

# LEITLINIEN

ZUR VERMITTLUNG **BERUFSBEZOGENER KOMPETENZEN**  
IN GEISTESWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN  
MIT EINEM **BAUKASTEN** ZUR GESTALTUNG BERUFS-  
VORBEREITENDER MODULE

Das Projekt wird gefördert von der EU



**TALC** *me* Textual  
and Literary  
Cultures  
in Medieval Europe



**INHALT**

<b>VORWORT</b>	<b>04</b>
<b>EMPLOYABILITY: BERUFSFÄHIGKEIT DENKEN</b>	<b>05</b>
<b>ERKUNDUNGEN AN DER SCHNITTSTELLE VON UNIVERSITÄT UND BERUF</b>	<b>06</b>
<b>LEITLINIEN</b>	<b>08</b>
<b>1. KOMPETENZORIENTIERT LEHREN</b>	<b>10</b>
<b>2. SPRACHE UND KOMMUNIKATION IN DEN BLICK NEHMEN</b>	<b>11</b>
<b>3. SOZIO-ÖKONOMISCHE KENNTNISSE VERMITTELN</b>	<b>12</b>
<b>4. PRAXIS ANREGEN UND REFLEKTIEREN</b>	<b>13</b>
<b>5. NETZWERKE BILDEN UND FÖRDERN</b>	<b>14</b>
<b>6. INDIVIDUELL BERATEN UND BEGLEITEN</b>	<b>15</b>
<b>BAUKASTEN</b>	<b>16</b>
<b>LESETIPPS</b>	<b>17</b>
<b>IMPRESSUM</b>	<b>18</b>
<b>TALC_ME</b>	<b>19</b>

# LEITLINIEN

ZUR VERMITTLUNG **BERUFSBEZOGENER KOMPETENZEN**  
IN GEISTESWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN  
MIT EINEM **BAUKASTEN** ZUR GESTALTUNG BERUFS-  
VORBEREITENDER MODULE

## VORWORT

Für Absolventinnen und Absolventen geistes- und kulturwissenschaftlicher Fächer ist der Übergang in die Berufswelt mit besonderen Herausforderungen verknüpft – und das europaweit. Denn sie sind Generalisten, haben in der Regel keine marktförmigen Berufsprofile. Was sie auszeichnet, sind die Handlungskompetenzen, die sie sich im Laufe ihrer Fachstudien angeeignet haben: sprachliche Fähigkeiten, analytisches Denken, Neugier und Selbstorganisation. Das macht sie zu starken Teilhabern der Erwerbsgesellschaft, ob selbständig oder als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. Im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen anderer Studienfächer klagen sie im Arbeitsalltag signifikant seltener über Kompetenzdefizite.

Dennoch: Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftler haben es beim Eintritt in den Arbeitsmarkt schwer. Und die Hochschulen müssen sich der Frage stellen, auf welche Weise ihre Beschäftigungsfähigkeit, ihre Employability, erhöht werden könnte.

Aber was heißt das überhaupt: Employability? Ist deren Förderung etwas, was im Rahmen einer akademischen Ausbildung geleistet werden kann und soll? Und wenn ja, mit welchen Mitteln? Mit diesen Fragen hat sich TALC\_me beschäftigt, eine im Rahmen des Erasmus+-Programms geförderte strategische Partnerschaft aus zehn europäischen Universitäten und drei außeruniversitären Partnern.

Am Beispiel eines repräsentativen Fachs, der kultur- und literaturwissenschaftlich orientierten germanistischen Mediävistik, hat das Konsortium Leitlinien zur *Employability* entwickelt, Empfehlungen, die bei der Ausgestaltung von geisteswissenschaftlichen Studiengängen Orientierung geben wollen. Ergänzt werden die Leitlinien durch ein Baukastensystem, mit dessen Hilfe passgenaue Employability-Module für verschiedene Studiengänge zusammengestellt werden können. Wir hoffen, dass unsere Überlegungen Ihnen bei der Ausgestaltung Ihrer Studiengänge von Nutzen sein können.

## EMPLOYABILITY: BERUFSFÄHIGKEIT DENKEN

Hochschule und Beruf haben ein spezifisch undefiniertes Verhältnis zueinander. Zwar bildet die Universität in erster Linie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und nicht explizit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, doch schließt sich an die Studienjahre in der Regel eine Erwerbstätigkeit außerhalb der *universitas* an.

Die Universität hat deshalb immer eine Ausbildungsfunktion, auch dort, wo sie diese nicht explizit thematisiert. Zum Gegenstand einer breiteren Diskussion wurde dies zuletzt im Zuge der Bologna-Reform. Im Zentrum steht dabei ein neu in die hochschulpolitische Debatte eingeführter Begriff: Employability. Ursprünglich im Zusammenhang mit der Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt konzipiert, bezeichnet Employability heute ganz allgemein das Vermögen eines Individuums, auf die vielfältigen Anforderungen des Erwerbslebens flexibel reagieren zu können. Es geht dabei nicht mehr nur, wie in früheren Diskussionen, um die

Passung von Absolventin bzw. Absolvent auf ein ganz bestimmtes Berufsprofil, sondern um viel grundlegendere, lebenslaufbegleitende und -gestaltende Fähigkeiten. Und diese können im entscheidenden Maße im Rahmen einer akademischen Ausbildung erworben werden, auch und besonders in Auseinandersetzung mit den Fachgegenständen der Geisteswissenschaften.

Deshalb degradiert der Auftrag, die Studierenden auch auf Anforderungen des (Erwerbs-)Lebens vorzubereiten, die Universitäten keineswegs zu bloßen Ausbildungsstätten – jedenfalls nicht, wenn man ihn richtig versteht. Denn es ist und bleibt gerade das Erlebnis des freien akademischen, keiner Handlungslogik unterworfenen, experimentierenden Denkens, in dem sich die Persönlichkeit auf besondere Art und Weise entfalten kann, in dem die Persönlichkeit sich ‚bildet‘ – und sich so das Fundament für eine gelungene Erwerbsbiographie schafft.

*„Keine Angst vor Breite im Studium! Spezialkompetenzen sind zwar immer wichtig, aber wichtig ist auch, breite Kenntnisse im geisteswissenschaftlichen Bereich zu erwerben, um das Berufsfeld möglichst offen zu haben. Gern Jura und Fremdsprachen studieren oder Jura und BWL oder Philosophie, BWL und Fremdsprachen ...“*

Stimme aus der Arbeitgeber-Umfrage

# ERKUNDUNGEN AN DER SCHNITTSTELLE VON UNIVERSITÄT UND BERUF



*Auf dem Workshop „Mediävistische Kompetenzen und Employability“ diskutierten Lehrende der germanistischen Mediävistik und Vertreterinnen und Vertreter fachnaher Berufsfelder über die Frage, wie schon im Fachstudium primär berufsrelevante Kompetenzen gefördert werden könnten. Der sehr lebhaft geführten Diskussion verdanken wir wertvolle Impulse für die Entwicklung unserer Leitlinien.*

## **UNSERE UNTERSUCHUNGEN STANDEN VOR DREI AUFGABEN:**

Zum einen beschäftigte uns die Frage, welche Kompetenzen unsere Absolventinnen und Absolventen in der Auseinandersetzung mit ihren Fachgegenständen genau erwerben und wie ihnen diese für ihren späteren Lebens- und Berufsweg von Nutzen sind. Darüber hinaus wollten wir wissen, welche gemeinsamen Anforderungsprofile Berufe haben, die überwiegend oder zum Teil von unseren Alumnae und Alumni ausgeübt werden, und ob diese Kompetenzen umfassen, die im Fachstudium bisher nicht in ausreichender Weise gefördert werden. Zuletzt interessierte uns, wie ein Studien-

gang aufgebaut sein müsste, welche Elemente er enthalten sollte, um unseren wie auch anderen geisteswissenschaftlichen Studierenden ein gutes Rüstzeug für ein gelungenes (Berufs-)Leben mit auf den Weg zu geben.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, schlugen wir verschiedene Wege ein: Zunächst brachten wir im Rahmen eines Workshops Lehrende unseres Fachs mit Vertreterinnen und Vertretern klassisch geisteswissenschaftlicher Berufe zusammen (Journalismus, Kulturmanagement und Öffentlichkeitsarbeit). Auf der Basis der hier gewonnenen Ergebnisse entwickelten wir einen Interviewleitfaden, mit dem wir europaweit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus verschiedenen Berufsfeldern befragten. Diese Interviews dienten dazu, die zuvor im Workshop erarbeiteten Fähigkeiten und Fertigkeiten auf ein Bündel zentraler Kompetenzen einzukreisen, die für die Berufsfähigkeit gerade von geisteswissenschaftlichen Absolventinnen und Absolventen zentral sind. Neun dieser Kernkompetenzen waren dann Basis der zweiten, elektronischen Befragung, die sich an Absolventinnen und Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer richtete. Hier haben wir erforscht, ob, wann und in welchem Zusammenhang diese Kompetenzen tatsächlich erworben worden sind, etwa im Rahmen des Fachstudiums oder außerhalb, zum Beispiel im Job oder im Ehrenamt. Zudem baten wir die Alumnae und Alumni um Anregungen, wie die entsprechenden Kompetenzen in der akademischen Lehre besser gefördert werden könnten. Ergänzend befragten wir Studiengangsbeauftragte von 23 Universitäten aus 15 europäischen Ländern zu den Maßnahmen, die sie in ihrer Institution zur Förderung der Employability verfolgen, um in der Sichtung verschiedener Zugänge Best-Practice-Modelle aufzuspüren.

Wir haben die Ergebnisse unserer Erkundungen sorgfältig diskutiert und sind zu einem Bündel von Empfehlungen gekommen, wie sich die Berufsfähigkeit von Studierenden durch die Hochschule besser fördern lässt. Sie finden sie auf den nächsten Seiten.

## RANKING BERUFSBEZOGENER KERNKOMPETENZEN

### Ergebnisse unserer Arbeitgeberumfrage

- 1 Kommunikative Kompetenz:** Fähigkeit, sicherzustellen, dass man versteht und verstanden worden ist
- 2 Analytische Fähigkeiten:** Fähigkeiten, komplexe Sachverhalte zu erfassen, sie zu gliedern und Beziehungen zwischen einzelnen Aspekten herzustellen
- 3 Selbstmanagement:** Fähigkeit, konsequent seine Ziele zu verfolgen und sich nicht von anderen Dingen ablenken zu lassen
- 4 Konzeptuelles und strategisches Denken:** Fähigkeit, Pläne zu entwickeln, zu durchdenken und in Bezug auf ihre Konsequenzen zu beurteilen
- 5 Kritikfähigkeit:** Fähigkeit, konstruktives Feedback zu geben und zu nehmen
- 6 Teamfähigkeit:** Fähigkeit, mit anderen produktiv und kooperativ zusammenzuarbeiten
- 7 Rollenkompetenz:** Fähigkeit, die eigene Position und das entsprechende Handlungsfeld zu definieren
- 8 Organisationsvermögen:** Fähigkeit, Prozesse zu strukturieren, in ihrem Fortschritt zu überwachen und eventuell nachzusteuern
- 9 Schreibkompetenz:** Fähigkeit, sich im Rahmen verschiedener Textsorten angemessen ausdrücken zu können
- 10 Spezifische Fachkenntnisse:** Kenntnisse, die man für eine bestimmte Fachposition haben muss
- 11 Interkulturelle Kompetenz:** Fähigkeit zum Perspektivwechsel zwischen eigener und fremder Kultur

## KOMPETENZEN UND KOMPETENZFELDER

Mit dem Begriff Kompetenzen werden diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Individuums bezeichnet, die es zur Bewältigung von situationsbezogenen Aufgaben braucht. Sie sind, und das unterscheidet den Kompetenz- vom Intelligenzbegriff, erlernbar und nehmen gemeinhin mit wachsender Lebenserfahrung zu.

Es gibt verschiedene Versuche, das Feld der Kompetenzen zu kartographieren; wir haben uns für eine Vier-Felder-Matrix aus Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz entschieden. Dabei werden mit dem Begriff ‚Fachkompetenz‘ Kenntnisse und Methoden umrissen, die für die Lösung fachbezogener Probleme erforderlich sind, während Methodenkompetenzen übertragbare Fertigkeiten wie Schreib- oder Präsentationsfähigkeiten umfassen. Unter ‚Sozialkompetenz‘ versteht man Interpersonelles wie Kommunikationsfähigkeit oder Konfliktmanagement und unter ‚Selbstkompetenz‘ all jene Fähigkeiten, die mit Selbstreflexion und -entwicklung zu tun haben.

# LEITLINIEN

ZUR VERMITTLUNG BERUFSBEZOGENER KOMPETENZEN  
IN GEISTESWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

Wir sind der Überzeugung, dass die Förderung von Employability in geisteswissenschaftlichen Studiengängen nur gelingen kann, wenn man die Vorstellung von rein fachwissenschaftlichen Inhalten auf der einen und schierer Praxis auf der anderen Seite überwindet.

In den Geisteswissenschaften sind von jeher Kompetenzen gefördert worden, die heutzutage mit dem Stichwort ‚Employability‘ umrissen werden: (inter-)kulturelle Kompetenzen (synchron und diachron), Schreib- und Präsentationsfähigkeit, analytisches Denken – all das, was traditionellerweise mit dem Begriff ‚Bildung‘ umrissen wird. Es erscheint ratsam, sich und den Studierenden diesen Aspekt des Studiums stärker bewusstzumachen, im universitären Alltag und in eigens dafür ausgewiesenen Reflexionsräumen.

In der Konsequenz sollte das Feld zwischen universitärer (Aus-) Bildung und beruflicher Praxis aktiver gestaltet werden. Zwischen fachwissenschaftlicher Vorlesung auf der einen und Berufspraktikum auf der anderen Seite liegen Handlungsfelder, auf denen Employability und fachliche Ausbildung der Studierenden zugleich gefördert werden können.

*„Im Studium fragte ich mich oft:  
Wozu brauche ich das überhaupt?  
Ich fände es förderlich, wenn der  
Aspekt der Employability bereits im  
Grundstudium näher beleuchtet  
würde.“*

Stimme aus der Alumni-Umfrage

UNIVERSITÄT

INDIVIDUELL BERATEN UND BEGLEITEN

KOMPETENZORIENTIERT LEHREN

SPRACHE + KOMMUNIKATION IM BLICK

NETZWERKE BILDEN



*„Bildung, recht verstanden,  
ist die wahre Employability.“*

Stimme eines Hochschullehrers

Wenn wir im Folgenden vor allem die berufsbezogenen Kompetenzen in den Mittelpunkt stellen, soll das keinesfalls heißen, dass wir für einen Umbau des Studiums zu Lasten der akademischen Kenntnisse und Fertigkeiten plädieren. Uns ist vielmehr daran gelegen, eine Brücke zu schlagen, eine Brücke in die berufliche Praxis, eine Brücke für jeden einzelnen Studierenden, beginnend an der Universität und zur Bereicherung der Universität und der Fachinhalte selbst.

Diese Brücke beruht auf sechs Prinzipien, Leitlinien, an denen sich ein Studiengang ausrichten sollte, der seine Ausbildungsfunktion in dem von uns skizzierten Sinn ernst nimmt. Zwei davon verbinden Universität und Arbeitswelt durchgehend, sind in beiden Bereichen von größter Relevanz: erstens die Förderung von Netzwerken, also die Einbindung der Studierenden in für sie hilfreiche soziale Beziehungen, sowie zweitens die individuelle Beratung und Begleitung. Die weiteren vier Leitlinien sind entweder mehr der universitären Praxis oder eher dem beruflichen Bereich zurechnen. Es sind, um den ‚Weg‘ über die Brücke von der Universität zum Erwerbsleben abzuschreiben, die Kompetenzorientierung der Lehre, der Fokus auf Sprache und Kommunikation, die Vermittlung sozio-ökonomischer Kenntnisse und schließlich reflektierte Praxisphasen.



# 1

## KOMPETENZORIENTIERT LEHREN

Für die Berufsbefähigung der Studierenden ist gute Lehre zentral. Engagierte pädagogische Praxis fördert die Kompetenzen der Studierenden über die reinen Fachkompetenzen hinaus und trägt zu ihrer Bildung und somit auch maßgeblich zu ihrer Employability bei. Sie nimmt die Studierenden in ihrer Individualität in den Blick und öffnet persönliche Entwicklungsräume. Diese Praxis lässt sich nicht in Form von Modulhandbüchern festschreiben. Entscheidend ist, was im Interaktionsraum der Vorlesung, des Seminars, der Sprechstunde geschieht.

Hier trägt vor allem die Varianz der Sozialformen (strukturierte Seminardiskussionen, deren Spielregeln offengelegt werden, selbständiges Lernen/Forschen alleine und in der Gruppe, Einzelgespräche etc.) dazu bei, ein kompetenzförderndes Umfeld zu schaffen. Dazu gehört aber maßgeblich auch, die Diversität der Seminargruppe (sprachliche und kulturelle Voraussetzungen, un-

terschiedliche Vorbildung) nicht als lästiges Problem zu begreifen, sondern aktiv aufzunehmen und sie zum Motor und Motivator zu machen, sich Fachinhalten zu nähern.

Doch wie kann die oder der einzelne Lehrende darin unterstützt werden, ihren bzw. seinen akademischen Unterricht kompetenzfördernd zu gestalten? Hochschuldidaktische Inputs in Form von Weiterbildungen können hier wertvolle Impulse geben, entfalten wegen mangelnder Verankerung im beruflichen Alltag jedoch oft nur begrenzte Wirksamkeit. Zielführender scheint uns die Förderung des kollegialen Austauschs zu sein. Den am jeweiligen Studiengang beteiligten Lehrenden sollte regelmäßig die auch institutionell verankerte Gelegenheit gegeben werden, sich in einem geschützten Rahmen über Erfahrungen aus der akademischen Lehre auszutauschen.

*„Je kreativer und eigenständiger  
Studenten arbeiten dürfen, umso besser.  
Da muss Raum zum Scheitern sein.“*

*„Weniger Vorlesung,*

**Stimmen aus der Alumni-Umfrage**

*„Förderung von kommunikativer Kompetenz kann nur teilweise im Studium geschehen. Es muss Bewusstsein dafür vermittelt und entwickelt werden, dass sie auch außerhalb des Studiums verstärkt werden sollte.“*

## 2

# SPRACHE UND KOMMUNIKATION IN DEN BLICK NEHMEN

Kommunikative Kompetenz wurde sowohl von unseren Alumnae und Alumni als auch von den von uns interviewten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als die berufliche Schlüsselkompetenz schlechthin genannt. Ebenso sind Sprache und Kommunikation zentrale Themen der geisteswissenschaftlichen Fächer. Sie haben hier also von jeher eine fachwissenschaftliche Expertise. Wie aber sieht es mit der kommunikativen Praxis der Absolventinnen und Absolventen aus? Definiert man kommunikative Kompetenz als Fähigkeit „sicherzugehen, dass man verstanden und verstanden worden ist“, nimmt man sie also als Handlungskompetenz ernst, bei der nicht allein die theoretische Reflexion, sondern deren Rückübertragung auf die Praxis im Zentrum steht (z. B. aktives Zuhören, hörererorientierte Ansprache), dann eröffnen sich auch in diesem Bereich Handlungsfelder. Das gilt für Sprache und Schrift, für den eigen- und fremdsprachlichen Bereich.

So erscheint es sinnvoll, im Rahmen der akademischen Lehre das Bewusstsein für die Relevanz verschiedener Kommunikationsstile und -formen zu stärken und besonderen Wert auf gute kommunikative Praxis zu legen. Zudem sollten im Rahmen eines Studiengangs verbindliche Standards darüber vereinbart werden, wie Feedbackprozesse zu schriftlichen oder mündlichen Studienleistungen ablaufen. Workshops zur Gesprächsführung oder zur interkulturellen Reflexion können in diesem Bereich eine gute Ergänzung sein. Schreibübungen, durchaus auch zu journalistischen oder literarischen Textformen, sollten in die Seminare integriert werden.

*Studentinnen schreiben eine Pressemeldung für ein kulturelles Projekt*



*mehr Übung!“*

**Kommunikative Kompetenz: Fähigkeit, sicherzustellen, dass man verstanden und verstanden worden ist**

Vermittlungsdefizite im Bereich der kommunikativen Kompetenz (Alumni-Umfrage)

Kommunikative Kompetenz wird in meiner derzeitigen Arbeit gefordert.

gar nicht  in sehr hohem Maße

n=54 mw=6,52

Kommunikative Kompetenz wurde während meiner Studienzeit erworben oder vertieft.

gar nicht  in sehr hohem Maße

n=82 mw=5,48

### 3

## SOZIO-ÖKONOMISCHE KENNTNISSE VERMITTELN

Betriebs- bzw. verwaltungswirtschaftliche Kenntnisse sind in nahezu jedem beruflichen Umfeld unerlässlich. Wir halten es für erstrebenswert, Studierenden geisteswissenschaftlicher Fächer etwas von diesem Handwerkszeug mit auf den Weg zu geben. Damit sind auch „harte“ Grundlagen wie Budgetverwaltung gemeint, nicht nur die traditionell im Zusammenhang mit Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern assoziierten Felder wie Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Wie können solche Themen in ein geisteswissenschaftliches Curriculum integriert werden? Eine naheliegende Möglichkeit wäre etwa, betriebswirtschaftliche Grundlagenvorlesungen im Wahl-

pflichtbereich oder Workshops in einschlägigen Bereichen wie Projektmanagement anzubieten. Ein eher integrativer Ansatz könnte mit einem Seminar zur fiktiven Unternehmensgründung verfolgt werden. Ein solches Format würde Studierenden nicht nur detaillierte Einblicke in ökonomische Prozesse ermöglichen, sondern sie zugleich für eine neue, häufig nicht mitgedachte berufliche Option sensibilisieren: die Selbständigkeit. Mit wissenschaftlichen Inhalten verbunden werden kann ökonomisches Denken am besten im Bereich der projektorientierten Lehre. Die gemeinsame detaillierte Planung und Abwicklung eines Projekts, etwa einer Tagung, eines Theaterstücks oder einer Ausstellung, schult fachliche Kompetenz genauso wie sie ökonomisches Denken fördern.

*Studentinnen als Projektmanagerinnen  
in einem kulturellen Projekt*



*„In all meinen verschiedenen Tätigkeiten habe ich immer wieder von den Hard Facts profitiert, die ich im Wirtschaftsstudium mitbekommen habe: Buchhaltung, Kostenrechnung, Organisationsentwicklung.“*

**Stimme aus der Arbeitgeber-Umfrage**

# 4

## PRAXIS ANREGEN UND REFLEKTIEREN

Wichtige berufsbezogene Kompetenzen wie konzeptuelles und strategisches Denken können am besten in der Praxis erworben werden; praktischen Erfahrungen sollte deshalb bereits in der Studienzeit Raum gegeben werden.

Dies geschieht in den meisten Studiengängen über ein klassisches Unternehmens- oder Betriebspraktikum. So wertvoll die hier gewonnenen Erfahrungen auch sein mögen, so haben sie doch den Nachteil, in der Regel unverbunden neben dem Studium zu stehen. Deshalb halten wir es für unerlässlich, Praxisphasen mit ausführlichen und strukturierten Reflexionen zu verbinden. Hier bieten sich neben der weitverbreiteten Form des Praktikumsberichts stärker auf Austausch angelegte Formate wie Workshops, Einzel- und Gruppenberatungen an. Idealerweise ergänzen sich diese zu einem den Studienverlauf umspannenden Beratungskonzept.

Ein anderer, eher mit den Studieninhalten verknüpfter Weg sind projektorientierte Lehrformen (vgl. auch Leitlinie 3). Sie verbinden Kompetenzgewinn mit einer stärkeren Identifikation mit dem Studienfach, einem Faktor, der nachweislich zum Studienerfolg beiträgt. Ideal wäre dabei die Einbindung nichtuniversitärer Institutionen (Museum, Zeitung, Bibliothek etc.) und erfahrener Ratgeberinnen und Ratgeber, idealerweise mit eigenem geisteswissenschaftlichem akademischen Hintergrund, aus der Berufspraxis.

Zuletzt scheint es uns sinnvoll, Studierende zu ermutigen, sich ehrenamtlich zu engagieren und auch ihre Nebenjobs gezielt zu wählen. Denn hier bilden sich oft Kompetenzen aus, die für das weitere Berufsleben zentral werden – so zumindest spiegeln es die Ergebnisse unserer Alumni-Umfrage wider.

*„Man sollte für viele Berufswege offen sein, anfangs viel ausprobieren, um zu erfahren, wie die eigenen Interessen und Kompetenzen in die Praxis umgesetzt werden können. Es gibt weit mehr Berufswege als Studienfächer!“*

Stimme aus der Arbeitgeber-Umfrage

### Konzeptuelles und strategisches Denken – Fähigkeit, Pläne zu entwickeln, zu durchdenken und in Bezug auf ihre Konsequenzen zu beurteilen

Vermittlungsdefizite im Bereich konzeptuellen und strategischen Denkens (Alumni-Umfrage)

Konzeptuelles und strategisches Denken wird in meiner derzeitigen Arbeit gefordert. gar nicht  in sehr hohem Maße n=54 mw=5,94

Konzeptuelles und strategisches Denken wurde während meiner Studienzeit erworben und vertieft. gar nicht  in sehr hohem Maße n=82 mw=4,41

## NETZWERKE BILDEN UND FÖRDERN

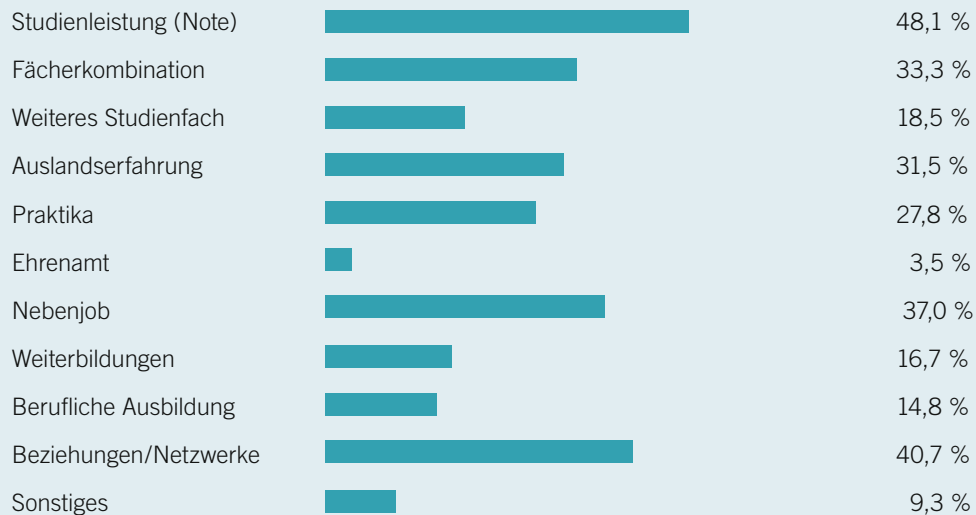
Die erste Anstellung finden Absolventinnen und Absolventen oft über persönliche oder im Rahmen von studentischer Erwerbstätigkeit geknüpfter Kontakte. Grund genug, die Ausbildung solcher in die Berufswelt reichender Netzwerke auch aktiv im Rahmen von Studiengängen zu fördern. Der persönliche Kontakt mit Praxisvertreterinnen und -vertretern aus relevanten Berufsfeldern eröffnet zudem Räume für individualisierte Beratung und ermöglicht den Studierenden einen realistischen Blick auf die tatsächlichen Anforderungen und Rahmenbedingungen des Erwerbslebens. Gezielt fördern lässt er sich etwa über ein Mentoring-Programm.

Bei der Netzwerkbildung sind jedoch nicht nur Kontakte zu etablierten Berufsfeldvertreterinnen und -vertretern relevant, sondern auch die Beziehung zu Kommilitoninnen und Kommilitonen. Denn idealerweise entsteht in der Studienzeit ein Netz, das jede einzelne

und jeden einzelnen bei den Herausforderungen des (Erwerbs-) Lebens trägt. Deshalb empfehlen wir, den Studierenden Raum für Begegnungen zu geben, um die Potentiale des jeweils anderen erkennen und schätzen zu können, sei es durch Projektarbeit, Exkursionen oder Kolloquien (letztere ganz ausdrücklich ohne Bewertungshorizont). Außerdem scheint es auch in diesem Zusammenhang sinnvoll zu sein, etwa über ein Anerkennungssystem ehrenamtliche oder einschlägige Erwerbstätigkeiten zu fördern.

Zuletzt sollten die im Studiengang tätigen Lehrenden angeregt werden, Kontakte zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Region zu pflegen – ein solcher Austausch über Institutionengrenzen fördert nachhaltig die Sensibilität der Lehrenden für die Zukunftschancen ihrer Absolventinnen und Absolventen. Befördert werden kann er etwa über gemeinsame Workshops.

### Was denken Sie: Welche Aspekte haben Ihnen geholfen, eine Anstellung zu finden? (Mehrfachnennungen möglich)



# 6

## INDIVIDUELL BERATEN UND BEGLEITEN

Für die Entwicklung von Selbstkompetenzen, etwa die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen, aber auch die Klärung beruflicher Ziele und des Wegs, der dahin führt, ist individuelle Beratung das Mittel der Wahl. Denn all dies lässt sich nur bedingt im Rahmen von Gruppenveranstaltungen erreichen.

Aus unserer Sicht sollte ein Studiengang deshalb neben einem fachlichen Curriculum auch immer ein für Studierende und Lehrende verbindliches Betreuungskonzept umfassen. Idealerweise sollte sich dieses aus primär fachlichen, allgemein studienbezogenen und berufsbezogenen Elementen zusammensetzen. In fachlicher Hinsicht empfehlen wir in diesem Zusammenhang die Intensivierung des persönlichen Kontakts mit den Lehrenden, etwa durch verpflichtend gesetzte Semestergespräche. Ergänzt werden sollte diese fachspezifische Betreuung durch Angebote aus dem Bereich einer allgemeinen Studienfachberatung, die die Zielorientierung im Studium in den Blick nimmt, bei Bedarf allgemeine Studentech-

niken vermittelt (Zeitmanagement, wissenschaftliches Schreiben), Raum für die Bearbeitung von Studienverlaufsproblemen lässt und nicht zuletzt immer wieder die Frage stellt: Was kannst Du? Was sind Deine besonderen Fähigkeiten? Eine solche individuelle Kompetenzanalyse bildet ein solides Fundament für berufliche Entscheidungen. Zuletzt sollte aber auch der konkrete Berufswunsch immer wieder Thema sein. Hilfreich erscheint hier eine Kooperation mit Beratungsstellen der betreffenden Hochschule sowie, falls realisierbar, ein Mentoring-Programm mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Berufswelt (vgl. auch Leitlinie 5).

Ein solches Betreuungskonzept sollte auch dem starken Leistungsdruck etwas entgegensetzen, dem Studierende bisweilen ausgesetzt sind. Im Rahmen einer bewertungsfreien und lösungsorientierten Beratung können sie dazu angeleitet werden, ihre Prioritäten gezielter zu setzen und so ökonomischer mit ihren Ressourcen umzugehen.

*„Mein Rat an die Studierenden?  
Es geht da lang, wo die Lust und  
die Leidenschaft ist.“*

**Stimme aus der Arbeitgeber-Umfrage**

# BAUKASTEN

## ZUR GESTALTUNG BERUFSVORBEREITENDER MODULE IN GEISTESWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

Wir haben unseren Leitlinien zur Förderung von Employability einen Baukasten beigegeben. Er besteht aus 24 Karten, auf denen wir einzelne Veranstaltungen bzw. Veranstaltungselemente skizziert haben. Aus diesen Elementen, die selbstverständlich für alle Arten von Variationen offen sind, können Sie für Ihre Bedürfnisse und Erfordernisse ein Employability-Modul zusammenstellen.

Dazu enthalten die Karten die folgenden Informationen: Anzahl der zu vergebenden ECTS-Leistungspunkte, Lehrformen und Kontaktzeiten sowie eine Kurzbeschreibung. Außerdem ist verzeichnet, welche Einzelkompetenzen und Kompetenzfelder durch das Element besonders gefördert werden und an welchen der zuvor beschriebenen Leitlinien es sich orientiert. Hier finden Sie auch

Hinweise auf besondere Herausforderungen – für Studierende, Lehrende oder das Budget. Wir empfehlen, die Einzelbestandteile so zu einem Modul zusammenzufügen, dass in der Gesamtschau möglichst viele Kompetenzen aktiviert werden und alle Leitlinien Berücksichtigung finden.

Bitte betrachten Sie unseren Baukasten als Anregung. Vieles lässt sich selbstverständlich auch anders gestalten, ausweiten, mit Leistungspunkten versehen. Wenn Sie durch die Benutzung und das Experimentieren mit unseren Veranstaltungsmustern auf neue Ideen kommen, haben wir unser Ziel erreicht.

### LEGENDE

Grad der geförderten Kompetenzen



### ERFÜLLUNG DER LEITLINIEN

Kompetenzorientiert Lehren	● ● ●
Sprache + Kommunikation in den Blick nehmen	● ● ● ●
Sozio-ökonomische Kenntnisse vermitteln	● ● ● ●
Praxis anregen und reflektieren	● ● ● ●
Netzwerke bilden und fördern	● ● ● ●
Individuell beraten und begleiten	● ● ●

€€€ KOSTENAUFWAND GERING

€€€ KOSTENAUFWAND MÄSSIG

€€€ KOSTENAUFWAND HOCH

30 h = 1 ECTS-Punkt





Seite 2

Kolja Briedis, Gregor Fabian, Christian Kerst und Hildegard Schaeper: **Berufsvergleich von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern** (=HIS: Forum Hochschule 11). Hannover 2008.

Seite 3

HRK (Hg.): **„Employability“**. Von der Leerformel zum Leitziel (=nexus 5). 2014.

Götz Schindler: **Employability und Bachelor-Studiengänge – eine unpassende Verbindung**. In: Beiträge zur Hochschulforschung 26. 2004. S. 6-26.

Jan Knauer und Andreas Eimer: **Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster**. Zwischenbericht April 2012 bis September 2014. Münster 2014.

Seite 12

Wlfrid Schubarth, Karsten Speck und Juliane Ulbricht: **Fachgutachten Qualitätsstandards für Praktika. Bestandsaufnahme und Empfehlungen**. Potsdam, Oldenburg 2016 (Projekt nexus).

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Prof. Dr. Stephan Jolie  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

### **Konzeption und Text**

Projekt Textual and Literary Cultures in Medieval Europe  
[www.talcme.uni-mainz.de](http://www.talcme.uni-mainz.de)

### **Gestaltung**

MOSER.DESIGN

### **Bildquellen**

Otnit. Studentisches Projekt unter der Leitung von Stephan Jolie.  
Foto S. 6 © Projekt TALC\_me, alle anderen Fotos © Andreas Funabashi

**Druck** Saxoprint

**Datum** Juni 2017

---



Erasmus+

Das Projekt wird gefördert von der EU

### **Haftungsausschluss**

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Die Kulturen und Sprachen Europas sind die Wurzeln, aus denen unsere Zukunft wächst. Eine neue Generation von Mediävistinnen und Mediävisten soll gemeinsam und international ihre Entwicklung studieren, Diskussionen und Konflikte, Lern- und Aneignungsprozesse untersuchen lernen. Für unser Europa und für ihre berufliche Zukunft.

Das europäische Projekt TALC\_me will das Studium der Literatur- und Kulturgeschichte des vormodernen Europas zu einem Reservoir machen, aus dem Mitgestalterinnen und Mitgestalter unserer offenen, pluralistischen Gesellschaft hervorgehen: der Geschichte bewusst, gut ausgebildet für eine Vielfalt von Berufen und mit der Fähigkeit, sich zwischen den Kulturen zu bewegen. TALC\_me, das europäische Netzwerk für Mittelalterstudien und Berufsfeldorientierung, verbindet interkulturell Wissenschaft, Studium und Berufsvorbereitung.

TALC\_me hat zwei große Ziele: Studierende der Geisteswissenschaften, mit einem Schwerpunkt in der kultur- und literaturwissenschaftlichen Mediävistik, fachlich exzellent auszubilden. Gleichzeitig sollen sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Anforderungen des Arbeitsmarktes mit auf den Weg bekommen. Daran arbeiten dreizehn europäische Partner aus Hochschulen, Kultur und Medien.

## KONTAKTE

### Deutschland | Koordination

Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Prof. Dr. Stephan Jolie  
talcm@uni-mainz.de

### Niederlande

Universiteit van Amsterdam  
Dr. Elke Huwiler  
E.Huwiler@uva.nl

### Luxemburg

Université du Luxembourg  
Prof. Dr. Heinz Sieburg  
heinz.sieburg@uni.lu

### Italien

Università degli Studi di Palermo  
Prof. Dr. Laura Auteri  
laura.auteri@unipa.it

### Tschechien

Univerzita Palackého v Olomouci  
Dr. Kristýna Solomon  
kristyna.solomon@upol.cz

### Portugal

Universidade do Porto  
Prof. Dr. John Greenfield  
jgreenfi@letras.up.pt

### Österreich

Universität Salzburg  
Prof. Dr. Manfred Kern  
manfred.kern@sbg.ac.at

### Spanien

Universidade de Santiago de Compostela  
Prof. Dr. Victor Millet  
victor.millet@usc.es

### Schweden

Stockholms universitet  
Prof. Dr. Elisabeth Wåghäll Nivre  
elisabeth.waghall.nivre@tyska.su.se

### Italien

Università degli Studi di Urbino Carlo Bo  
Dott. ssa. Alessandra Molinari  
alessandra.molinari@uniurb.it

### AUSSERUNIVERSITÄRE PARTNER

#### Institut français Mainz

Katharina Greuel  
k.greuel@uni-mainz.de

#### Frankfurter Allgemeine Zeitung

Eva-Maria Magel  
e.magel@faz.de

#### Gutenberg-Museum Mainz

Dr. Annette Ludwig  
dr.annette.ludwig@stadt.mainz.de

### STRATEGISCHE PARTNERSCHAFT



JOHANNES GUTENBERG  
UNIVERSITÄT MAINZ



Palacký University  
Olomouc



**TALC** — *me* Textual  
and Literary  
Cultures  
in Medieval Europe

[www.talcme.uni-mainz.de](http://www.talcme.uni-mainz.de)