

Checklist Employability in der Curriculumentwicklung

1. Einführung

Zusammen mit dem Auftrag, ihren eigenen Nachwuchs zu bilden, fällt in die Verantwortlichkeit der Universitäten die Vermittlung von nachhaltigen und übertragbaren Kompetenzen. Die universitäre Bildung muss anschlussfähig sein und kann in einem Berufsumfeld gewinnbringend angewendet werden.

Die Schweizer Universitäten sind sich ihres bildungspolitischen Auftrags bewusst und nehmen diese Verantwortung wahr. Dies belegen die seit langem guten bis sehr guten Übertrittsquoten von Absolventinnen und Absolventen in adäquate Berufsfelder. Das heutige Studium enthält mehr Potenzial für den Übertritt vom Studium in die Arbeitswelt, als man gemeinhin annimmt resp. wahrnimmt.

Das Papier versteht sich als Hilfestellung für die Universitäten und will diese dabei unterstützen, selbstbewusst aufzutreten und die universitätsspezifischen Kompetenzen sichtbar zu machen sowie den Beitrag der Universitäten zum Thema Employability aktiv zu kommunizieren.

1.1. Begriffsklärung

Im Bukarest-Communiqué ist ein erweiterter Begriff von Employability formuliert, der die gesellschaftliche Dimension enthält, Nachhaltigkeit fordert und eine längere Zeitachse im Sinn des Lifelong Learning öffnet:

„Today's graduates need to combine transversal multi-disciplinary and innovation skills and competences with up-to-date subject-specific knowledge so as to be able to contribute to the wider needs of society and the labour market. We aim to enhance the employability and personal and professional development of graduates throughout their careers.“

Diese Beschreibung wird der von den Universitäten geleisteten wissenschaftlichen Bildung gerecht. Ausser durch fortgeschrittene wissenschaftliche Kenntnisse in den engeren Fachbereichen kennzeichnet diese wissenschaftliche Bildung ihre Absolventinnen und Absolventen durch:

- Problemlösungsfähigkeit
- Verbindung von Fachkompetenz und Methodenkompetenz
- kommunikative Kompetenz.

Die Absolventinnen und Absolventen sind in der Lage,

- eine spezifische wissenschaftliche Zugangsweise zu Fragestellungen zu wählen
- das eigene Tun zu reflektieren
- mit Ungewissheit und Deutungsoffenheit (kreativ) umzugehen
- ein Projekt durchzuführen.

Hinsichtlich der Employability verfolgt eine universitäre Bildung folgende Ziele:

- auf eine universitäre Laufbahn vorzubereiten
- auf anspruchsvolle Tätigkeiten in wissenschaftsnahen Bereichen und in der Wirtschaft vorzubereiten
- die Absolventen dabei zu unterstützen, sich sozial und gesellschaftlich zu engagieren

- Passarellen zwischen der akademischen und der Berufswelt zu schaffen, um die Innovation zu fördern (gesellschaftliche Entwicklung)
- den Absolventen zu ermöglichen, sich der Entwicklung von Gesellschaft und Arbeitswelt anzupassen
- die Mobilität im Hinblick auf das Lebenslange Lernen zu fördern.

2. Hinweise für die Curriculumgestaltung

Die folgenden Hinweise gelten für Universitäten, wobei insbesondere Curriculumverantwortliche angesprochen werden. Sie versuchen aufzuzeigen, welchen Aspekten in Bezug auf Employability besondere Beachtung geschenkt werden muss. Die Umsetzung dieser Hinweise gestaltet sich je nach Disziplin mit unterschiedlichen Fragen und Herausforderungen.

2.1. Allgemein

Die Universitäten sind aufgefordert,

- beizutragen, die während eines Studiums erworbenen Kompetenzen und das Wissen besser sichtbar zu machen und damit zu verdeutlichen, dass HochschulabsolventInnen bereits in hohem Masse „employable“ sind
- Aktivitäten im Bereich LLL und Weiterbildung strategisch zu positionieren
- Career services mit disziplinspezifisch ausdifferenzierten Angeboten einzurichten
- Good Practices zusammenzustellen und aufzubereiten
- Studienangebote zum Erwerb von extra-curricularen Kompetenzen („soft skills“) einzurichten (Sprachkurse u.a.m.)
- eine Anerkennungspolitik für das studentische Engagement in universitären Gremien und Studierendenorganisationen zu entwickeln
- die Flexibilität der Studienangebote zu verbessern und u.a. in den Studienplänen Spielraum für Erwerbsarbeit und Praktika während des Studiums vorzusehen
- ein Teilzeitstudium zu ermöglichen
- eine Politik zur Anerkennung und Integrierung von ausseruniversitären Erfahrungen (Vereinstätigkeit, berufliche Erfahrung) zu entwickeln.

2.2. Praxiserfahrung als zentraler Aspekt

Bei der Curriculumgestaltung ist zu fragen, welche Praxiserfahrung im Hinblick auf Employability Studierende in dem Studiengang machen können; welche sinnvoll oder nötig ist, um die jeweilige Kompetenz zu erlernen. Es sind verschiedene Formen der Praxiserfahrung während des Studiums denkbar:

- Erfahrung der Wissenschaftspraxis
 - Forschendes Lernen: Mitwirkung an Forschungsprojekten und Publikationen, Bearbeitung von Teilaspekten von Forschungsprojekten. Forschendes Lernen zielt dabei auf die kritische Aneignung und Anwendung wissenschaftlicher Methoden, um in wissenschaftlichen Berufsfeldern komplexe Fragestellungen und Problemlagen fundiert und selbstständig bearbeiten zu können.
 - Teilnahme an Kongressen: Kongresse sind zugleich Kontexte für Netzwerkbildung wie auch für die Einübung wissenschaftlicher Kommunikationsformen. Sie tragen wesentlich zum Transfer des erworbenen Wissens in Berufskompetenzen bei.

- Reflektieren unterschiedlicher Rollen in der Wissenschaft: Wissenschaft realisiert sich erst in konkreten Handlungszusammenhängen. Daher muss Wissenschaft praktisch eingeübt und erprobt werden können. Dafür sind authentische Handlungssituationen wichtig, in denen die Studierenden wissenschaftliche Rollen ausprobieren und reflektieren können.
- **Allgemeine Praxiserfahrung**
 - Feldforschung: Die Arbeit an einer konkreten Fragestellung im Feld, d.h. in realen Untersuchungssituationen der jeweiligen Disziplin, verknüpft die Denkarbeit in Theorien und Modellen direkt mit wesentlichen Komponenten, die in konkreten Berufssituationen auftreten.
 - Praktikum: Praktika sind klassische Lehr-Lern-Arrangements ausserhalb der Universität oder in konkreten Arbeitssituationen innerhalb der Universität, die ihren Bildungsschwerpunkt auf berufliche Erfahrung und Transfererfahrung von wissenschaftlichen Kompetenzen in berufliche Fragestellungen legen. Diese Wirkung erzielen sie am besten, wenn die Praktika bewusst in das Curriculum des Studiengangs eingebettet sind und das Potenzial der Transfersituation bewusst genutzt wird.
 - Realisieren eines Projekts in Kooperation mit einer Institution, Unternehmung: In solchen Zusammenarbeitsformen können transdisziplinäre Gesichtspunkte eines Faches und Aspekte des Wissens- und Erfahrungstransfers in den Studiengang integriert werden. Solche Lernszenarien erfordern eine sorgfältige didaktische Aufbereitung und Konsolidierung.

2.3. Phasen der Curriculumgestaltung

2.3.1. Vorbereitungsphase:

- Die verschiedenen Anspruchsgruppen bestimmen
- Dialog eröffnen, Fokusgruppe aus allen Anspruchsgruppen bilden
- Klären, welche wissenschaftlichen Handlungskompetenzen erlernt werden sollen
- Klären, welche wissenschaftlichen Handlungen notwendig sind
- Die Kompetenzen bestimmen, die in Zusammenhang mit der Employability besonders kommuniziert werden müssen.

2.3.2. Konzeptphase:

- Zielsetzungen entsprechend den zu erwerbenden wissenschaftlichen Handlungskompetenzen festlegen
- Zielsetzungen den Studienstufen zuweisen
- Zielsetzungen mit fachwissenschaftlicher Dimension verknüpfen
- Didaktisches Konzept auf Ebene Studiengang festlegen (u.a. Modularisierung, aktive Beteiligung der Studierenden (u.a. Tutorat), Selbststudium)
- Für die Zielsetzungen adäquate Prüfformen festlegen
- Authentische Prüfungssettings schaffen, die der wissenschaftlichen Bildung gerecht werden („nicht nur Multiple choice“)
- Allfällige Praktika im Studiengang konsolidieren (Praxiserfahrung darf nicht oberflächlich bleiben)

- Dozierendenschaft adäquat zusammensetzen.

2.3.3. Umsetzungsphase:

- Durch die adäquate Zusammensetzung der Dozierendenschaft ein vielfältiges Kompetenzprofil bereitstellen
- Aufgabenstellungen so konzipieren und mittels Learning Outcomes beschreiben, dass die Kompetenzen auch in ihren praxisrelevanten Dimensionen transparent werden
- Durch angeleitete Reflexion über die Disziplin und ihre Situierung in einem grösseren Kontext das Verständnis der Studierenden stärken
- Durch angeleitete Selbstreflexion der Studierenden über ihren Fortschritt im Studium deren Eigenverantwortung fördern
- Eine selbstbewusste Einschätzung des eigenen Potenzials bei den Studierenden stärken
- Peer-to-peer Fokusgruppen als Angebot zur Reflexion / Selbstreflexion einrichten
- Kontakte mit Personen aus der wissenschaftlichen Praxis organisieren, begleiten und auswerten.

2.3.4. Nachbereitungsphase

- Evaluation (Studierendenbefragung u.a.m.) durchführen
- Ev. Externe Evaluation durch externe Studierende und Curriculumentwickler (mit gleichen oder ähnlichen Curricula) durchführen
- Alumnis in den Feedbackprozess einbeziehen
- In einem iterativen Prozess das Curriculum anpassen und revidieren.

3. Ausblick

Im Sinn der geteilten Verantwortung („contrat de confiance“) sind weitere Anspruchsgruppen in den Prozess involviert. Die Studierenden sind aufgefordert, ihre Eigenverantwortung wahrzunehmen und ihr Studium und das eigene Kompetenzprofil selbst zu gestalten und selbst Praxiserfahrung zu suchen.

Studierende wie vor allem auch Alumni sind aufgefordert, sich des eigenen Potenzials bewusst sowie als Botschafter der universitätspezifischen Kompetenzen aufzutreten.

An die Arbeitgeber erfolgt der Appell, Absolventinnen und Absolventen beim Einstieg in die (wissenschaftliche) Berufstätigkeit zu unterstützen. Sie sollen hierfür Überlegungen über die Praxis- und Theorieanforderungen in ihrem Bereich anstellen und den Dialog mit den Universitäten über einen sinnvollen Praxisbezug führen (z.B. im Rahmen der oben erwähnten Fokusgruppen). Sie sind aufgefordert, sich auf Einladung der Universitäten an der Evaluation von Studienangeboten zu beteiligen.