

# Employability und Hochschullehre

## Employability – ein schillernder Begriff

Employability per se – und so auch in der Hochschullehre – ist kein klar umrissener, sondern vielmehr ein bildungspolitisch unterschiedlich gebrauchter Begriff. Employability setzt sich zusammen aus „employment“, was sich mit Beschäftigung, einem Anstellungsverhältnis oder Erwerbstätigkeit übersetzen lässt und im deutschsprachigen Raum aber auch oft mit Beruf in Verbindung gebracht wird. Mit „ability“ sind (überfachliche) Kompetenzen, Handlungskompetenz oder individuelle Fähigkeiten gemeint. Das Leuven Communiqué definiert den Begriff folgendermassen: *Employability* is „the ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market“ (Leuven Communiqué 2009).

Employment		Beschäftigung Anstellungsverhältnis Erwerbstätigkeit
Ability		Fähigkeit Befähigung

Employability steht in Bezug auf die Universität zwischen dem Wunsch nach Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt und der Befürchtung, dass eine Ökonomisierung der Bildung stattfindet. Was heisst das nun konkret für die Hochschullehre? Diese ist auf zweierlei Art mit Employability konfrontiert: Zum einen damit, welche Anschlussmöglichkeiten sie für die verschiedenen Übergänge zwischen Hochschule und Beschäftigung vorsieht. Zum anderen, wie sie sich im Lehrangebot zu dem Anspruch einer Employability ihrer Absolvierenden stellt. Umgekehrt könnte man auch fragen: Welche Kompetenzen pflegt die Universität als Bildungsinstitution traditionell und wie lassen sich diese zu Employability positionieren. Die didaktische Perspektive setzt hier konkret mit der Ausgestaltung der Curricula und der Lehr-Lernsituationen an.

## Curriculare Gestaltung

Ausgehend von der Kompetenzorientierung sollte das Thema „Employability der Universitätsabsolvierenden“ an verschiedenen Übergängen zum Arbeitsmarkt und zur Forschungstätigkeit thematisiert werden (während oder nach dem Bachelor, Master oder Doktorat). Und umgekehrt ist zu bedenken, wie man von der Arbeitstätigkeit wieder in das Universitätssystem zurückkehren und die Kompetenzen, die durch diese Tätigkeit erworben wurden, gewinnbringend für eine universitäre Laufbahn einbringen kann.

## Formale Elemente

Im Curriculum kann ein Studienprogramm explizit Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch Elemente wie Praktika, Mobilitätsfenster oder Teilzeitstudium vorsehen. In vielen Studienprogrammen sind bereits Kriterien definiert, welche Tätigkeiten anerkannt, bzw. gefördert werden. Die Arbeitserfahrung für sich genommen garantiert aber nicht, dass auch die Fähigkeit erworben wird, auf dem Arbeitsmarkt mobil zu sein (vgl. Yorke 2008, S. 9f.). Aber ein entsprechendes Curriculum könnte Employability unterstützen. Studium und Arbeitserfahrung würden zum Beispiel durch rahmende Lehr- oder Reflexionsangebote zueinander in Bezug gesetzt. Coaching, Gruppenreflexionen oder auch die Verknüpfung von Praktika mit Seminaren oder Leistungsnachweisen können die Funktion erfüllen, eine praktische Tätigkeit während des Studiums zu reflektieren und mit dem Studium in einen Bezug zu setzen. Umgekehrt können aus Praktika, Arbeitstätigkeit oder Felderfahrung auch Forschungsfragen für eine theoretische, bzw. empirische Forschungsarbeit im Sinne der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung entwickelt werden.

## Inhaltliche Elemente

Auch inhaltlich kann das Curriculum zu Employability als Kompetenz positioniert werden. Zwar gibt es von Fach zu Fach Unterschiede im Verhältnis von Hochschulstudium und antizipierter Arbeits- oder Forschungstätigkeit der Absolvierenden. Diese unterschiedlichen Erwartungen an Kompetenzen seitens der Wissenschaftler, der Studierenden und von Arbeitnehmern könnten im Studium thematisiert werden. Einen Anhaltspunkt zu den Unterschieden gibt beispielsweise das Tuning-Projekt, in dem die drei erwähnten Gruppen Angaben zu erwarteten Kompetenzen durch das Studium bestimmter Fächer gemacht haben. Teamwork und Unternehmergeist wird beispielsweise von Absolvierenden und Arbeitnehmern eine deutlich andere Priorität zugeschrieben.

## Gestaltung von Lehr-Lernprozesse

Lehr-Lernprozesse betreffen im Gegensatz zum Curriculum nicht den gesamten Lehrplan, sondern die jeweilige Situation, in der Lernen ermöglicht werden soll, sei es im Seminarraum, durch E-Learning oder von den Studierenden gestalteten Lernprozessen. Eine Lernumgebung kann dabei auch ausseruniversitäre Lernorte einbeziehen. Die Studienprogramme sind unterschiedlich am Arbeitsmarkt und/oder an der Tätigkeit als wissenschaftlicher Nachwuchs orientiert. Damit unterscheidet sich auch die Möglichkeit der Bezugnahme im Lehr-Lernprozess.

## Formale Elemente

Die Fähigkeit zur Abstraktion und Konzeptionalisierung von praktischem Wissen ist ein kompetenzorientiertes Lernziel. Die Fähigkeit zur Anwendung von theoretischem Wissen in unterschiedlichen Kontexten ist ein zweites Ziel, welches den Übergang zwischen Studium und Arbeitstätigkeit berücksichtigt. Durch den Bezug zu individuellen und kollektiven Lehr-Lernprozesse analog zu Arbeitsprozessen in der Arbeitswelt, z.B. durch Simulationen, Übungsfirmen, Ausstellungen, etc. können bei gleichzeitiger Forschungsorientierung diese Übergänge eingeübt werden. Leistungsnachweise im universitären Kontext machen die erworbenen Kompetenzen sichtbar, die auf dem Arbeitsmarkt relevant sind und zwar in einer Form, die von Arbeitswelt und Hochschule verstanden werden.

## Inhaltliche Elemente

Es gibt unzählige Beispiele, wie Fragestellungen der Fachpraxis als Vorlesungsthema oder Problemstellung für eine wissenschaftliche Arbeit inhaltlich genutzt werden können. Hier gilt es Themen und Fragen zu formulieren, die in der Forschung aufgegriffen werden können. In diesem Zusammenhang steht wahrscheinlich weniger der Arbeitsmarkt als das Berufsfeld im Vordergrund, um fachbezogene Inhalte zu identifizieren, die in der Logik einer Forschungsuniversität wissenschaftliches Arbeiten zulassen.

## Literatur zur Vertiefung

- González, J.; Wagenaar, R. (2003). (Hrsg.): *Tuning Educational Structures in Europe*. Final Report. Phase One. Universidad de Deusto. Bilbao.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. VS-Verlag. Wiesbaden.
- Leuven Communiqué (2009). *The Bologna Process 2020 - The European Higher Education Area in the new decade*. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009.
- Yorke, M. (2008). Employability and higher education: What it is – what it is not. *The Higher Education Academy*.