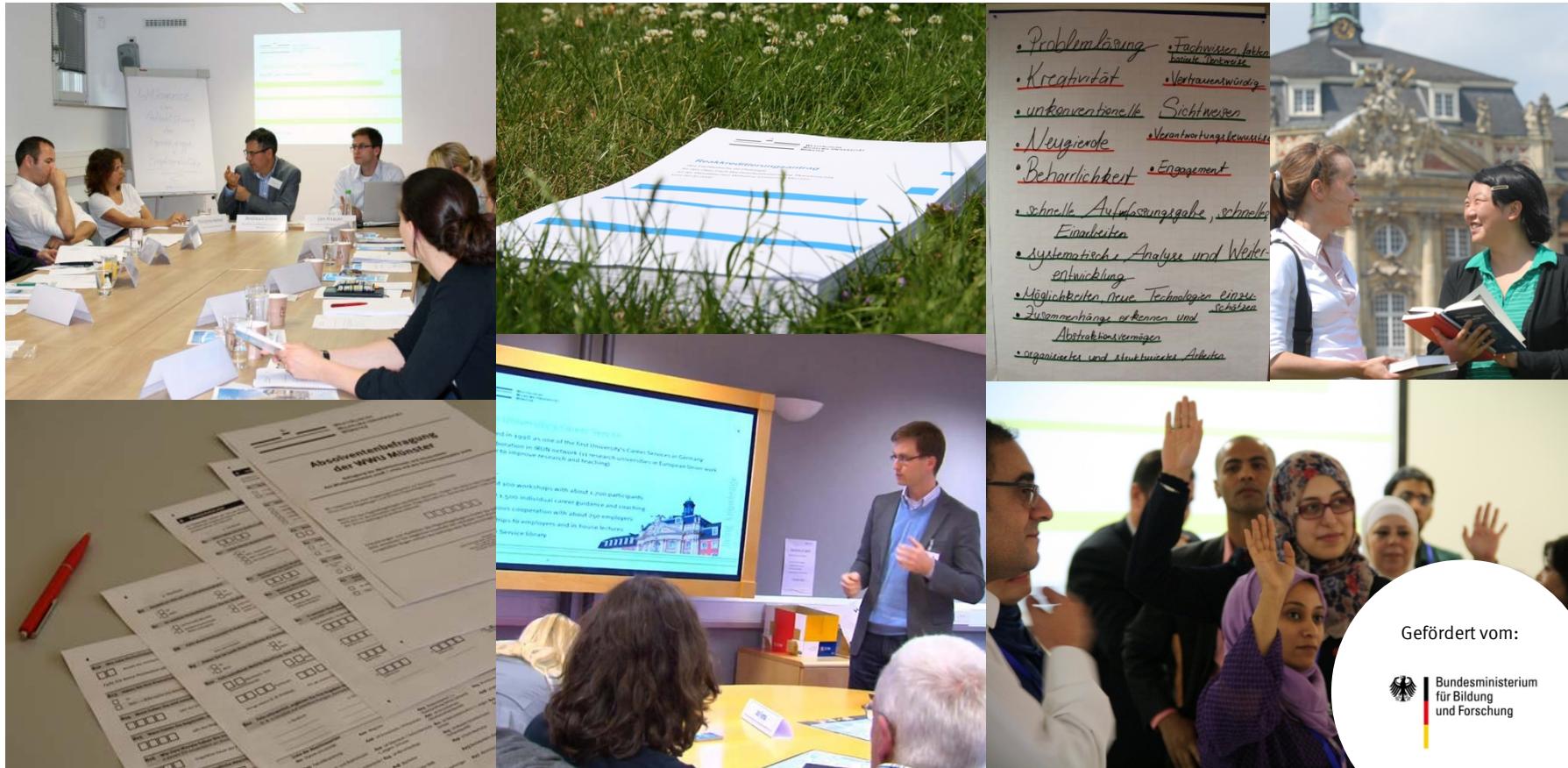


Das Projekt Employability an der Universität Münster



Gefördert vom:



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:

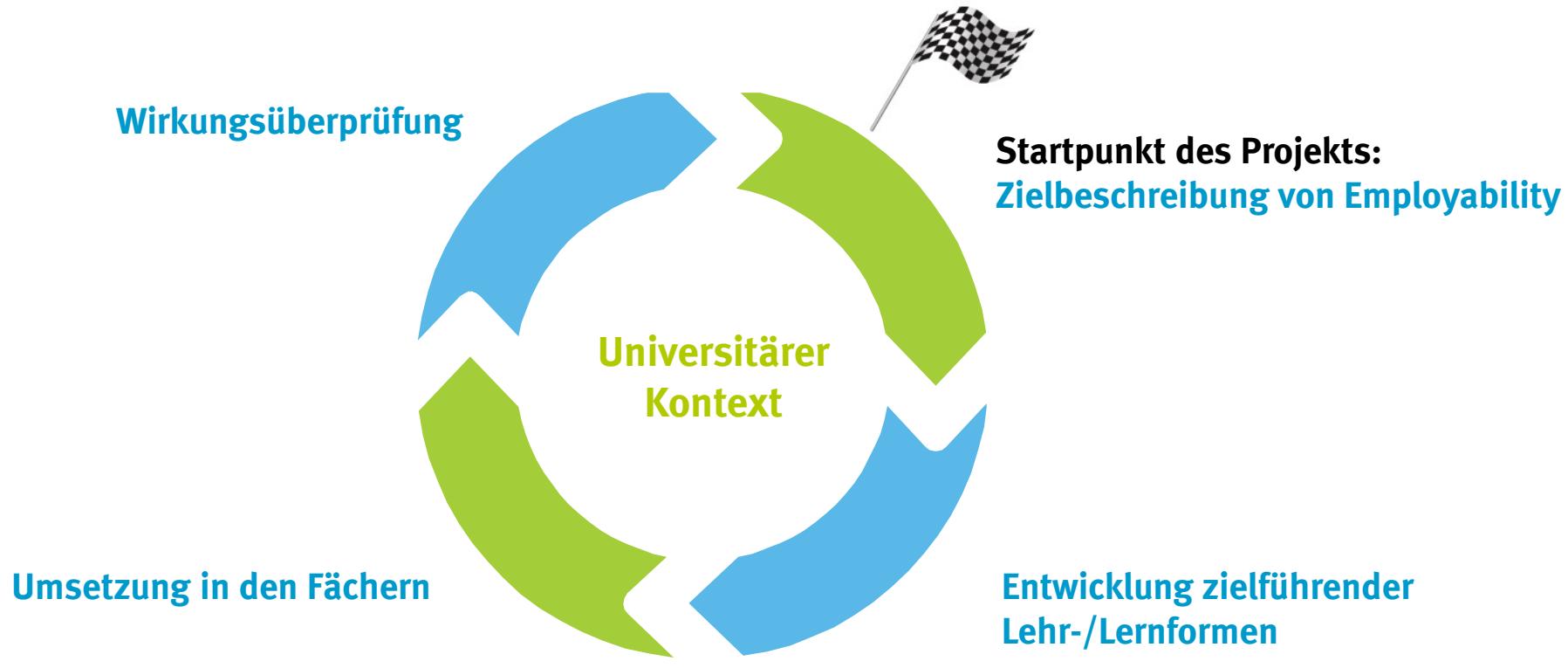
- › Das Hochschulstudium in Deutschland ist qualitativ hochwertig
- › Der Berufsbezug beruflicher Bildung ist auf hochschulische Bildung nicht anwendbar
- › Unterschiede zwischen Hochschul- und Berufsbildung anerkennen

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

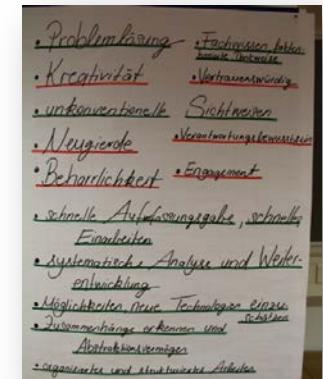
Fächer entscheiden sich für zentrale, beschäftigungsbefähigende Kompetenzen und kommunizieren sie klar

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

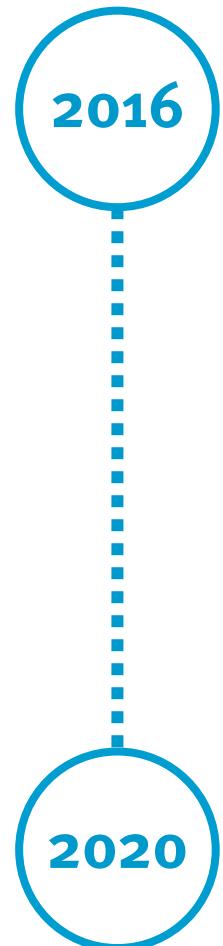


Was wir uns noch vorgenommen haben (Projektphase II bis 2020)



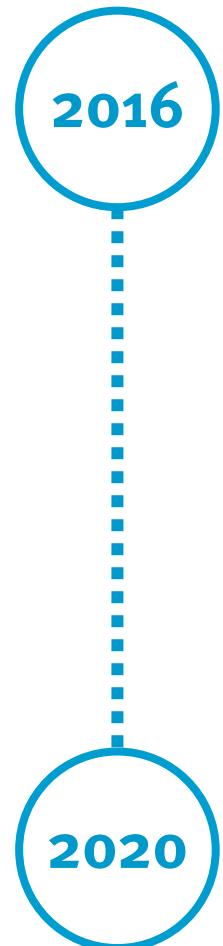
Ziele für die zweite Projektphase

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

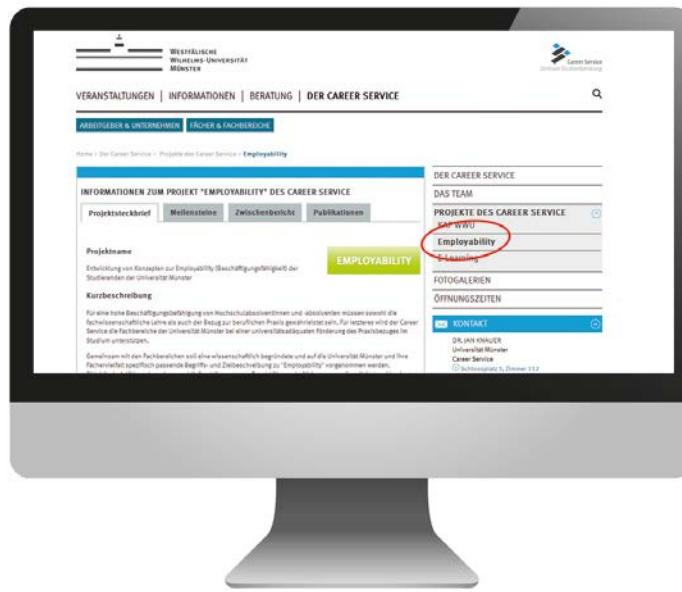


Ziele für die zweite Projektphase

- › 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

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