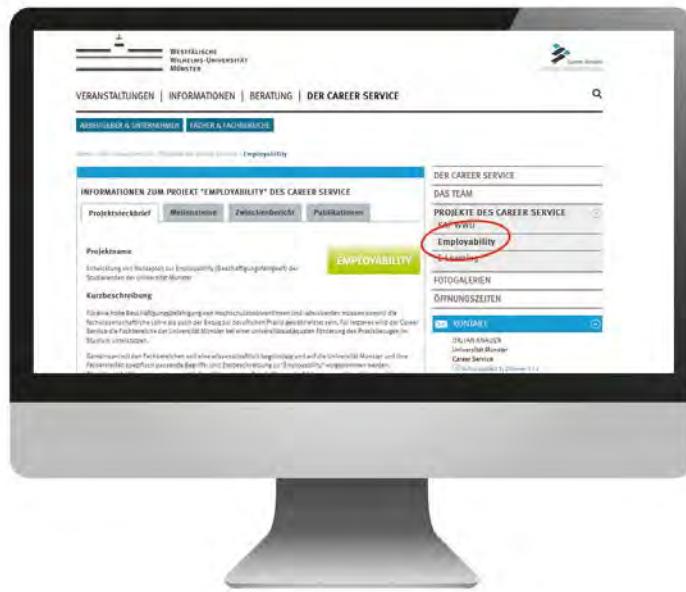


## Ziele für die zweite Projektphase

- › 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)



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



Zwischenbericht  
in Ihren Taschen

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

... Austausch bei  
dieser Tagung

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Career Service der Universität Münster  
Projekt „Employability“**

Gefördert vom:



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

Das Projekt wird finanziert aus Mitteln des „Qualitätspaktes Lehre“

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.

# Round Table ①

zu ①

- ★ Kurzfristigkeit der Ausrichtung (3 Jahre / 5 Jahre)
  - ★ Einengung der Regionen, Arbeitsfelder, etc.
  - ★ fehlendes/verminderteres Innovationspotential (zurück für Arbeitgeber)
  - ★ ...

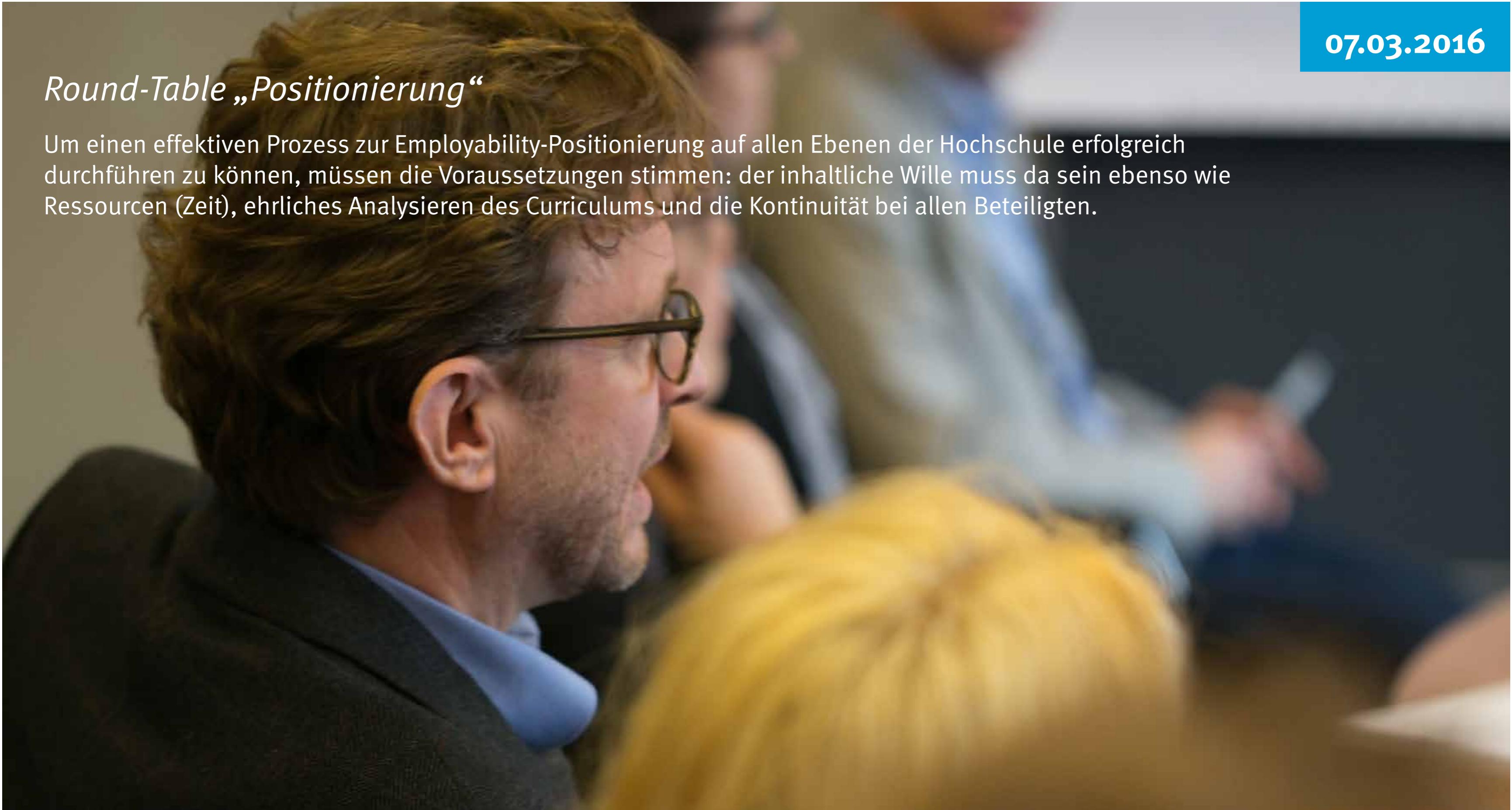
$m\mathbb{R}$

- \* Transparenz für Studierende
  - \* Offenheit für Erfahrungen, die nicht vorhersehbar sind
  - \* Innovationspotential
  - \* IMPULS GEBER 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.



3

Welche Voraussetzungen müssen bei den einzelnen Akteuren gegeben sein?

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

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

- Übersetzer v. Arbeitsmarktdateien
  - Coaching / Beratungsservice
    - Leitfaden für Alfred.
    - 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.





## *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.

# Integration in die Curricula

int. Verkopplung zentraler/dezentraler Angebote

## ① Integration initieren

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

## ② Verkopplung anstreben?

- strukturelle interne Klärung → Ressourcen
- Wahlbereich / stadium generale strukturieren → profilorientiert

## ③ Qualitätssicherung / Verfestigung gewährleisten

- Commitment und Umsetzung der Prozessbeteiligten
- Selbstverständnis / Studienziele

## *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?
- Instrument?

**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

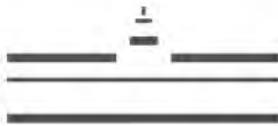


08.03.2016



## *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

wissen.leben  
WWU Münster



# 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

wissen. leben  
WWU Münster

## 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

wissen.leben  
WWU Münster

# Die Umsetzung des Projekts Employability am ZNS

## Maßnahme 2: Überarbeitung der Inhalte im Internet

→ Neue Struktur

- Studiengangsspezifische 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

wissen • leben  
WWU Münster

# 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

wissen • leben  
WWU Münster

# 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

## *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

## Studiengebot

Studiengang Musik und Kreativität - Bachelor + Master

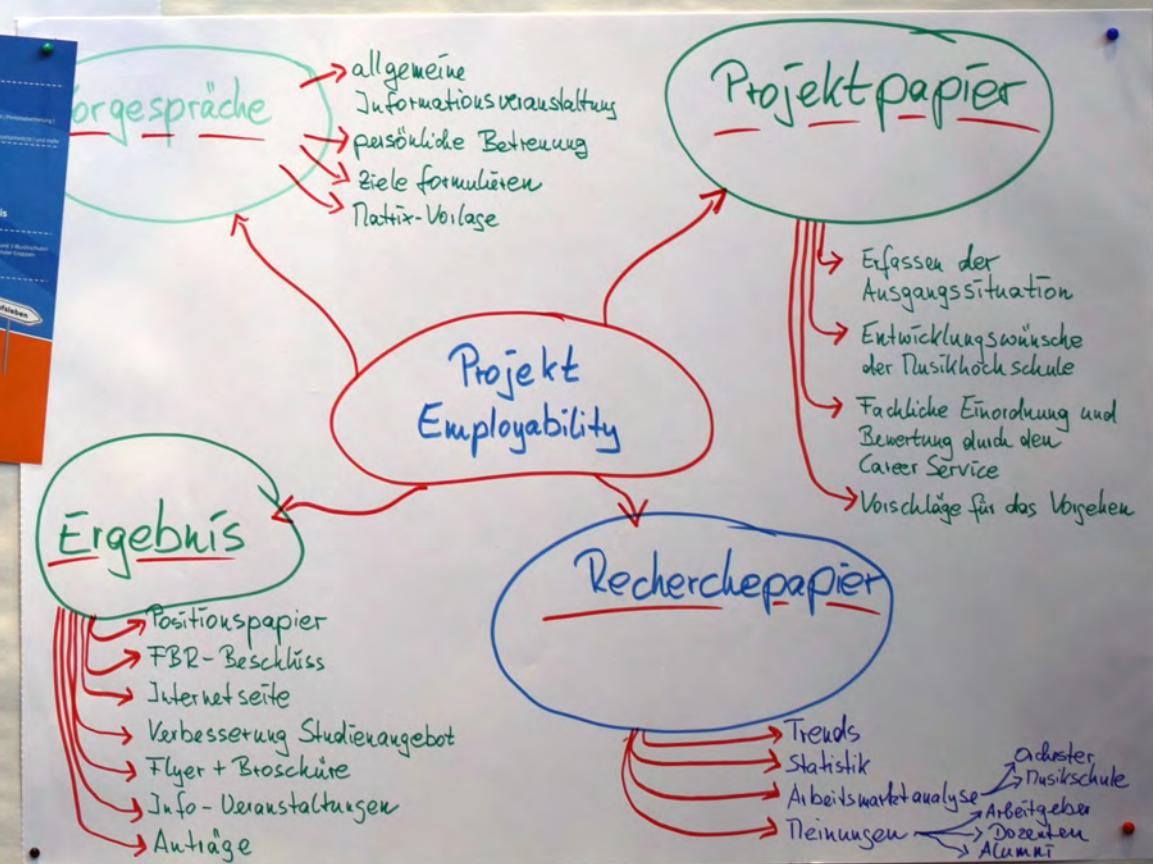
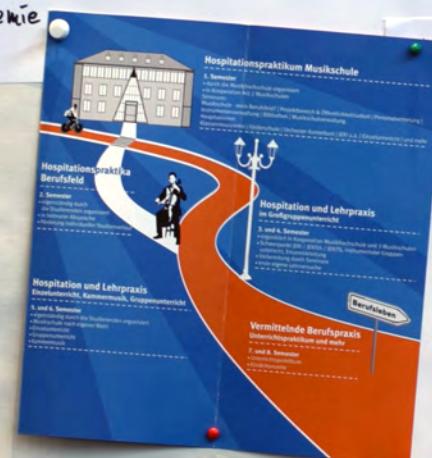
Studiengang Musik und Vermittlung - Bachelor + Master

Zertifikatstudienangang

Konzertexamen

Promotionsstudiengang (Dr. phil. i. 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

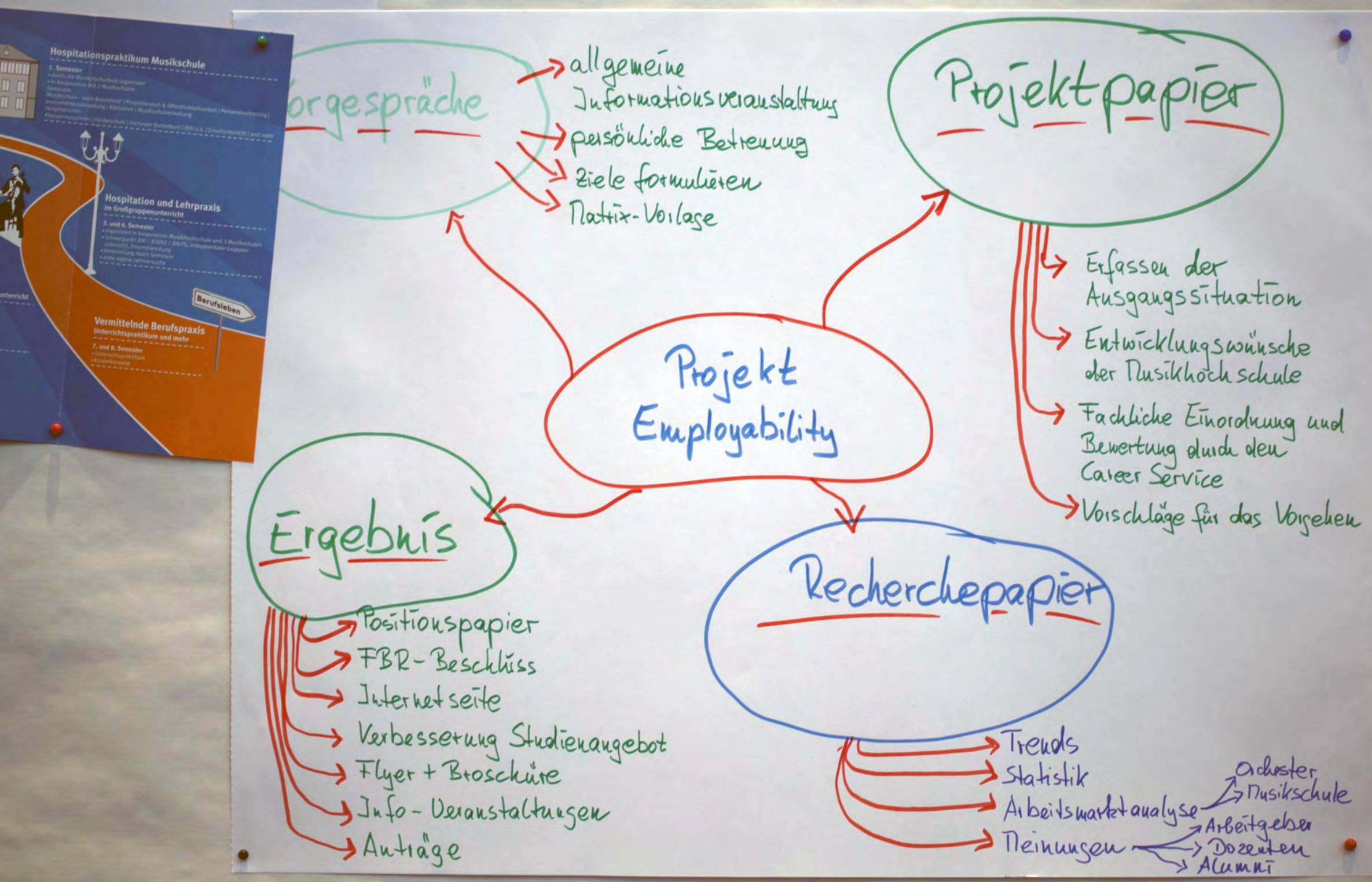
Zertifikatsstudiengang

Konzertexamen

Promotionsstudiengang (Dr. phil. iur. art.)

Jugendakademie





## *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.



A photograph showing two women from behind, engaged in conversation. The woman on the left has long blonde hair and wears glasses, a black and white patterned scarf, and a light grey sweatshirt. The woman on the right has dark hair and wears glasses, a blue and white patterned scarf, and a dark grey sweatshirt. They are positioned in front of a blue poster featuring a magnifying glass icon. The background is a bright, possibly indoor, setting.

08.03.2016

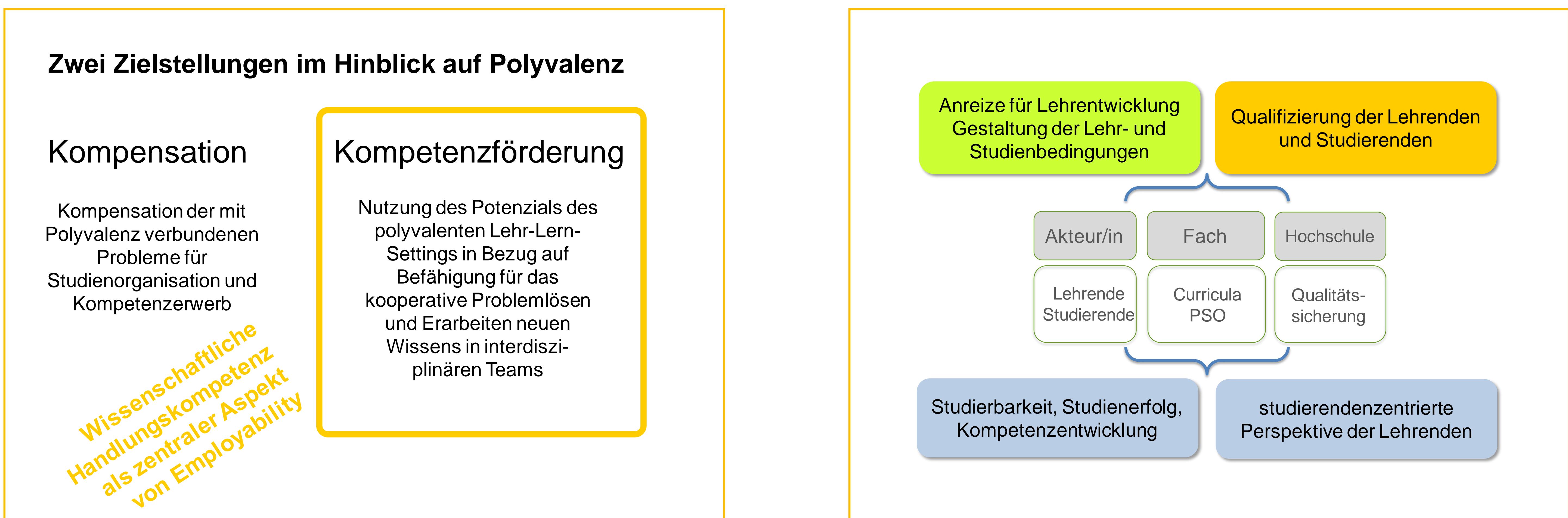
### *Posterrundgang*

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



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

Peer Group Learning	• Institut für Botanik und Landschaftsökologie (Wilmking/Klemenz 2013)
Service Learning	• Historisches Institut (Driesner 2013, Riemer 2015)
Interdiszipl. Projektarbeit	• Institut für Fennistik und Skandinavistik (Bindrim 2013)
Simulation	• Teamtraining in der Notfallmedizin (Partecke, Meissner, Reppenhagen 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“.

**Ergebnisse**

Geeignete Maßnahmen

- 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

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

**Indikatoren**

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

**Ergebnisse**

**Fazit**  
(bezogen auf das Thema der Tagung)

- 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**.

**Ergebnisse**

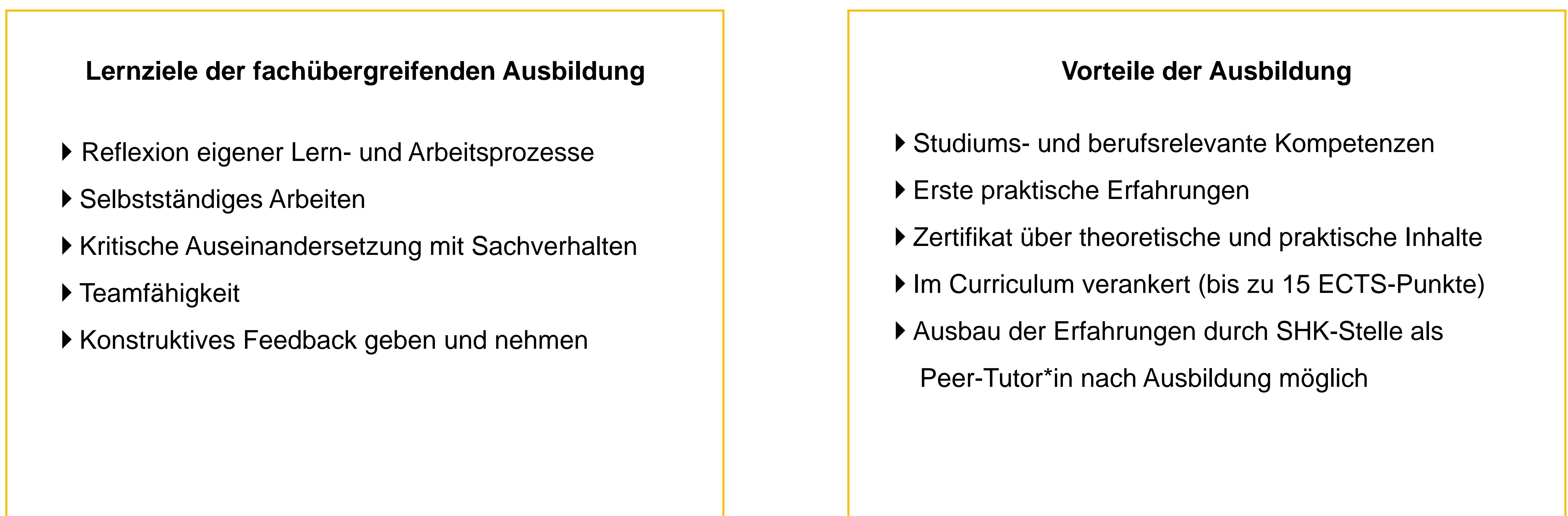
Blick vom Greifswalder Dom (zgl. Universitätskirche) in Richtung Ostsee

- 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

[www.uni-greifswald.de/interStudies](http://www.uni-greifswald.de/interStudies) [andreas.fritsch@uni-greifswald.de](mailto:andreas.fritsch@uni-greifswald.de)

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

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



# 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) <sup>1)</sup>
Personen: ca. 70 (Köpfe) <sup>2)</sup> , 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: <a href="http://www.starkerstart.uni-frankfurt.de">www.starkerstart.uni-frankfurt.de</a>
Koordination: Abteilung Lehre und Qualitätssicherung
Leitung: Dr. Kerstin Schulmeyer-Ahl

## Ziele

Mit dem Starken 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 **Betreuungsrelationen** 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 **Direktoren**.

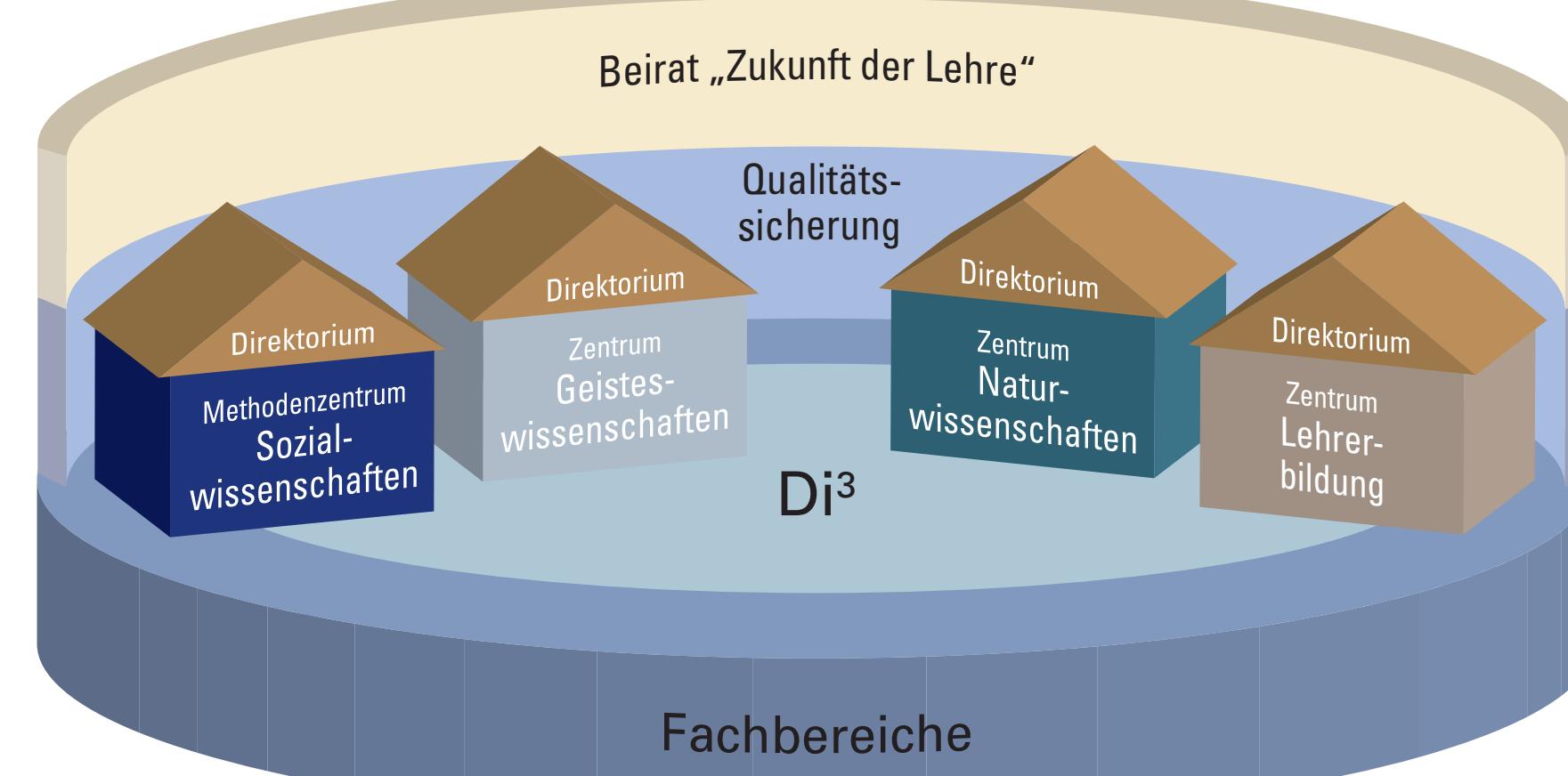
Die vier Zentren sind

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

Die Zentren werden vom Verbund **Di<sup>3</sup>** - das sind die Einrichtungen **studiumdigitale**, **Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik (IKH)** und **das Gleichstellungsbüro** - unterstützt.

In Zusammenarbeit mit den Fachzentren setzt Di<sup>3</sup> 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 Di<sup>3</sup> bei der finanziellen und administrativen Ausgestaltung. Zudem obliegt ihr die Programmevaluation.



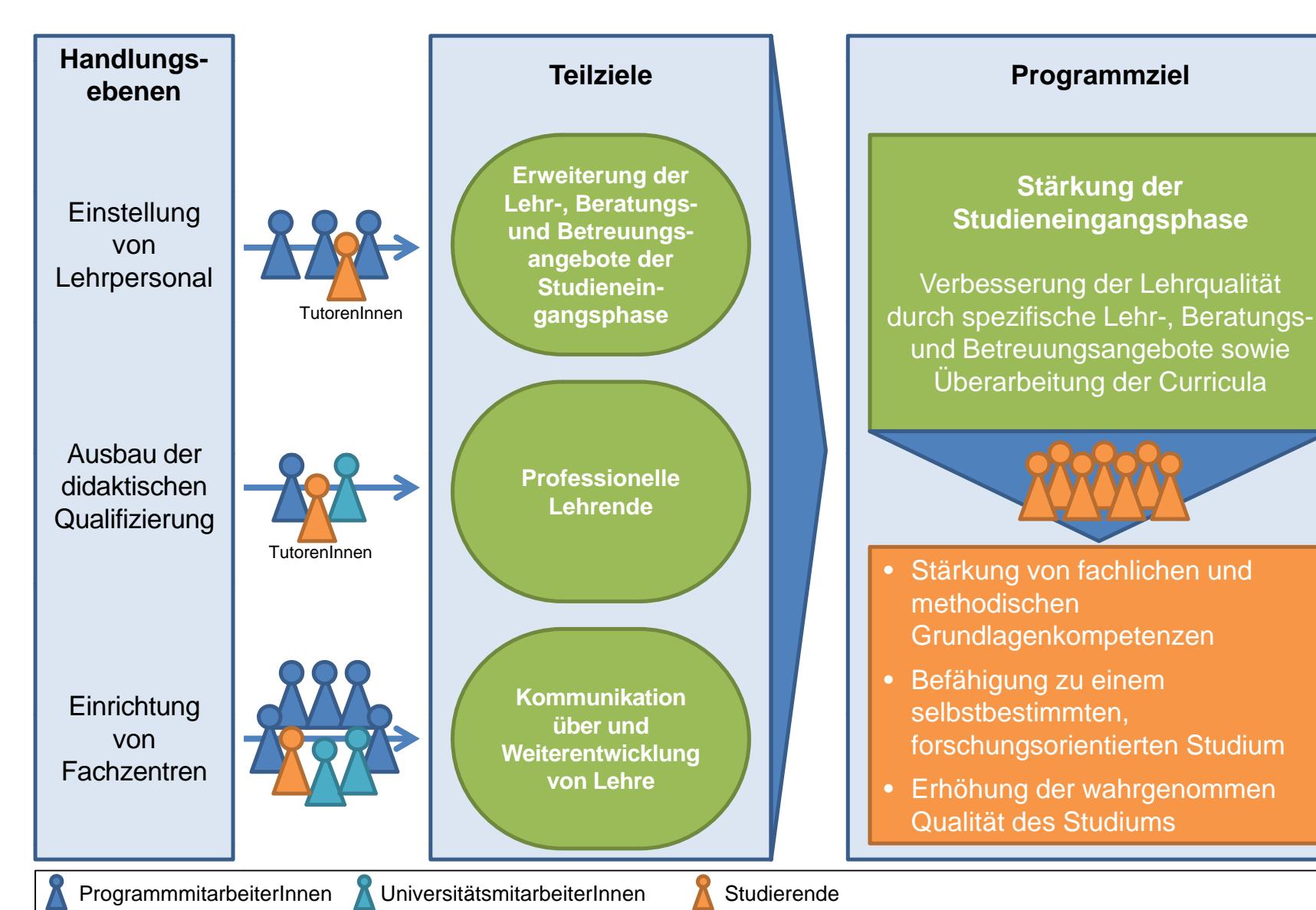
## Formative Evaluation

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 Direktoren und Zentren in die Planung der Evaluation einzubauen, 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 Di<sup>3</sup>. 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

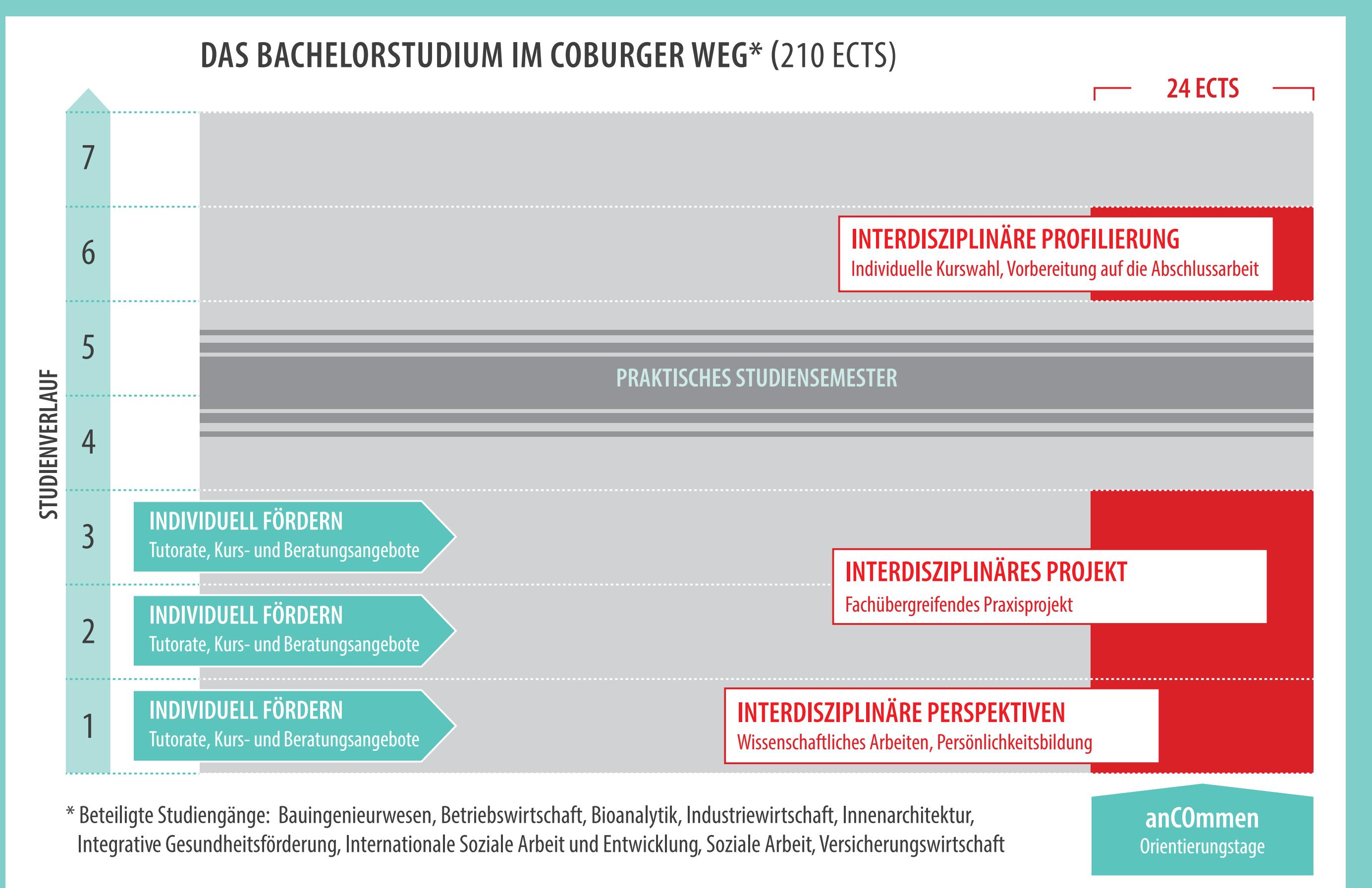
## WAS IST DER COBURGER WEG?

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 Studienanfängern 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, praxisnahe 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



## 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](mailto:silke.heling@hs-coburg.de)  
Fakultätskoordinatorin Wirtschaft  
Hochschule Coburg

[www.studieren-in-coburg.de](http://www.studieren-in-coburg.de)

## UMSETZUNG IN DIE PRAXIS

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

In der Säule **COnzept** 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 an Lehrveranstaltungen ermöglicht
- Weiterentwicklung von Lehrmethoden und innovativen Lehrkonzepten

## 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?

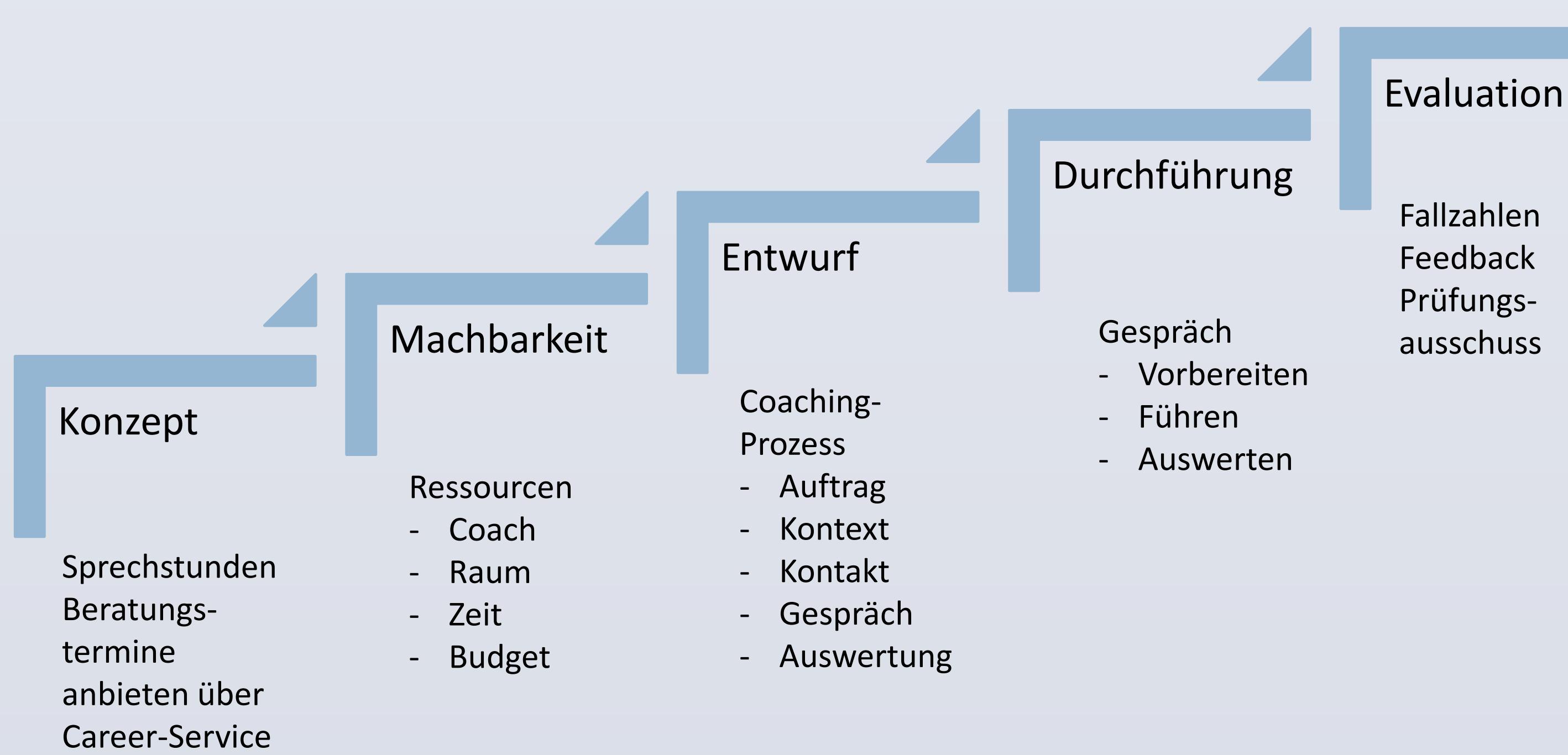
sollen im Coachinggespräch durch systemisches Fragen vom Studierenden selbst beantwortet werden können.

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

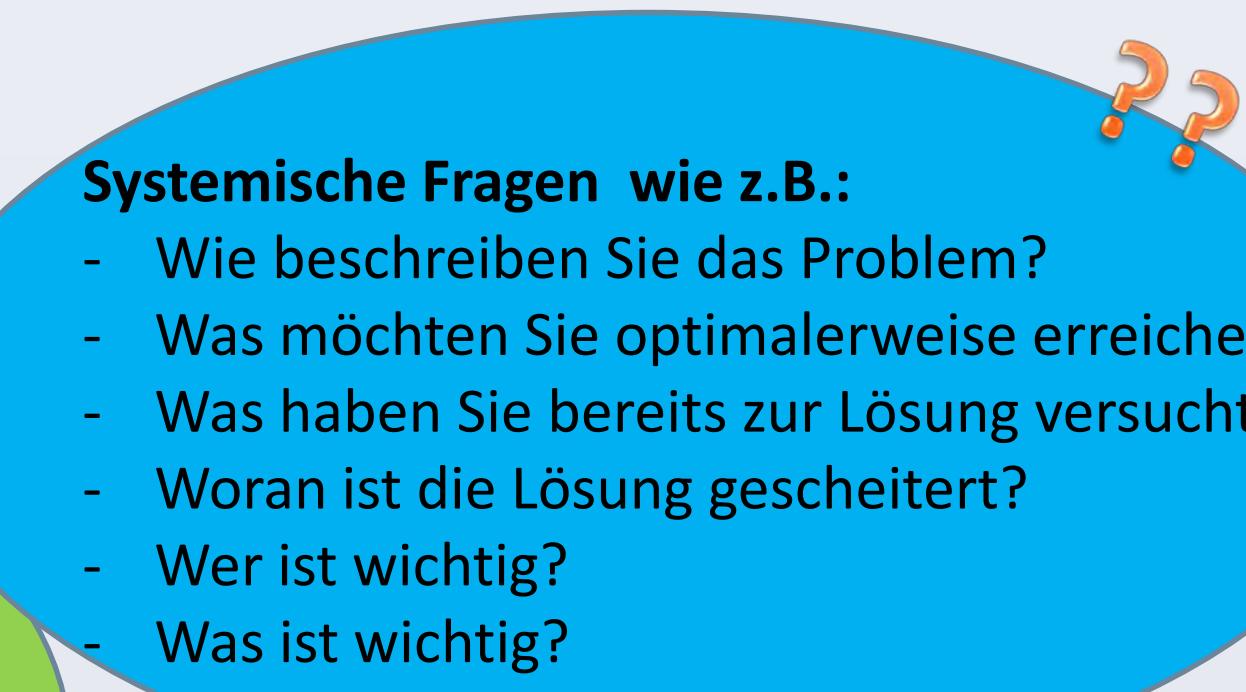
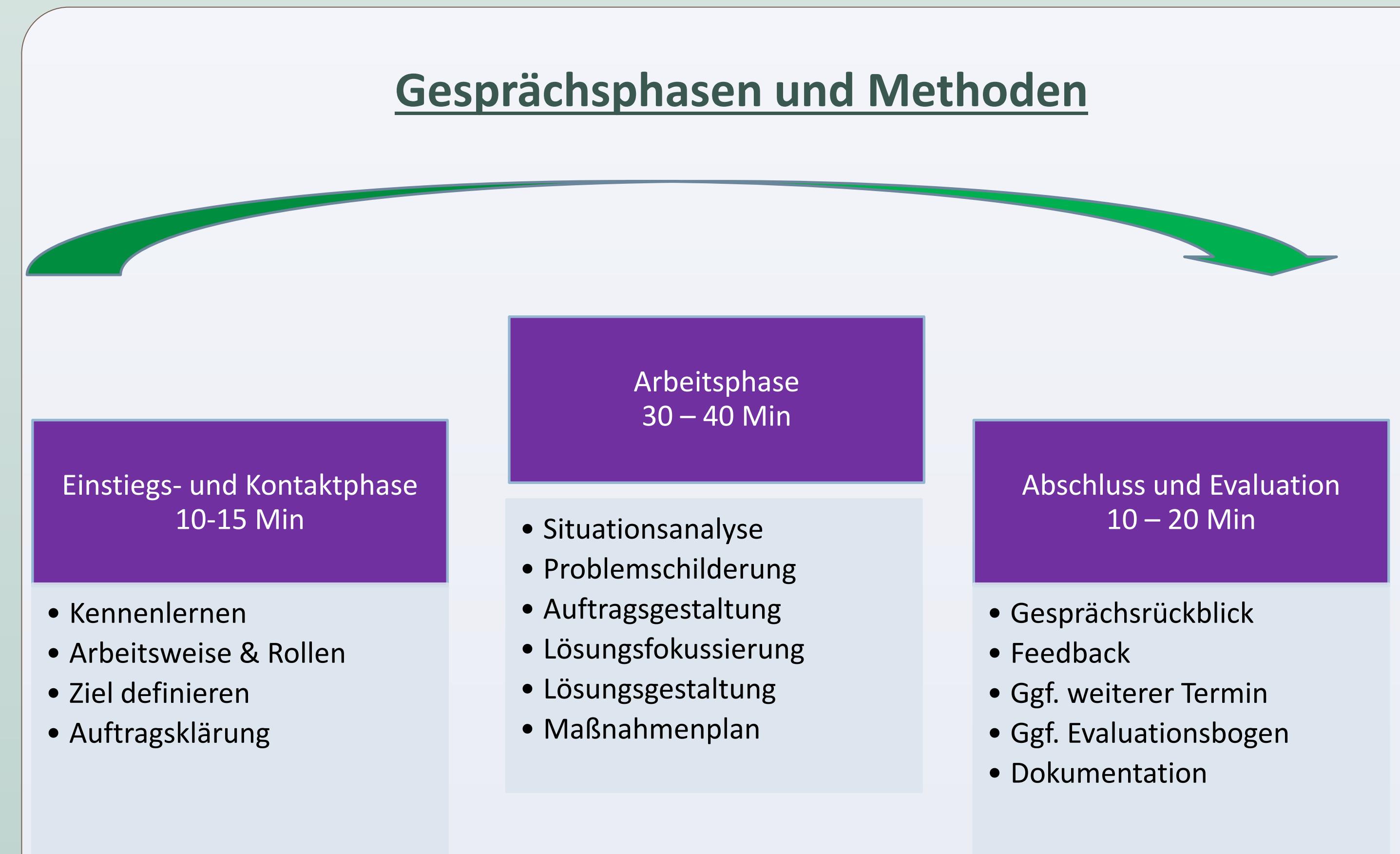
## Meilensteinplan



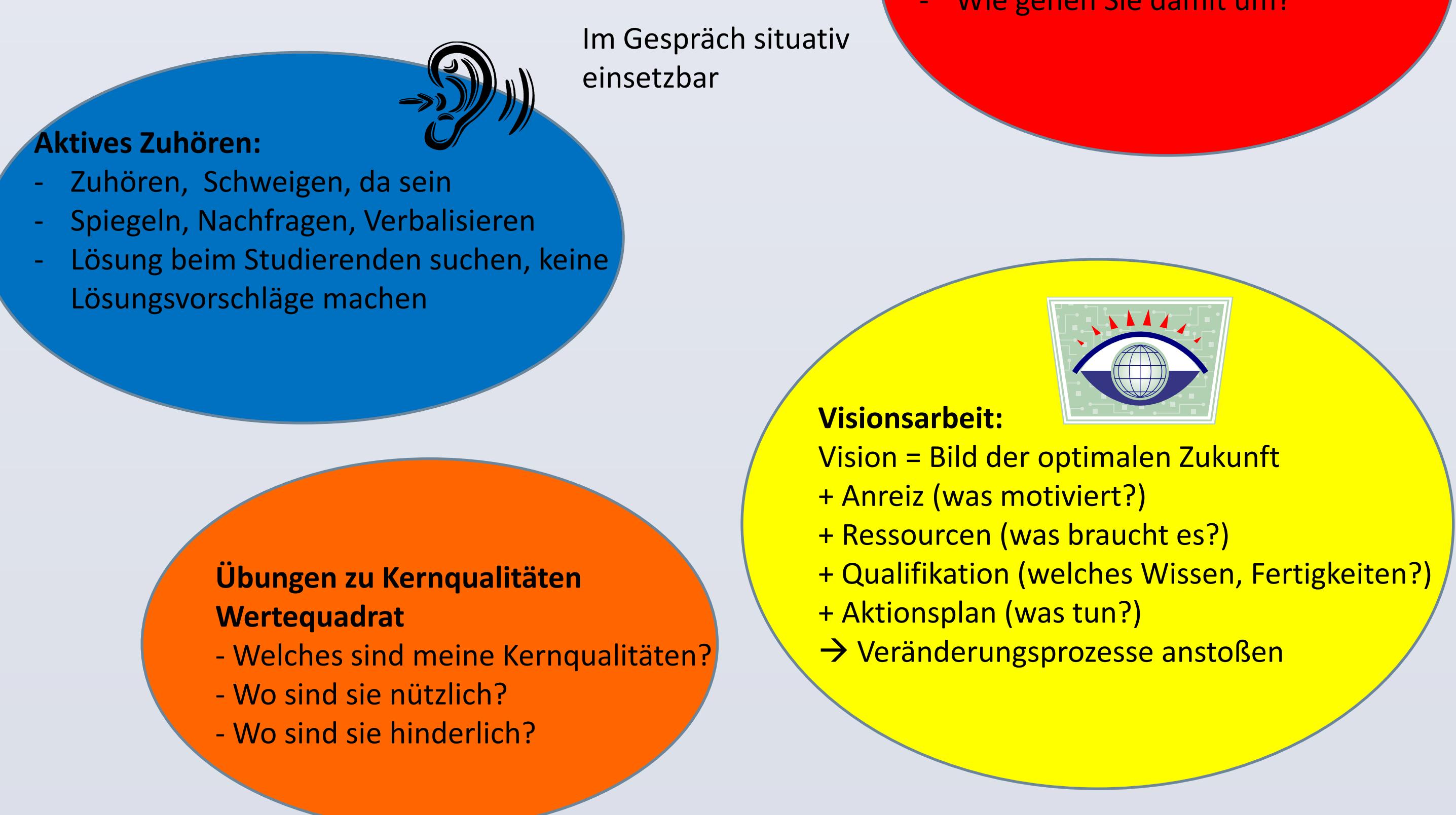
## Die Gesprächsvorbereitung



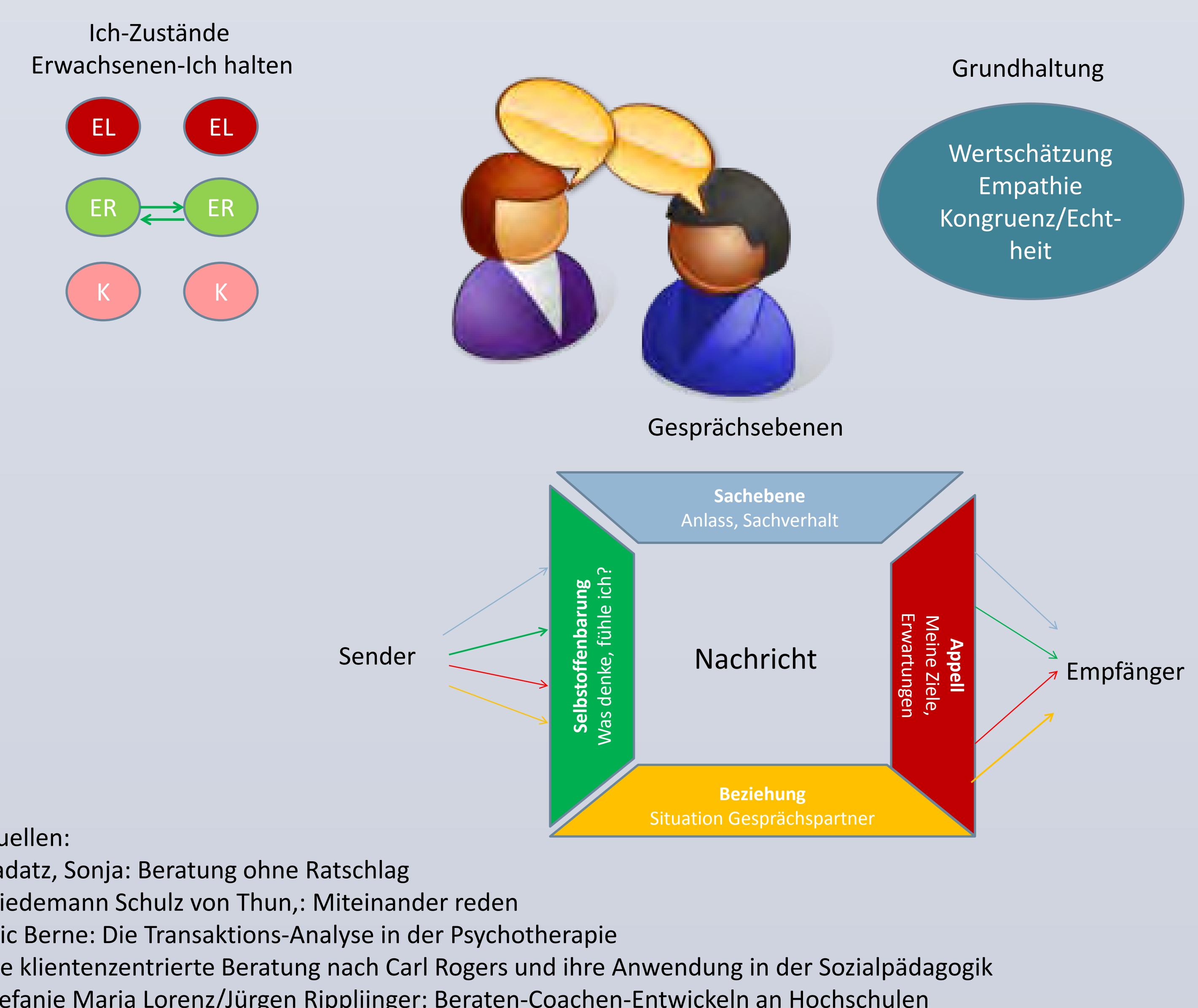
## Gesprächsphasen und Methoden



## Methodenmix



## Im Gespräch beachten:



## excelLuS

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**Gibt Studium und Lehre  
den besonderen Schliff**

Der Beitrag der HTW Berlin  
zum Qualitätspakt Lehre

QM in  
Studium  
und Lehre

Qualität  
der Lehre

Qualität  
des  
Services im  
Studium

- Ausbau des Studierendenservice
- Verbesserung des Campus-Management-Systems
- ...

Unterstützung der Studierenden bei der  
**Suche nach einem Praktikumsplatz**

Aufbau eines Netzwerkes „**Alumni als Mentor/innen**“



**Career Service**

## 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

### Unterstützung gezielter Praktikumssuche

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

### Individuelle Beratung

- Praktikumsberatung
- Coaching
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Bewerbungsmappenchecks

### Special „Auslandspraktikum“

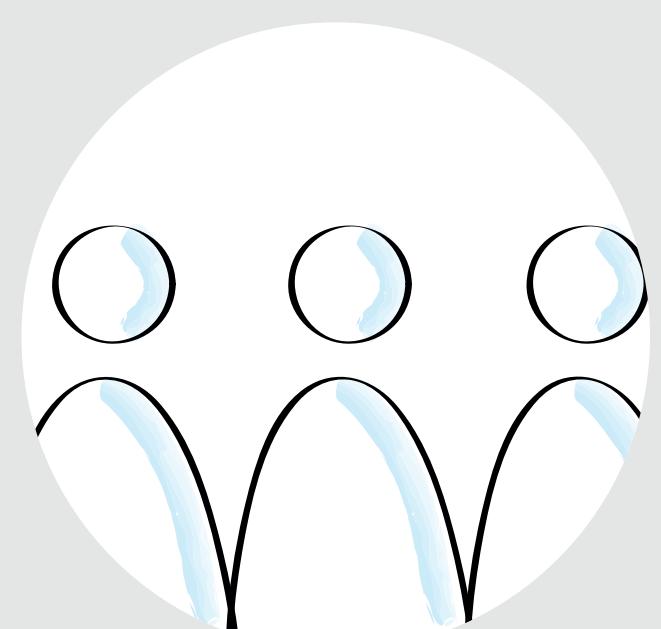
- Podium „Going International“
- Workshop „Gut vorbereitet ins Auslandspraktikum“
- Infoveranstaltungen in Kooperation mit dem International Office

### Kontakt:

Katja Burré,  
Career Service der  
HTW Berlin  
  
Burre@HTW-  
Berlin.de  
030/5019-2281

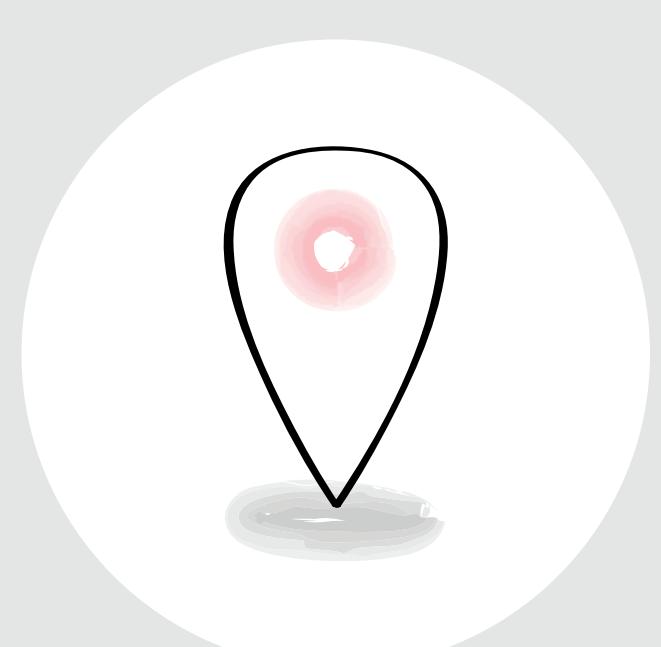
# BIS – Berufliche Integration von Studienaussteigern

Beratung von Studierenden zum Studienausstieg



## Zielgruppe

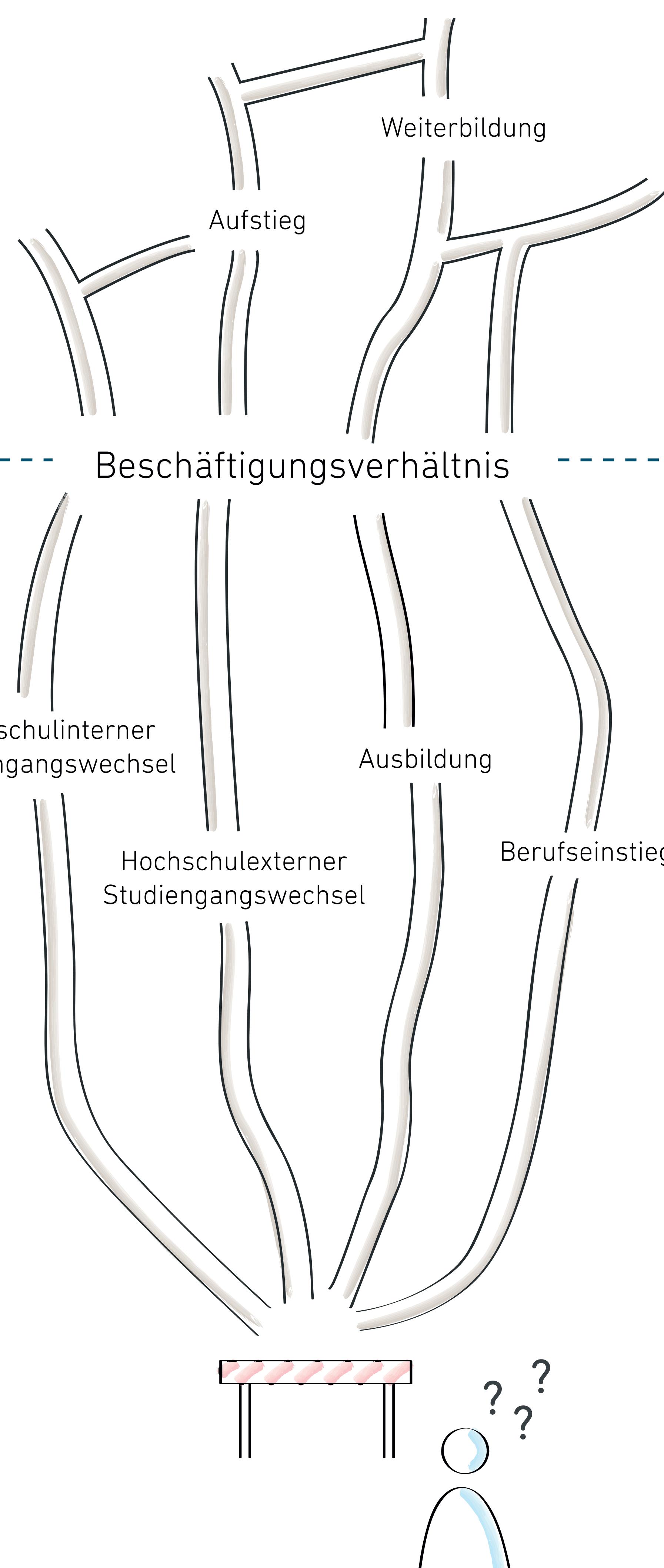
- Abbruchgefährdete Studierende
- Studierende, die ohne Abschluss exmatrikuliert werden
- Studierende, die auf der Suche nach einem „PlanB“ zum derzeitigen Studium sind



## 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

GEFÖRDERT VOM



## Kontakt

Hochschule Kaiserslautern  
Dipl.-Soz. Carsten Lonsdorfer

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



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 anleitende Rolle und erfahren sich so als kontinuierlich Lernende in einem Team.



Kompetenztrag:

- 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 Handlungsräumen 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..

### 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?

### 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



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.

### 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

### 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

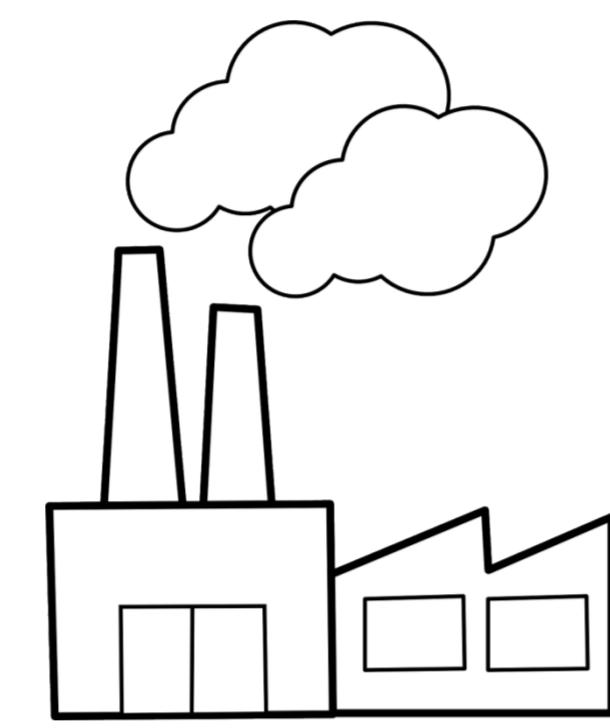
- praxisnahe Berufsfeldrecherche
- berufskundliche Interviews
- Besuch von Institutionen, an denen Historikerinnen und Historiker beschäftigt sind

Studierende

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

# 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%)

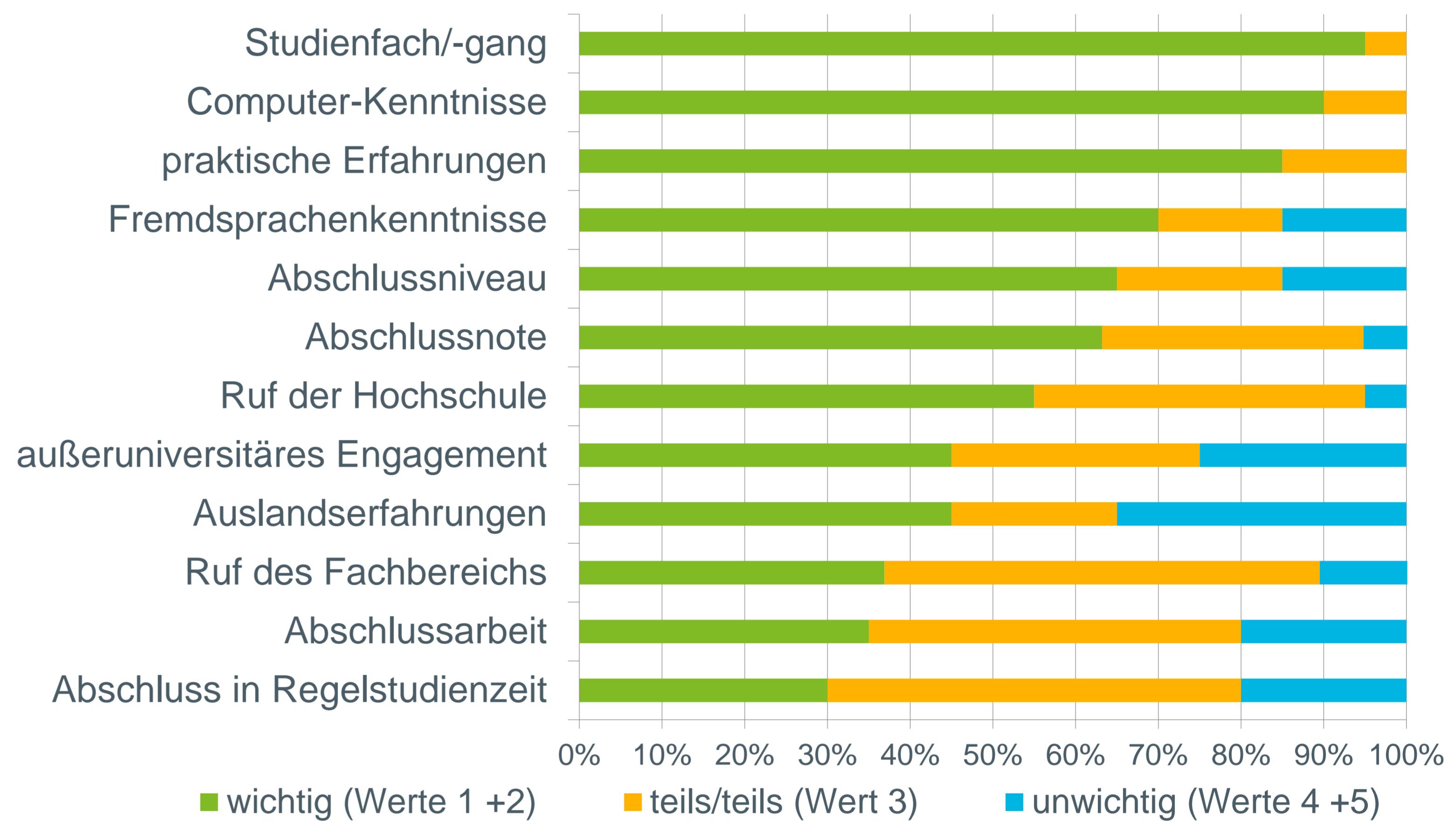
**Gleiche Fragegruppe | Regelmäßige Erhebung | Unterschiedliche Zielgruppen**

**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

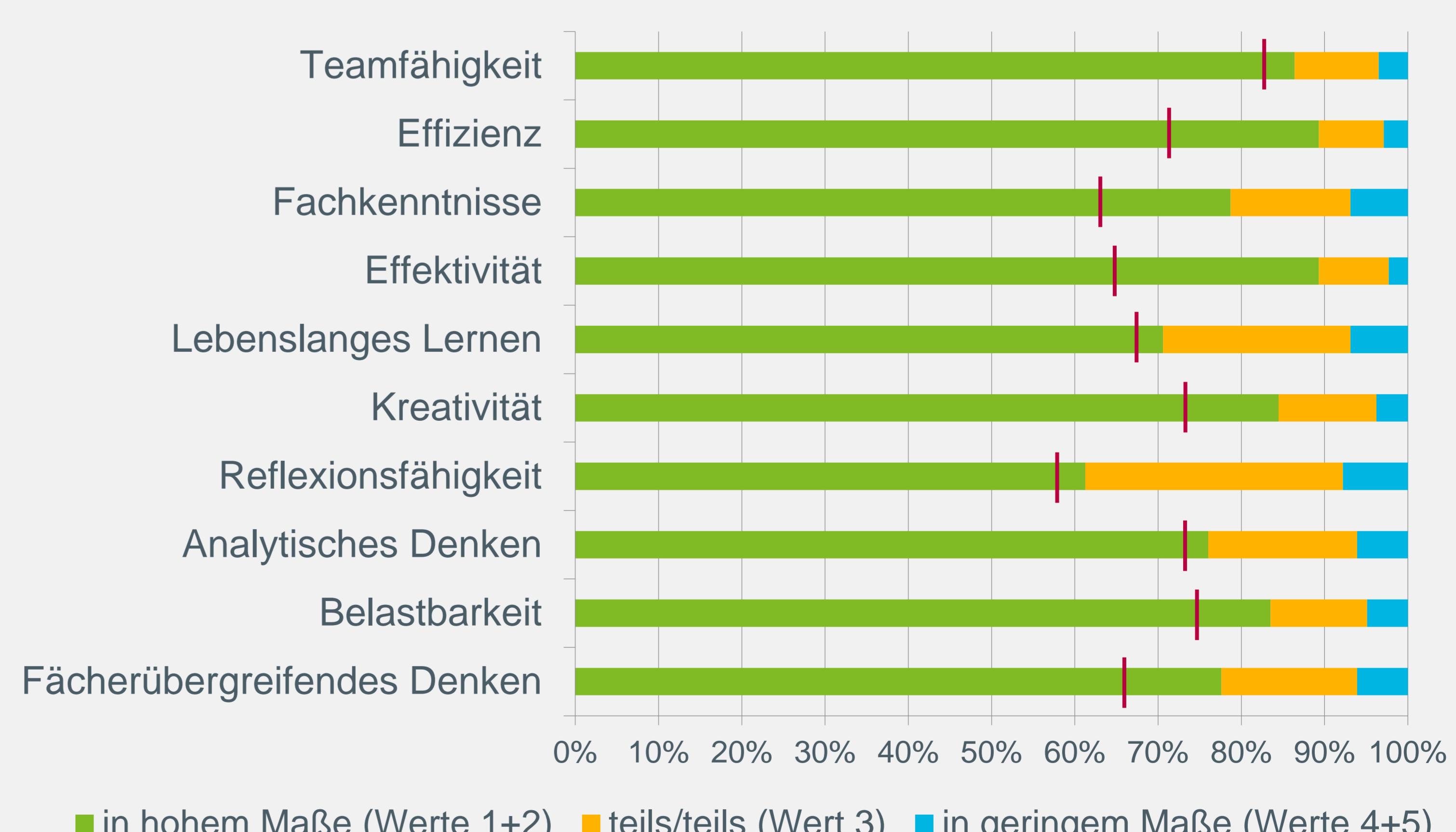


**In welchem Maße verfügen Sie zum Zeitpunkt des Studienabschlusses über die folgenden Fähigkeiten:**

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%)

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

**Inwieweit werden die folgenden Fähigkeiten in Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit gefordert?**





# 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



PRAKTIKUM &amp; PERSPEKTIVEN



PRAKTIKUM &amp; PERSPEKTIVEN

Career Service

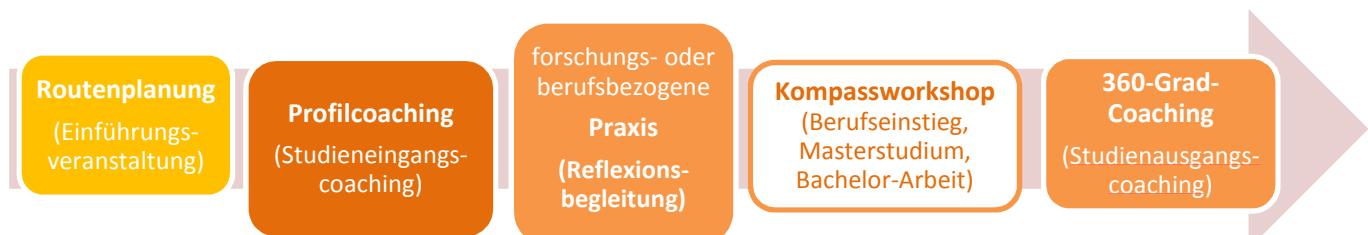


PRAKTIKUM &amp; PERSPEKTIVEN

Gesellschaftswissenschaften

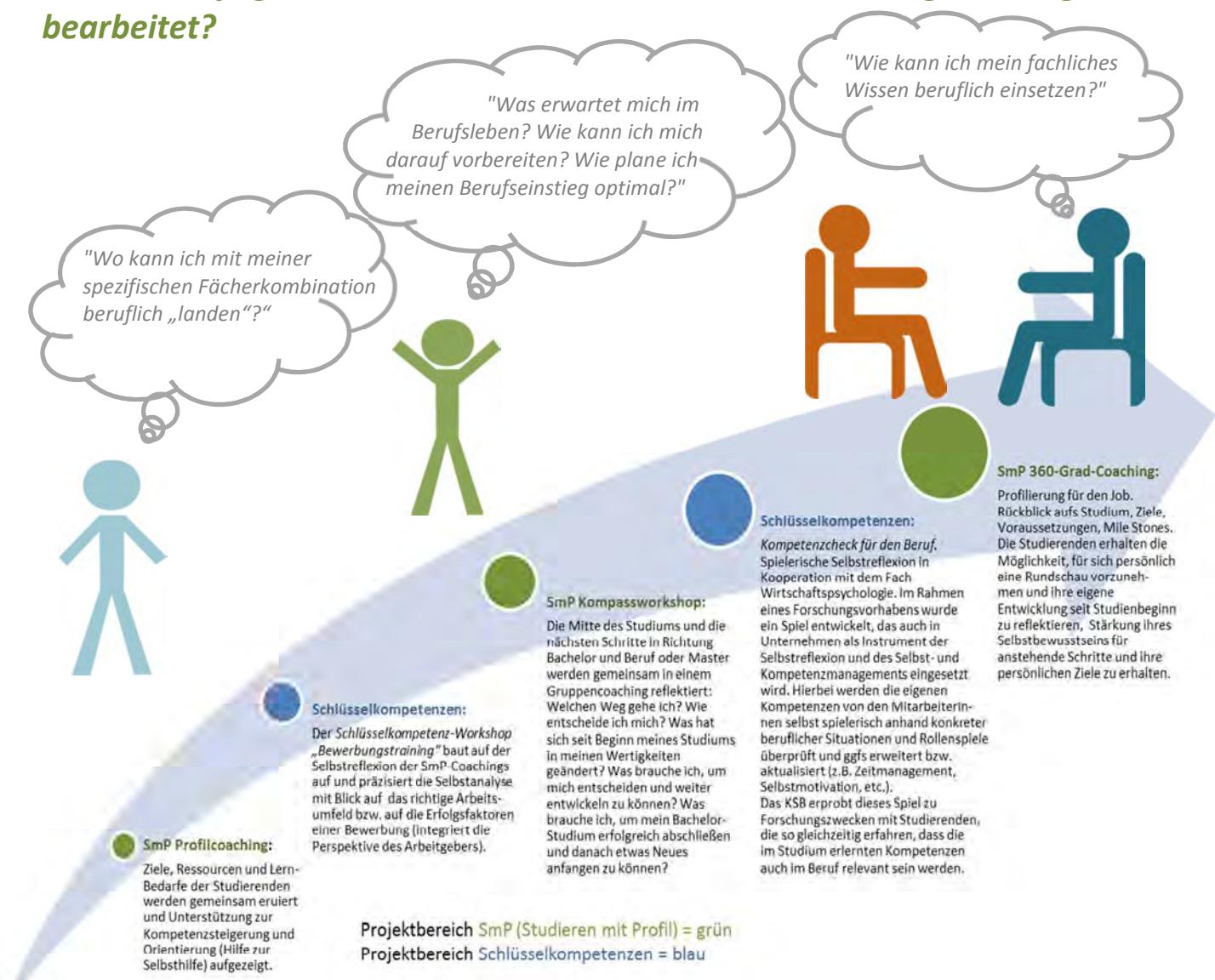
## Ein innovatives Modell zur Betreuung & Beratung

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



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.



# 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*

wissen. leben  
WWU Münster

## 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

wissen · leben  
WWU Münster

## 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		Sehr schlecht	Habe ich nicht bekannt genutzt	War mir nicht bekannt			
1	2	3	4	5	6	7	
<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"/>	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"/>	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"/>	Alumni-Club Münster
<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"/>	Angebote des Hochschulsports
<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"/>	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"/>	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 checked="" type="radio"/> Mutter
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Vater
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Verwandte außer den Eltern
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Bekannte der Familie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Kommiliton/innen oder Freund/innen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Partner/in
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Weibliche Lehrende an der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Männliche Lehrende an der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> Career Service/Career Center der Hochschule
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" 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 checked="" type="radio"/> Einrichtungen außerhalb der Hochschule (z.B. Agentur für Arbeit)

## 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 absolviert Praktika, Studienmotivation
- Nutzung von hochschulspezifischen Fragen
- Eventuell: Setzung eines inhaltlichen Sonderschwerpunktes

(AGS)

NUTZUNG  
VON  
ABSOLVENTEN-  
STUDIEN

# IMPULS

LEO PANRECK, WWU

## \* KOOPERATIONSPROJEKT ABSOLVENTENSTUDIEN

- \* 60 HS
- \* SEIT 2007
- \* INHALTICHER FOKUS: STUDIENVERLAUF, -BEDINGUNGEN  
=> SPÄTER: ZUSAMMENHANG  
STUDIUM / BERUF

## \* POTENTIALE:

AUSWERTUNG ZU "KOMPETENZFORDERUNGEN IM BERUF"  
"BERUFLICHE ENTWICKLUNG"

# ZENTRALE ASPEKTE

- ① ABS. STUDIEN HABEN  
GROßES, "LINGENUUTZTES"  
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

## 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.



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

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

## „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 Qualifikationszielen 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

# Kontakt

Career Service

Andreas Eimer, M.A., MSc  
Schlossplatz 3

Tel.: 0251/83-30042

[andreas.eimer@wwu.de](mailto:andreas.eimer@wwu.de)

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

- 1) Haben Lehrende  
ausprägnistische Bezugsw.
- 2) Welche Verständnis  
von Emploagabioz 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 Beteiligte.

- 7) Wird Bevölkerung in die Lelre integriert?  
+ regelmäßige Austausch
- 8) curriculare Verankerung?
- 9) externe Expertise einzuladen?
- 10) „Black List“
- 11) Auftrag nach Transfer auslasten
- 12) stimmung Lehrarchitektur  
beteilig. F+B
- 13) Zhang Ausarbeit
- 14) Labour → Tiefgründigkeit  
intellektuelle Markierung

08.03.2016



## *Abschlussdiskussion*

Die abschließende Diskussionsrunde sollte nicht die Zusammenfassung der Zusammenfassungen sein: Sie diente 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](http://www.uni-muenster.de/CareerService/employability)