

Employability – ein profilbildendes Thema für die WWU Münster

Mittwoch, 08. Mai 2019
Istat-Konferenz „Berufserfolg als Studienziel(?)“
Mönchengladbach



Viele Universitäten verschließen sich der Auseinandersetzung mit der Thematik „Employability“.

Wir finden, dass das ein Fehler ist.

Und das sind unsere Gründe.



Employability ist „gesetzt“: Rechtsvorgaben und Forderungen

„Die Universitäten (...) bereiten auf **berufliche Tätigkeiten im In- und Ausland** vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern.“

§3, Abs. 1, Hochschulgesetz NRW

„Als Studiengänge, die zu **berufsqualifizierenden Abschlüssen** führen, müssen die Bachelorstudiengänge wissenschaftliche Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen entsprechend dem Profil der Hochschule und des Studiengangs vermitteln.“

Kultusministerkonferenz (2003/2010): Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen

“In the coming years our collective ambition will be to pursue these equally important goals in the new context: [...] **Fostering the employability of graduates** throughout their working lives“

Yerevan Communiqué der europäischen Bildungsminister, Mai 2015

Employability ist „gesetzt“: Rechtsvorgaben und Forderungen

„Im Einzelnen sieht der Wissenschaftsrat die Hochschulen vor allem aufgefordert, in ihren Studienangeboten jeweils allen drei zentralen Dimensionen akademischer Bildung – (Fach-) Wissenschaft, Persönlichkeitsbildung und **Arbeitsmarktvorbereitung** – Rechnung zu tragen“

Wissenschaftsrat (2015): Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

„Unabdingbar ist hingegen die grundsätzliche **Beschäftigungsfähigkeit aller Absolventen** – auch der Bachelors – sonst verliert die gestufte Studienstruktur einen ihrer wesentlichen Vorzüge.“

Hochschulrektorenkonferenz (2013): Die Europäische Studienreform in Deutschland: Empfehlungen zur weiteren Umsetzung

„Employability“: Andere Akteure übernehmen die Deutungsmacht, z.B.

„Hochschulen sollten ihre Studienangebote **anwendungsorientierter** gestalten.“
Kompetent und praxisnah – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, DIHK 2015

„Es wird **zu viel Wert auf das Arbeiten mit Literatur** statt auf das Arbeiten in der echten Welt gelegt – 64 Prozent.“

*Bundesweite Umfrage unter mehr als 400 Arbeitgebern durch CareerBuilder 2015. Quelle:
<https://arbeitgeber.careerbuilder.de/news/vorbereitung-von-absolventen-auf-die-arbeitswelt>*

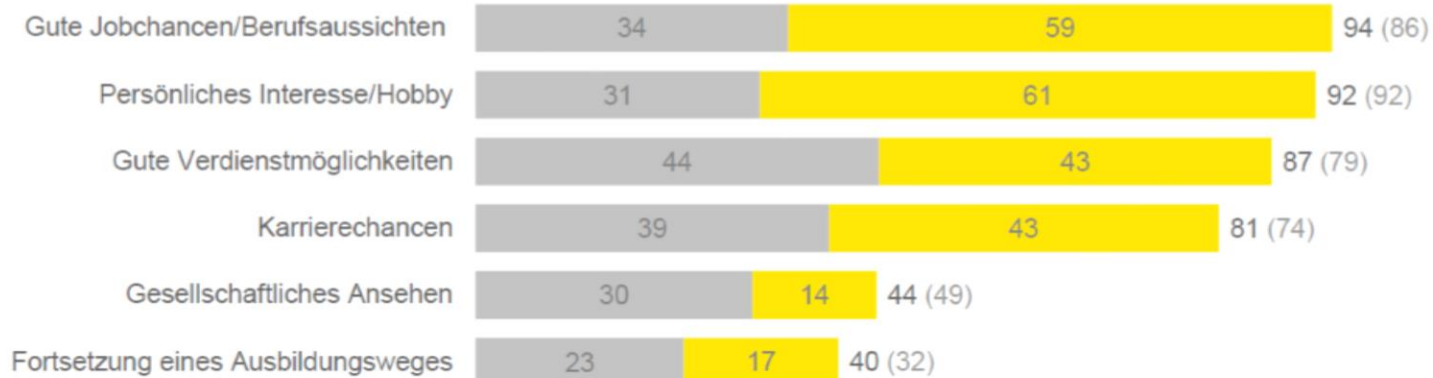
„Langfristig sollte (...) der **Praxisbezug** integraler Teil einer jeden Fächerkultur werden.“

„Negative Entwicklungen bei der Einschätzung der Employability: Studierende bewerten **Beschäftigungsbefähigung und Praxisbezug immer schlechter.**“

Beide Zitate aus: Hochschulbildungsreport 2020, Studienstiftung, 2017

„Employability“ ist wichtiges Ziel der Studierenden

„Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Motive bei der Wahl Ihres Studienfachs?“



Angaben in Prozent; 2014er Werte in Klammern | Rundungsdifferenzen möglich

■ Eher wichtig

■ Sehr wichtig



- ▶ Mehr als neun von zehn befragten Studenten nennen die Berufsaussichten (94 Prozent) und das persönliche Interesse (92 Prozent) als wichtige Motive für die Wahl ihres Studienfachs. Gegenüber 2014 haben damit die Berufsaussichten als Motiv deutlich an Bedeutung gewonnen.
- ▶ Die Fortsetzung eines Ausbildungsweges und das gesellschaftliche Ansehen spielen als Beweggründe für das Studium hingegen bei weniger als der Hälfte der Studenten eine wichtige Rolle.

„Employability“ im Hochschulkontext: Besser Gestalten als Reagieren

Viele Forderungen, viele Interessen,
viele Definitionen...

Universitäten müssen **selbstbewusst**
Standpunkt beziehen, sonst bleiben sie
in dieser Thematik fremdbestimmt.



Unser übergeordnetes Ziel

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!

Ansatz des Career Service

- > Erhalt des **einzigartigen Bildungsangebots** der Universität:
Wissen erwerben UND Wissen erzeugen
- > Verständnis von Employability wird inhaltlich **von den Fächern definiert.**
- > Orientierung an **Stärken der Universität**, nicht an Defiziten

JEDOCH:

- > Erwartung an die Fächer, ihr spezifisches **Verständnis von Employability strukturiert und schlüssig zu bearbeiten**



„Praxisbezug“: Kein Patentrezept für akademische Employability

- > „Mehr Praxisbezug“: **Studierende** erhoffen sich konkrete Aufgabe-Lösungs-Strategien
→ Routineidee der Berufsausbildung

 - > „Mehr Praxisbezug“: **Arbeitgeber** erhoffen sich (unternehmens-)spezifisches Anwendungswissen
→ Verkürzung/Vermeidung von Einarbeitung
-

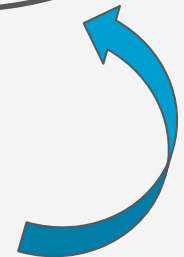
Unser Vorschlag: Transferanlässe statt „Praxisbezug“

Studium:
wissenschaftlich
theoretisch
exemplarisch

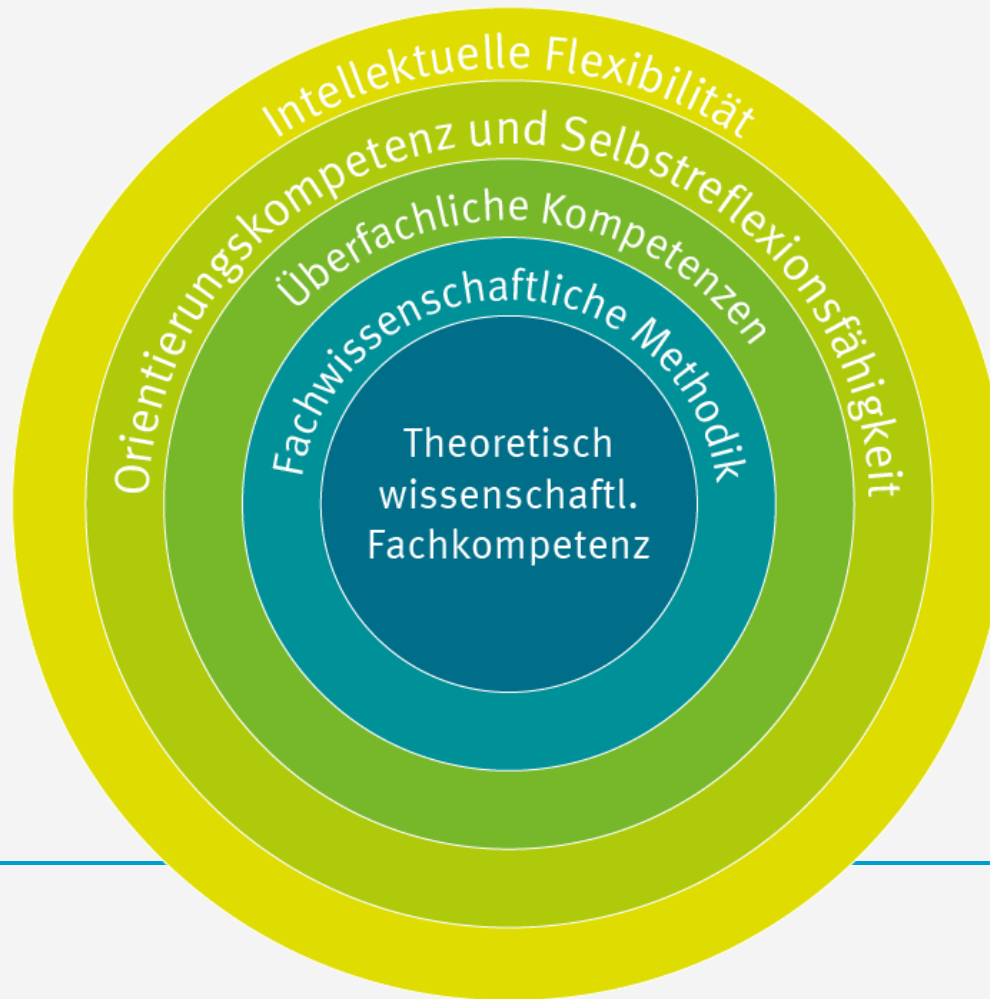
*Unsicherheits-
Toleranz*

Berufsoptionen:
erschließen sich
durch
Transferkompetenz;
konkretisieren sich
ggf. erst als Ergebnis
der
Bewerbungsphase

Transferanlässe:
Beispielhaftes Einüben der Anwendung
wissenschaftl.-theroretischer Kompetenz
auf exemplarische Aufgaben; nicht
Einübung in eine konkrete Berufspraxis



Ebenen der Transferbefähigung



Unser Prozess-Angebot: Die Employability-Matrix

KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN

A POSITIONIERUNG Der konzeptionelle Überbau: Employability-Positionierung, Kommunikationsstrategie, Modulgestaltung			EVALUATION
A1 Das Fach erarbeitet eine inhaltliche Positionierung zur Employability	A2 Das Fach entwickelt eine Kommunikationsstrategie, um seine Employability-Positionierung bekannt zu machen	A3 Das Fach bildet seine Employability-Positionierung in Form eines roten Fadens in den Modulbeschreibungen ab	ETABLIERUNG Die fach eigene Positionierung zur Employability ist transparent, kohärent und akzeptiert

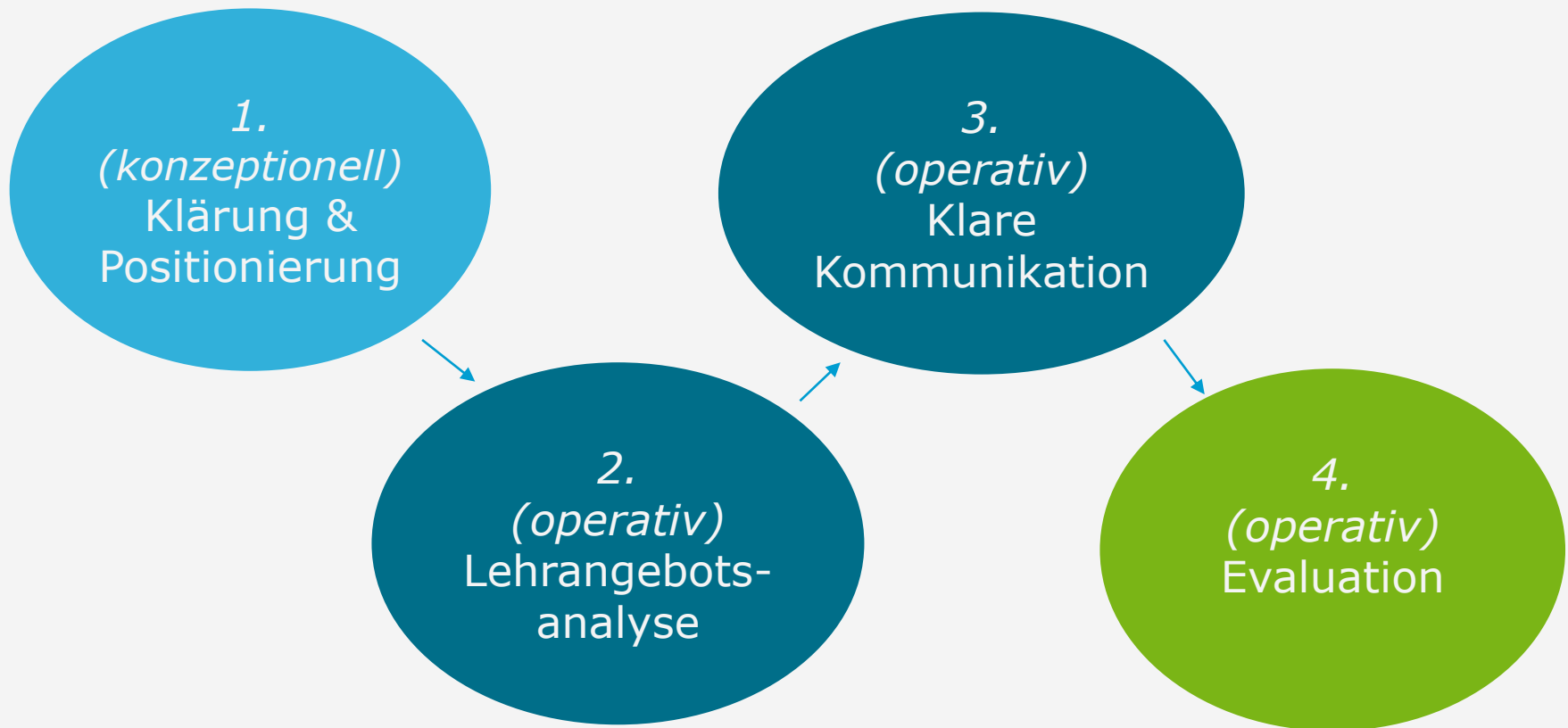
OPERATIVES VORGEHEN

B LEHRANGEBOT Das Lehrangebot als Basis: Dauerhaftigkeit, Vollständigkeit, Effektivität			EVALUATION
B1 In der Positionierung formulierte Kompetenzen werden in Lehrveranstaltungen dauerhaft vermittelt	B2 Unzureichend vermittelte Kompetenzen werden in Lehrveranstaltungen ergänzt (bei Studiengangrevisionen)	B3 Fehlende Kompetenzen werden identifiziert und in Lehrveranstaltungen hinzugefügt (bei Studiengangrevisionen)	WIRKUNG Lehrveranstaltungen fördern nachweislich das angestrebte berufsvorbereitende Profil

C KONTEXTSETZUNG Das Studienprogramm im Kontext: Orientierung für Studierende, Transparenz für Arbeitgeber			EVALUATION
C1 Arbeitsmarktcontext: Berufsrelevante Merkmale der Absolventen („Signale“) werden hervorgehoben	C2 Berufsorientierungskontext: Infos zu Tätigkeitsbereichen und dem Orientierungsprozess werden präzisiert	C3 Studiengangskontext: Möglichkeiten der Profilbildung im Studium werden erläutert	VERKNÜPFUNG Employability-Stärken des Fachstudiums sind mit jeweiligem Kontext verknüpft

D VERMITTLUNG Transparente Kommunikation : Studierende verinnerlichen Studiengangprofil, erworbene Kompetenzen und individuelle Perspektiven			EVALUATION
D1 Studierenden wird die Employability-Positionierung des Studiengangs vermittelt	D2 Die Employability fördernden Aspekte der Lehrveranstaltungen werden den Studierenden bekannt gemacht	D3 Fach eigene und uni-zentrale Orientierungsangebote werden den Studierenden dargestellt	VERSTÄNDNIS Studierende und Absolventen kennen ihre Kompetenzen und können sie kommunizieren

Unser Prozess-Angebot: Die Employability-Matrix



Positive Effekte

- › 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**

Berufserfolg in Absolventenbefragungen

- > 1) oft mangelnde Definition von „Berufserfolg“
- > 2) „Berufserfolg“ als Ergebnis individueller Merkmale oder als **Ergebnis hochschulischer Interventionen** (zweites wäre wichtig!)
- > 3) „Berufserfolg“ oft erfasst als „Vermittlungserfolg“ (Hochschulen vermitteln in der Regel aber nicht)
- > 4) Qualitätskriterien Employability fördernder Interventionen anlegen (Handreichung des csnd)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

- > Andreas Eimer, M.Sc., M.A.
Leiter des Career Service
- > Universität Münster – Schlossplatz 3 – 48149 Münster
- > Tel. 0251-83 30042
- > E-Mail: andreas.eimer@uni-muenster.de
- > www.uni-muenster.de/CareerService