

Unterlagen

Handreichung des Career Service Netzwerk Deutschland e.V.

Handreichung zum Thema *Beruflichkeit*

für den Prozess der
Programm- und
Systemakkreditierung

Arbeitsgruppe "Beruflichkeit"

des Career Service Netzwerk Deutschland e.V.

**Handreichung
zum Thema „Beruflichkeit“**

für den Prozess der Programm- und
Systemakkreditierung

Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd)

2003 haben bestehende Career Services das Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) gegründet. Das Netzwerk arbeitet eng mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zusammen und hat heute fast 200 Mitglieder. Hochschulen als institutionelle Mitglieder und Career-Service-Mitarbeiter*innen als individuelle Mitglieder engagieren sich im Verband für den Auf- und Ausbau berufsvorbereitender Angebote der Hochschulen sowie für die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender.

Der csnd e.V. setzt sich als Dachverband ein

- für die Erarbeitung und Sicherstellung von Standards zur Professionalisierung der Career-Service-Arbeit
- für eine aufgabenspezifische Qualifizierung seiner Mitglieder
- als Schnittstelle für alle, die am Prozess der Gestaltung des Übergangs vom Studium in den Beruf beteiligt sind
- als Kontakt für internationale Partner

Mitglieder der Arbeitsgruppe „Beruflichkeit“

Andreas Eimer, Dr. Jan Knauer und Heribert Kammers (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Dr. Ilke Kaymak (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)

Krischan Brandl (Julius-Maximilians-Universität Würzburg)

Rouven Sperling (Technische Hochschule Wildau)

Petra Droste (Universität Bremen)

Susanne Orth (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder)

Dr. Doris Köhler (Humboldt-Universität zu Berlin)

Christine Herker und Bettina Satory (Technische Universität Berlin)

Erweitertes Redaktionsteam

Dr. Berenike Gais und Andrea Schröder (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Inhaltsverzeichnis

Hinweise zur Handreichung	4
1. Positionierung zur Employability: Der Studiengang und die berufliche Anwendung	6
2. Didaktisch-methodische Herausforderungen bei der Stärkung der Employability	8
3. Praxisphasen	10
4. Überfachliche Kompetenzen – Inhaltliche Aspekte	12
5. Überfachliche Kompetenzen – Strukturelle Aspekte	13
6. Zentrale und dezentrale Beratungs- und Orientierungsangebote hinsichtlich der Beruflichkeit	14
7. Arbeitgeber- bzw. Berufspraktikerkooperationen	15
8. Nutzung externer und interner Informationsquellen: Arbeitsmarktanalysen, Arbeitsmarktprognosen, (hochschul- und fachspezifische) Absolventenbefragungen	16
Glossar / Begriffsdefinitionen	18
Impressum	20

Hinweise zur Handreichung

Verankert in verschiedenen Dokumenten auf europäischer Ebene und in deutschen Landesgesetzgebungen ist die Entwicklung der Berufsfähigkeit der Studierenden eines der verbindlichen Studienziele. Daher wird die Einlösung dieser Zielsetzung in den Akkreditierungsverfahren überprüft.

Diese Handreichung bietet einen zentralen Leitfragenkatalog, anhand dessen überprüft werden kann, ob die Berufsfähigkeit von Studierenden im angestrebten Maß erreicht worden ist. Die nachfolgenden Kriterien sollen dazu dienen, Maßnahmen zu entwickeln, um die Berufsfähigkeit von Studierenden zu stärken.

Dabei richtet sich dieses Papier an alle Akteure, die mit der Entwicklung und der Qualitätssicherung von Studiengängen befasst sind, insbesondere

- Studiengangsentwickler*innen,
- Lehrende,
- Hochschulmanager*innen,
- Mitarbeiter*innen von Akkreditierungsagenturen,
- Gutachter*innen im Akkreditierungsverfahren.

Mit den in diesem Papier behandelten Punkten überspannt die Handreichung die wesentlichen Elemente des Aspektes „Beruflichkeit“. Die Handreichung ist so angelegt, dass die beiden ersten Aspekte (Kap. 1 „Positionierung zur Employability“ sowie Kap. 2 „Didaktisch-methodische Herausforderungen“) nach Auffassung der Autoren dieser Arbeitsgruppe (AG) als grundlegend angesehen werden und in jedem Fall berücksichtigt werden sollten.

Die darauf folgenden Abschnitte können wie Steine eines Baukastens verwendet werden: Je nachdem, welche Schwerpunkte hinsichtlich der „Beruflichkeit“ gesetzt werden sollen und in welcher Breite und Tiefe sich ein Studiengang diesem Aspekt widmen will, können einzelne oder auch alle angesprochenen Themen (Kap. 3–8) beleuchtet werden.

Die Fragen zu den jeweiligen Themenbereichen sind inhaltlich-hierarchisch aufgebaut. Während die jeweils erste Frage sehr Grundlegendes thematisiert, sind die nachfolgenden Fragen differenzierter bzw. inhaltlich anspruchsvoller.

Diese Handreichung ist in zwei Ebenen unterteilt: Die Fragen zielen auf der obersten Ebene auf das „Was?“ ab. Implizit werden durch diese Fragen Standards formuliert, anhand derer sich die Nutzer mit dem Thema „Beruflichkeit“ auseinandersetzen können. Auf der zweiten Ebene wird in den Erläuterungen das „Warum?“ diskutiert. Hier wird beschrieben, warum die Standards, die die Fragen implizieren, für die Qualitätssicherung von „Beruflichkeit“ relevant sind.

Auf Basis dieser beiden Ebenen sollen die Fächer/Studiengänge befähigt werden, selbst Wege zu entwickeln, wie sie diese Standards/Ziele im konkreten Fall erreichen. Denn aufgrund der sehr unterschiedlichen Bedingungen und Ausgangslagen an den Hochschulen sind die Fachvertreter die Experten, die Konzepte für die Ausgestaltung des „Wie“ entwickeln können.

Die Autoren betrachten diese Handreichung als „offenes Papier“, das jederzeit durch Hinweise z.B. aus dem Kreis anderer Hochschulen oder Einrichtungen des Dualen Studiums ergänzt werden kann.

Damit die Texte leicht lesbar bleiben, wurde an einigen Stellen des Papiers lediglich die männliche Form des Substantivs verwandt. Natürlich sind grundsätzlich Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen.

1. Positionierung zur Employability: Der Studiengang und die berufliche Anwendung

1. Wie positioniert sich der Studiengang grundsätzlich im Verhältnis zu beruflicher Anwendung?
2. Sind die Zielsetzungen der einzelnen Angebote des Studiengangs kongruent zu dieser Positionierung?
3. Werden die im Studium erworbenen Kompetenzen nachvollziehbar mit Kontexten und Situationen in der Berufswelt verknüpft?
4. Welche Kriterien legt das Fach für den Berufserfolg seiner Absolventen an, und wie überprüft es diesen?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Die Fächer sind in ihrer inhaltlichen Positionierung zur Frage der beruflichen Anwendbarkeit frei: Sie können sich beispielsweise pragmatisch an aktuellen außeruniversitären Arbeitsmarktbedarfen oder ausschließlich an der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses oder an einem bestimmten Ziel der Persönlichkeitsbildung für die Berufswelt (z.B. Unternehmertum oder Humanismus) oder auch an anderen Zielen orientieren. Wesentlich ist, dass das Fach eine klare Aussage zur Beschäftigungsbefähigung trifft und sich diese grundsätzliche Positionierung schlüssig und widerspruchsfrei im Studiengang wiederfindet.

Zu Frage 2: Die Lernergebnisse der Module und die Qualifikationsziele des Studiengangs sollen zur grundsätzlichen Positionierung des Studiengangs passen. Eine überschaubare Anzahl an Kompetenzen, die der Studiengang besonders intensiv vermittelt, sorgt für ein klares Kompetenzprofil der Studierenden am Ende ihres Studiums.

Zu Frage 3: Anders als lediglich bestimmte Berufe oder Branchen aufzulisten, sollte das Fach die erworbenen Kompetenzen mit konkreten Anforderungen und wahrscheinlichen Szenarien der Berufswelt verknüpfen. Wenn ein Fach beispielsweise Recherchekompetenz stark vermittelt, so kann es deutlich machen, dass diese Kompetenz in einer Arbeitswelt der überbordenden Informationsmöglichkeiten sowohl für eigenständige wie auch zuarbeitende Tätigkeiten von großer Relevanz ist, um reflektierte Entscheidungen vorzubereiten.

Zu Frage 4: Das Fach legt fest, was es unter beruflichem Erfolg seiner Absolventen versteht. Die Kriterien beruflichen Erfolgs sollen kongruent zueinander und zur grundsätzlichen Positionierung sein. So kann das Fach bspw. in Absolventenstudien prüfen, ob die Studierenden die Zielsetzungen des Studiengangs im Berufsleben realisieren konnten.

2. Didaktisch-methodische Herausforderungen bei der Stärkung der Employability

1. Durch welche Lehr-Lern-Methoden einschließlich der Prüfungsformen wird eine nachhaltige Stärkung der Employability gewährleistet, obwohl zwischen der Employability fördernden Lernsituation im Studium und der Umsetzungssituation im Beruf in der Regel eine längere zeitliche Lücke besteht?
2. Wie sind Lern- und Erfahrungssettings angelegt, dass trotz der situativen Verschiedenheit ein Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen (simulierter) Lernsituation und (berufsrealer) Anwendungssituation erfolgen kann?
3. Wie wird in den Lehrveranstaltungen sichergestellt, dass die Vermittlung berufsorientierender Sachinformationen und die Möglichkeit zur Selbstreflexion in einem ausgewogenen Verhältnis stehen?
4. Wie wird mit geeigneten Methoden berücksichtigt, dass sich die Studierenden auch bei Unsicherheiten in Bezug auf das Thema Berufseinstieg mit ihren beruflichen Perspektiven nach dem Studium möglichst produktiv auseinandersetzen statt dieses Thema zu vermeiden?
5. Wie wird erreicht, dass die Studierenden die Bereiche ‚Wissenschaft/Studium‘ und ‚Praxis/Beruf‘ als verschiedenartige, aber sich gegenseitig bereichernde Wissenswelten erfahren und damit Transferkompetenz einüben?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Während hinsichtlich der fachwissenschaftlichen Anteile durch Prüfungen, aufeinander aufbauende Inhalte und den (informellen) fachwissenschaftlichen Austausch regelmäßig Kenntnisse abgerufen und Haltungen aktualisiert werden, ist das für die Auseinandersetzung mit Aspekten der Beruflichkeit in der Regel nicht der Fall. Umso intensiver muss hier darauf geachtet werden, kein „träges Wissen“ zu erzeugen, das im Bedarfsfall nicht mehr eingesetzt werden kann.

Außerdem sollten Lehrmethoden entwickelt werden, die neben den langfristigen Zielen auch kurzfristiger nutzbare Inhalte (z.B. Soft Skills, die auch im Studienalltag bereits angewandt werden können) vermitteln und so eine Motivation zur Teilnahme und Mitarbeit aufbauen, welche durch die weit in der Zukunft liegenden Effekte schwerer zu erzielen ist.

Zu Frage 2: Hier sollte das Augenmerk darauf liegen, wie man sich auch simuliert an reale Berufskontexte annähern und wichtige Elemente beruflicher Erfahrungen möglichst eindrücklich vorab erlebbar machen kann.

Zu Frage 3: Methodisch müssen die Vermittlung von berufsorientierendem Wissen und die Ermöglichung von Selbstreflexion, beruflicher Identitätsbildung und Entscheidungsfähigkeit in ausgewogenem Verhältnis stehen. In der Regel wird die Relevanz reiner Sachinformation im individuellen Berufsorientierungsprozess überschätzt. Geeignete Methoden, um unmittelbare und nachhaltige Einblicke in die berufliche Praxis zu erhalten, können beispielsweise Case Studies, intensiv reflektierte Praktika sowie durch Vor- und Nachbereitung flankierte Exkursionen und Expertengespräche sein.

Zu Frage 4: Da für zahlreiche Studierende das Thema „Berufsperspektive nach dem Studium“ mit Unsicherheit befrachtet ist, gibt es bei ihnen teilweise eine Tendenz, die Auseinandersetzung mit diesem Aspekt während des Studiums zu vermeiden. Diese Situation muss in den Veranstaltungen methodisch aufgegriffen werden, um die Studierenden dafür zu öffnen, sich mit der Thematik zu beschäftigen.

Zu Frage 5: Den Studierenden muss in diesem Zusammenhang vermittelt werden, dass – anders als in der Berufsausbildung – im Studium Inhalte häufig abstrakt, theoretisch und exemplarisch vermittelt werden und diese Wissensbestände in der Regel erst durch eigenständige Transferleistungen auf konkrete Anwendungssituationen nutzbar gemacht werden. Dadurch wird ihr Verständnis gestärkt, dass ‚Wissenschaft/Studium‘ und ‚Praxis/Beruf‘ keine sich ausschließenden Bereiche darstellen, sondern über Transferprozesse in beide Richtungen eng miteinander verzahnt sind.

3. Praxisphasen

1. Sind Praxisphasen/Praktika ein verpflichtender bzw. empfohlener Studienbestandteil (Pflicht- oder Wahlpflicht-Bereich)?
2. In welcher Form stellt das Fach Informationen zur Vorbereitung zur Verfügung und gibt Hinweise und Anregungen zur Durchführung und Reflexion?
3. Gibt es im Fach für die Beratung und Betreuung eine methodisch und inhaltlich qualifizierte Ansprechperson?
4. Wie wird vom Fach gewährleistet, dass von den Studierenden Studienkenntnisse im Praktikum/in der Praxisphase angewendet („Schaffung von Transfermöglichkeiten“) und schließlich Erkenntnisse aus dem Praktikum/aus der Praxisphase in das weitere Studium eingebunden werden?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Werden Praktika/Praxisphasen in der Prüfungsordnung thematisiert, wird das Thema nicht nur für die Studierenden automatisch relevant. Auch das Fach misst diesem Instrument damit ausdrücklich eine Bedeutung zu und gewährleistet dann auch eine thematische Unterstützung/Begleitung zur Sicherung des Lernerfolges.

Zu Frage 2: Wenn das Fach keine individuelle Praktikumsberatung anbietet, sollten als minimale Unterstützung qualitativ gute und zielgruppengerecht aufbereitete Informationen sowohl zur Vorbereitung und Suche als auch zur Durchführung und Reflexion von Praktika/Praxisphasen im In- und Ausland zur Verfügung gestellt werden. Arbeitsblätter zur Vorbereitung und Selbstlernmaterialien zur Auswertung und Reflexion sind sehr wünschenswert.

Zu Frage 3: Individuelle Beratung ist ein weiterer Schritt zur Qualitätssicherung eines Praktikums/einer Praxisphase. Die Ansprechperson sollte die übergeordnete Thematik der beruflichen Orientierung stets mit thematisieren. Eine enge Kooperation zwischen Fach und weiteren Anlaufstellen ist wünschenswert (Career Service, Rechtsabteilung, International Office etc.).

Zu Frage 4: Die Sensibilisierung für Transferanlässe sollte bereits im Fachstudium (z.B. durch Fallbeispiele) ihren Platz haben. Werden im Praktikum/in der Praxisphase Studienqualifikationen gezielt eingesetzt, wird diese Erfahrung intensiviert. Die abschließende Reflexion kann dazu führen, dass im fortgesetzten Studium gezielt bestimmte Fachaspekte vertieft und fachliche Lücken geschlossen werden können.

4. Überfachliche Kompetenzen – Inhaltliche Aspekte

1. Welche überfachlichen Kompetenzen sollen vermittelt werden?
2. Nach welchen (inhaltlichen) Kriterien sind die vermittelten überfachlichen Kompetenzen ausgewählt worden?
3. Wie wird sichergestellt, dass die genannten überfachlichen Kompetenzen erworben werden?

Erläuterungen:

Zu Frage 1-3: Überfachliche Kompetenzen werden in Ergänzung zu den Fachkompetenzen für einen erfolgreichen beruflichen Einstieg und eine langfristige erfolgreiche berufliche Tätigkeit zunehmend hoch bewertet. Methoden bzw. Ansätze (integrativ/additiv) und Angebote (curricular/ nicht-curricular) zur Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen sind vielfältig und richten sich nach dem Qualifikationsprofil des Studienfachs und den daraus ableitbaren Qualifikationszielen.

5. Überfachliche Kompetenzen – Strukturelle Aspekte

1. Welche Vorteile werden in der integrativen/additiven Vermittlung gesehen?
2. Welche Vorteile werden in der curricularen/nicht curricularen Vermittlung gesehen?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Überfachliche Kompetenzen können sowohl integrativ, d. h. innerhalb vorhandener fachwissenschaftlicher Module (z. B. Präsentation im Seminar oder Teamarbeit im Praktikum), als auch additiv, d.h. durch spezielle fächerübergreifende Angebote, vermittelt werden. Der Vorteil einer integrativen Vermittlung kann z.B. in einer besseren Verzahnung mit dem Fachwissen gesehen werden, während der Vorteil fachübergreifender Angebote darin besteht, dass das Arbeiten in interdisziplinären Gruppen wahrscheinliche spätere Arbeitsrealitäten angemessener abbildet und dadurch darauf vorbereitet.

Zu Frage 2: Überfachliche Kompetenzen können entweder curricular, d.h. mit Anrechnung von Leistungspunkten für das Studium oder nicht-curricular, d.h. ohne Anrechnung für das Studium, erworben werden. Die curriculare Einbindung erhöht die Verbindlichkeit und damit die Wertigkeit der Angebote, hingegen kann die Tatsache, dass Leistungspunkte erworben werden, auf Kosten der Motivation der Teilnehmer gehen, die in der Regel höher ist, wenn Freiwilligkeit dem Kursbesuch zugrunde liegt.

6. Zentrale und dezentrale Beratungs- und Orientierungsangebote hinsichtlich der Beruflichkeit

1. Welche zentralen und dezentralen Beratungs- und Orientierungsangebote hinsichtlich der Beruflichkeit gibt es?
2. Wie ist die formale Qualifikation dieser Berater*innen hinsichtlich methodischem und themenspezifischem Hintergrundwissen?
 - a. Liegt ein Anforderungsprofil vor, das Informationen über vorausgesetzte Aus- und ggf. Fort- und Weiterbildungen nennt?
 - b. Wie ist die wissenschaftliche Fundierung der eingesetzten Beratungs- und Betreuungsmethoden?
3. Welche tragfähigen Kooperations- und Verweiswege/-strukturen sind vorhanden?

Erläuterungen:

Zu Frage 1-3: Beratungs- und Orientierungsangebote hinsichtlich der Beruflichkeit stellen eine zusätzliche Hilfestellung während des Student-Life-Cycle dar, insbesondere wenn es um sehr individuelle Fragestellungen geht. Dabei muss gewährleistet sein, dass das Beratungs- und Orientierungsangebot zur Beruflichkeit grundsätzlich wissenschaftlich fundiert ist und Maßnahmen zur Sicherung der Qualität vorhanden sind. Des Weiteren sollte allen Beteiligten und Nutzern transparent sein, in welcher Weise hochschul-interne und -externe Angebote zur Beratung und Orientierung zum Themenfeld Beruflichkeit miteinander vernetzt sind. Diese Klarheit hilft, sowohl Lücken als auch Doppelungen zu vermeiden.

7. Arbeitgeber- bzw. Berufspraktikerkooperationen

1. In welcher Form kooperieren Sie mit Arbeitgebern/Berufspraktikern und was ist das Ziel dieser Kooperation?
2. Nach welchen Kriterien wählt das Fach die Partner für die verschiedenen Arten von Kooperationen aus?
3. Welche Qualitätsstandards folgt das Fach/der Studiengang bei Kooperationen mit Arbeitgebern/Berufspraktikern?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Das Ziel ist es, die Berufsfähigkeit der Studierenden durch Praxiseinblicke, Transferbeispiele u.ä. zu stärken. Formen, die Studierende aktiv beteiligen und ihre Selbstverantwortung stärken, sind hierfür häufig besonders geeignet.

Zu Frage 2: Es ist sinnvoll, dass die Hochschule/das Fach einen Kriterienkatalog für die Auswahl der Kooperationspartner und die Formen der Zusammenarbeit entwickelt, der dann bei allen potenziellen Kooperationen angewendet und transparent an alle Beteiligten kommuniziert wird. Durch diese Grundlage wird sichergestellt, dass die Kooperationen nicht zu einem Einfallstor für Werbung, Beeinflussung o.ä. werden. Empfohlen wird, dass mit Unternehmen/Institutionen u.ä. immer nur in ihrer Rolle als Arbeitgeber nicht als Verkäufer oder Anbieter von Waren und Dienstleistungen kooperiert wird.

Zu Frage 3: Die fachliche Güte der gemeinsam gestalteten Aktivitäten und die inhaltliche Unabhängigkeit der Studiengänge/Hochschuleinrichtungen sind hier zentrale Kriterien. Arbeitgeber sind in vielen Fällen an kurzfristigen Zugriffen auf Studierende und Absolventen interessiert, um die firmeninternen Recruiting-Bedürfnisse decken zu können. Im Sinne der Fächer sollte es aber sein, darüber hinaus sicher zu stellen, dass man auch auf fachlicher Ebene so zusammenarbeitet, dass sich für Studierende langfristige Optionen ergeben und die Kooperation mit dem jeweiligen Arbeitgeber zukunftsorientiert auf langfristige Bedarfe ausgerichtet ist. Dies sollte in regelmäßigen Abständen qualitativ überprüft werden. Prinzipiell sollte darauf geachtet werden, dass die Hochschulen/veranstaltenden Einheiten unabhängig bleiben und nicht aufgrund von Angeboten seitens der Kooperationspartner Erwartungshaltungen und Verbindlichkeiten entstehen.

8. Nutzung externer und interner Informationsquellen: Arbeitsmarktanalysen, Arbeitsmarktprognosen, (hochschul- und fachspezifische) Absolventenbefragungen

1. Wie stellt das Fach seinen Studierenden Informationen zur Arbeitsmarktsituation sowie aus Arbeitsmarktprognosen und Absolventenbefragungen zur Verfügung?
2. Sind diese Informationen aktuell, nach zielführenden Qualitätskriterien ausgewählt sowie sach- und zielgruppengerecht aufbereitet worden?
3. Ermutigt das Fach die Studierenden zu einem kritisch-reflektierten Umgang mit den Daten, indem es auf die prognostischen Beschränkungen hinweist?
4. Wie vermittelt das Fach, dass die reine Kenntnis von Arbeitsmarktdaten und Absolventenbefragungen die individuelle Auseinandersetzung mit dem eigenen Qualifikationsprofil nicht ersetzt?

Erläuterungen:

Zu Frage 1: Arbeitsmarktanalysen, Arbeitsmarktprognosen und Ergebnisse aus Absolventenbefragungen können eine zusätzliche, sinnvolle Informationsquelle für Studierende im beruflichen Orientierungsprozess darstellen.

Zu Frage 2: Bei dem hier adressierten Thema ist es wichtig, für die Zielgruppe Informationen zu sichten, zu selektieren, zu bewerten und adäquat aufzubereiten. Kriterien bei der Auswahl sind z.B. das Renommee und die Unabhängigkeit der Herausgeber, die Aktualität der Daten, die methodische Solidität, die differenzierte Interpretation der Ergebnisse und die Relevanz der Informationen für das Erkenntnisinteresse der Studierenden. Der Zugang zu Informationen an sich ist heute dagegen i.d.R. kein Problem mehr, und somit sind unsystematische und ausufernde Material- und Linksammlungen keine Hilfe.

Zu Frage 3: Gerade hinsichtlich des hier angesprochenen Themengebietes sind erläuternde Zusatzinformationen unerlässlich. Die Verlässlichkeit prognostischer Aussagen über Arbeitsmarktentwicklungen ist auf Grund der vielen Einflussfaktoren beschränkt und wird immer geringer, je berufs-, branchen- und regionalspezifischer sie sind. Hinsichtlich Absolventenbefragungen muss deutlich werden, dass sich meist nur eine Minderheit der Absolvent*innen beteiligt und überwiegend subjektive Beurteilungen abgefragt werden.

Zu Frage 4: Individuelle Reflexion und persönliche Positionierung stehen im Zentrum des biographischen Orientierungsprozesses. Arbeitsmarktprognosen und Absolventenbefragungen können zwar als zusätzliche Informationsquellen herangezogen werden, sie sind aber als alleinige Grundlage für individuelle berufliche Entscheidungen nicht ausreichend.

Glossar / Begriffsdefinitionen

Additiv/integrativ

Qualifikationen können auf zwei Arten vermittelt werden, sowohl integrativ, d. h. innerhalb vorhandener fachwissenschaftlicher Module (z. B. Präsentation im Seminar oder Teamarbeit im Praktikum), als auch additiv, d.h. durch spezielle (vielleicht besser: entsprechende) fächerübergreifende Angebote.

Curricular/nicht-curricular

Überfachliche Kompetenzen können entweder curricular, d.h. mit Anrechnung von Leistungspunkten für das Studium oder nicht-curricular, d.h. ohne Anrechnung für das Studium erworben werden.

Kompetenzen

Kompetenz meint die Befähigung, in Anforderungsbereichen, die durch hohe Komplexität, Neuartigkeit und hohe Ansprüche an die Lösungsqualität gekennzeichnet sind, angemessen, verantwortlich und erfolgreich zu handeln. Kompetenzen sind nicht einfach auf kognitive Fähigkeiten reduzierbar, sondern beinhalten auch ethische, soziale, emotionale, motivationale und verhaltensbezogene Komponenten (vgl. Schaper, Niclas: Kompetenzen lehren. In: Deutsche Universitätszeitung (duz). Nr. 3, 2014. S. 73).

überfachliche Kompetenzen

Im Rahmen von Studiengängen stellen überfachliche Kompetenzen keinen Gegensatz zu Fachkompetenzen dar, sondern sie ergänzen diese und dienen sowohl der Persönlichkeitsentwicklung als auch der Verbesserung von Aspekten der Beruflichkeit. Wie bei fachlichen Kompetenzen bezeichnen die Lernergebnisse auch bei überfachlichen Kompetenzen das, was Lernende nach Abschluss eines Lernprozesses wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun.

Lernergebnisse des Studiengangs

Die Qualifikationsziele werden zu konkreten, detaillierten Lernergebnissen (= Wissen und Kompetenzen) ausformuliert und einzelnen Modulen zugeordnet. Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was Studierende wissen, verstehen und in der Lage zu tun sind, nachdem sie ein Modul abgeschlossen haben. Bei Lernergebnissen handelt es sich um Teilkompetenzen, aus denen sich die Qualifikationsziele des Studiengangs zusammensetzen.

Qualifikationsprofil der Absolvent*innen eines Studiengangs

Das Qualifikationsprofil stellt dar, welches Profil die Absolvent*innen nach Abschluss des Studiums insgesamt erworben haben und welchen Anforderungen sie gerecht werden sollen.

Qualifikationsziele des Studiengangs

Qualifikationsziele definieren die übergreifenden, output-orientierten Kompetenzen von Absolvent*innen eines Studiengangs und beschreiben, welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen die Absolvent*innen nach erfolgreichem Abschluss erworben haben. Die Qualifikationsziele bilden die Grundlage für die Ausgestaltung der Lernergebnisse auf Modulebene. Das Qualifikationsprofil resultiert aus der Summe der Qualifikationsziele.

Impressum

Herausgeber: Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd)

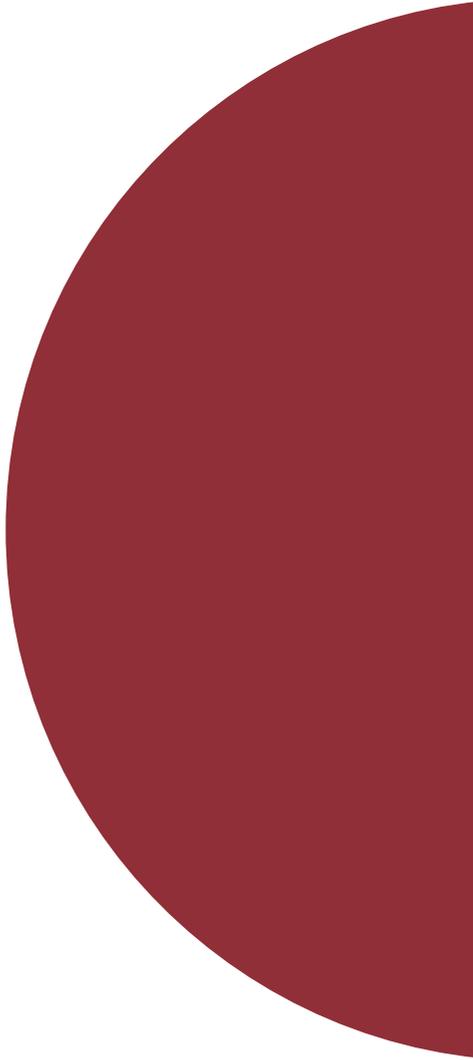
Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

Geschäftsstelle des csnd e. V.
c/o Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
Leipziger Platz 11, 10117 Berlin
Telefon: 030-206292-14
E-Mail: geschaeftsstelle@csnd.de
Internet: www.csnd.de

Satz: Rouven Sperling, Auflage: 2.000 Stück

Hinweis:

In Beiträgen, in denen nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet wird, ist die jeweils andere Form mit gemeint.



www.csnd.de