

Vorbereitung zum Berufseinstieg von Studierenden der Erziehungswissenschaft – Empfehlungen für die Hochschulpraxis

Karin Manz und Roger Gfrörer

Abstract

Seit 2015 wird an der Universität Zürich im Fach Erziehungswissenschaft jährlich ein eintägiger „Master-Absolvierenden-Workshop“ durchgeführt. Der Workshop beinhaltet drei Schwerpunkte: Theorie-Input, Podium und Austausch mit Fachexpertinnen und -experten und Arbeitsphasen. Der Workshop wurde im Rahmen einer SoTL-Studie (basierend auf dem Ansatz des Scholarship of Teaching and Learning) genauer untersucht: Mittels der Auswertung von drei unmittelbar auf den Workshop erfolgten Evaluationen, einer Online-Befragung aller ehemaligen Teilnehmenden sowie qualitativen Interviews wurden die Gesamtkonzeption, das didaktische Design, die Anforderungen an die Dozierenden und Expertinnen und Experten des Podiumsgesprächs, damit verbundene Rollenmodelle sowie das im Workshop verwendete Ressourcenmodell und der theoretische Ansatz der Karrierefiness mit dem Ziel einer Qualitätsüberprüfung und Standortbestimmung systematisch analysiert. Es zeigte sich, dass die verwendeten Konzepte bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf große Akzeptanz stießen und dass die Biographien der Expertinnen und Experten als auch der Workshopleitung wertvolles Modelllernen initiierten.

1 Ausgangslage

Durch die Breite des Faches und dessen Vielfalt an Berufsfeldern (Schulpädagogik, Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Bildungsverwaltung, Beratung/Kommunikation, Forschung etc.) können sich Studierende der Erziehungswissenschaft an der Universität Zürich oftmals kein klares Bild von einer zukünftigen Berufstätigkeit machen. Der Übergang vom Studium ins Berufsleben ist für einen Teil der Studierenden mit großer Unsicherheit verbunden (Oechlse & Hessler 2011).

„Ich dachte vor dem Studium, dass ich auf einen Beruf vorbereitet werde (das soziale oder pädagogische Berufsfeld

hat mich angesprochen). Ich hatte falsche Vorstellungen über das Studium. Ich dachte, dass ich nach den drei Jahren BA arbeiten kann oder nur eine kurze/einjährige Weiterbildung machen muss. Mir war nicht bewusst, dass ich weder Sozialarbeiterin, noch Lehrerin bin nach dem Abschluss, dass kein Praxisbezug oder keine Praxisbeispiele besprochen und diskutiert werden, sondern anhand von Texten diskutiert wird.“ (Teilnehmerin L., 2015)

Es gibt während des Studiums nur wenig Einblicke in die verschiedenen Praxisfelder. Im Curriculum ist weder auf Bachelor- noch auf Masterstufe ein Ent-

wicklungsformat wie bspw. ein externes Praktikum verankert, das eine Verbindung zwischen Studium und Arbeitswelt schaffen würde. Und obwohl sehr viele Studierende neben dem Studium arbeiten, suchen sich insbesondere die jüngeren Studierenden nicht explizit Erwerbsjobs in den fachnahen Praxisfeldern.

Der Absolvierenden-Workshop für Masterstudierende der Erziehungswissenschaft, der gemeinsam vom Institut für Erziehungswissenschaft und der Abteilung Career Services der Universität Zürich entwickelt wurde, hatte zum Ziel, die fehlende Berufsperspektive zu ergänzen.

Die Antwort auf die Frage „Was kann ich überhaupt nach einem universitären Studium?“ kann nicht durch eine zentrale Abteilung wie den Career Service geliefert, sondern muss in oder zusammen mit den Fächern erarbeitet werden. Eine Beantwortung dieser Frage durch eine zentrale Institution erschöpft sich bald in generischen Schlüsselkompetenzen und überfachlichen Kompetenzen. Die Anfrage der Studienberatung des Instituts für Erziehungswissenschaft bei den Career Services nach einer gemeinsamen Entwicklung eines Workshops für Absolvierende bot deshalb eine ideale Möglichkeit, eine fachnahe Dienstleistung für die

Studierenden in der erwähnten Fragestellung zu entwickeln. Der Workshop soll die Teilnehmenden dabei unterstützen, das Bewusstsein für die eigenen, teilweise im Studium erworbenen Ressourcen zu entwickeln und den Transfer in fachspezifische Anwendungskontexte exemplarisch nachvollziehen zu können.

Zusätzlich bietet der Workshop die Möglichkeit, die Career Services und ihre Dienstleistungen bei Studierenden vorzustellen.

2 Absolvierenden-Workshop Erziehungswissenschaft für Masterstudierende an der Universität Zürich

Der Absolvierenden-Workshop ist als freiwilliger Eintageskurs ohne Kreditierung organisiert. Interessierte Studierende melden sich mit ihrem CV und einem kurzen Motivationsschreiben an. Eine persönliche Vorbereitung – das Lesen eines Texts zu Karriereressourcen und die Beantwortung vorbereitender Fragen (angelehnt an Gfrörer, 2016) – vor dem Kurs wird vorausgesetzt, aber nicht kontrolliert.

Der Workshop dauert acht Stunden, der Ablauf sieht wie folgt aus:

Zeit, Ort	Was	Wie	Wer
08.30 - 09.10	Begrüßung (5') Workshopziele, Ablauf (5')	Anlass und Einbettung (RG), kurz Organisatorisches, Ablauf, Ziele (KM)	Programmdirektor/ KM
	Vorstellungsrunde (30')	KM, RG und BK: CV (PPP): Lebenslauf, Fokussierung eigener Übergang Studium/ Beruf; Lebensläufe der Workshopleitung als Beispiele für Happenstance aufzeigen Peer Interview Studierende: Name und Studienphase, Arbeitserfahrungen, Motivation für den Workshop (je 2 Minuten Interview, dann 1 Minute vorstellen = ca. 20 Minuten)	KM, RG, BK

09.10 – 10.10	<p>Theoretischer Input: Begriffe/Modelle/Grundlagen (30')</p> <p>Plenumsdiskussion (25')</p> <p>Selbsteinschätzung (5')</p>	<p>Theorie-Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriffe: obj./subj. Karriere (career-Begriff) • Zufall/Happenstance • Ressourcenansatz • Karrierefitness <p>Plenumsdiskussion der Theorie-Elemente: Nachfragen, Akzeptanz der Modelle, Hinweisen auf mögliche Fragen in Plenumsdiskussion</p> <p>Selbsteinschätzung/Fitnesseinschätzung (mit Spiderweb)</p>	<p>Lead, Moderation: RG</p>
10.10–10.30 Kaffeepause mit Expert/inn/en			
10.30–12.30	<p>Expert/inn/en berichten (Kurzinputs) je 10' (30')</p> <p>Podium (90'): Nachfragen, Diskussion</p>	<p>Expert/inn/en berichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was mache ich heute? Kernaufgaben des aktuellen Handlungsfeldes, Grundauftrag, Grundbegriffe, Zielpublikum • Studium, beruflicher Werdegang: Wie verlief mein Weg? Welche Rolle spielte der Zufall? • Was aus meinem Studium kann ich dabei nutzen? (Wissen, Methoden, Erfahrungen, Kontakte) • Bezug zum Theoriemodell • evtl. Bezug oder Abgrenzung zu anderen Disziplinen 	<p>Lead, Moderation: KM</p>
12.30–13.30 Stehlunch für alle			
13.30–13.45	<p>Recherchemodelle, Ressourcen</p>	<p>Werbespot Career-Services UZH, Film: Informelles Interview, Dossier Career-Fitness*** abgeben</p>	<p>RG</p>
13.45–14.45	<p>Übergang in die Arbeitsphase (10')</p> <p>Arbeit in der Halbgruppe (50')</p>	<p>Transfer zur eigenen Person und Situation: Nachfragen zum vorgängig verteilten und zuhause erarbeiteten Material* Aufträge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Typische Karriereressourcen aus dem Studium erarbeiten 2. Recherche nach Jobs, Organisationen, Funktionen in allen möglichen Berufsfeldern <p>Resultate auf Flipchart/PPT präsentieren</p>	<p>Lead: RG</p> <p>Begleitung: KM/BK Begleitung: RG/BK</p>
14.45–15.15	<p>Podiumsdiskussion (30')</p>	<p>Vorstellen der Ergebnisse (Plenum, Flipchart)</p>	<p>RG, KM</p>
15.15–15.30 Kaffeepause			
15.30–16.15	<p>Kleingruppenarbeit (45')</p>	<p>Austausch in Dreiergruppen auf der Basis des zuhause vorbereiteten Fragenkatalogs zum Ressourcenmodell*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Ressourcen gegenseitig vorstellen (30') • Gemeinsames Überlegen der nächsten Schritte** (15') 	
16.15–16.30	<p>Abschluss (5')</p> <p>Evaluation (10')</p>	<p>Schlussrunde: Selbsteinschätzung (mit leerem Spiderweb wie zu Beginn), schriftliche Evaluation</p>	<p>KM, RG</p>

Abb. 1: Programm Absolvierenden-Workshop 2017

Der Workshop selber erfolgt weitgehend interaktiv. Ausnahme bildet der direktiv vermittelte theoretische Input zum Kursbeginn, in dem folgende Konzepte vorgestellt werden:

- Karrierebegriff: Einführung in die Begriffe *Objektive und Subjektive Karriere*;
- *Happenstance-Learning-Theorie*: Bedeutung zufälliger Ereignisse auf die Berufslaufbahn (Krumboltz, 2009; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999, Betsworth & Hansen, 1996), anhand der Berufsbiographien der beiden Kursleitenden exemplarisch demonstriert;
- Verdeckter Arbeitsmarkt: Warum ein Großteil der zu besetzenden Stellen nicht ausgeschrieben wird;
- *Career Decidedness* (Hirschi & Valero, 2015): Bedeutung der Auseinandersetzung mit dem Berufseinstieg;
- *Karrierefiness*: Konzept zur Organisation des Career Engagements resp. der berufseinstiegsvorbereitenden Aktivitäten in den Feldern Selbstkenntnis, Orientierung, Hilfsinstrumente und Planung (Weiterentwicklung der *ABCs of Career Construction*, Savickas, 2005);
- *Karriereressourcen* (vgl. Abbildung 2): Das Modell der Karriereressourcen steht im Zentrum des Workshops. Der Ressourcenansatz bezieht alle Lebensbereiche der Studierenden mit ein, in denen sie verschiedene Kompetenzen und Erfahrungen erworben haben. Damit werden die Studierenden primär mit ihren vorhandenen Ressourcen und Potenzialen und nicht mit ihren Defiziten konfrontiert, was die positive Einstellung zur Über-

gangphase fördert. Für den Workshop wird der für die Arbeit an Hochschulen weiterentwickelte Ressourcenansatz von Gfrörer (2016) verwendet, der drei Ressourcendimensionen betrachtet:

- Die Dimension der *Fachressourcen* erfasst die Bildungsergebnisse (Outcomes) aus den Studiengängen und -programmen.
- Die Dimension *Komplementärressourcen* umfasst die vielfältigen Erfahrungswelten aus Schul-, Berufs- und weiteren Lebensereignissen der Studierenden.
- Die dritte Dimension der *persönlichen Ressourcen* basiert schwerwiegend auf den Identitäts-, Human-, und Sozialressourcen. Damit wird die Individualität der Menschen berücksichtigt und deren Bedeutung für Laufbahnentscheidungen expliziert.

Für den Workshop werden alle Dimensionen erfasst, die Gruppenarbeit fokussiert jedoch die Fachressourcen.

Im Anschluss an den Input tragen die Studierenden ihre wahrgenommene Karrierefiness in den Feldern Selbstkenntnis, Orientierung, Hilfsinstrumente und Planung in einem Spiderweb ein. Diese Selbsteinschätzung wird am Ende der Veranstaltung noch einmal herangezogen, um den unmittelbaren Outcome des Workshops zu messen.

Zum Abschluss der ersten Sequenz werden die Studierenden auf das folgende Podiumsgespräch vorbereitet.

Nach einer Kaffeepause folgt ein moderiertes *90-minütiges Podiumsgespräch* mit drei bis vier externen Experten und Expertinnen aus verschiedenen Tätig-

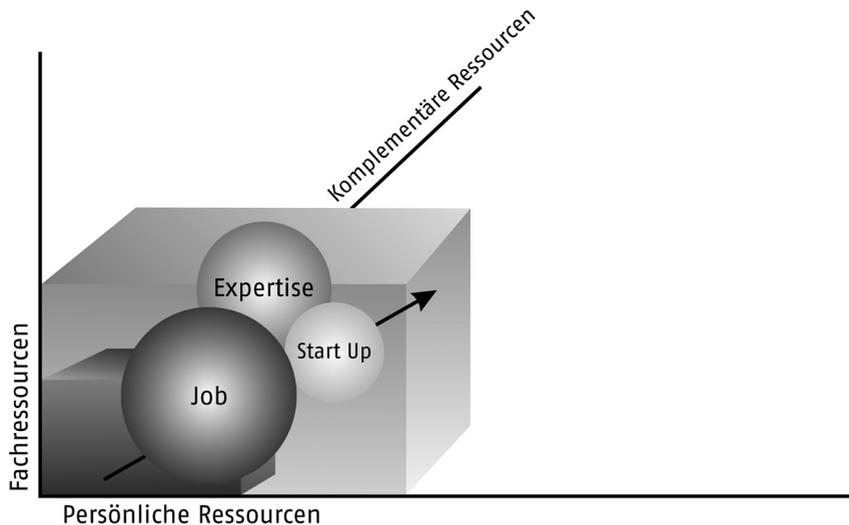


Abb. 2: Ansatz der Karriereressourcen (Gfrörer, 2016)

keitsfeldern der Erziehungswissenschaft. Die Studierenden sollen von den Berufsbiografien lernen können (Bandura 1976), die vorgestellten Karriereverläufe sind deshalb essentiell. Die Expertinnen und Experten haben den Auftrag, sich auf die im Workshop vermittelten theoretischen Ansätze zu beziehen. Dadurch soll der Erkenntnistransfer bei den Studierenden erhöht werden.

Nach einem Netzwerk-Lunch, an dem Studierende und Expertinnen und Experten teilnehmen, wird am Nachmittag arbeitsteilig *in zwei Gruppen recherchiert*. Die eine Gruppe befasst sich unter Leitung der Fachvertretung mit den während des Studiums erworbenen Fachressourcen sowie den überfachlichen Ressourcen; die andere Gruppe recherchiert unter der Leitung der Vertretung der Career Services mögliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in den verschiedenen Praxisfeldern und analysiert die Vielfalt an „Berufen“

innerhalb des pädagogischen Feldes anhand von Stellenausschreibungen. Die Ergebnisse werden auf Flipchart skizziert, im Plenum vorgestellt und diskutiert.

In einem vierten Element *tauschen sich Studierende in Kleingruppen zur eigenen Situation* aus und formulieren persönliche Next Steps. Hier wird die Peer-Beratung als Instrument des gegenseitigen Lernens eingesetzt.

Im Anschluss an den eigentlichen Workshop erhalten die Teilnehmenden ein Kurzfeedback zu den eingeschickten CVs. Diese Dienstleistung ist freiwillig und wird von den Studierenden stark nachgefragt.

Das didaktische Setting des Workshops basiert auf diskursivem Austausch und kooperativem Lernen (Schlömerkemper & Winkel, 1987) sowie situiertem, problemorientiertem Lernen (Renkl et al., 1996). Ziel ist es, bei den Studierenden Entwick-

lungen anzustoßen, die ein Transferlernen (Gessler 2012) ermöglichen.

Der Workshop behandelt folgende inhaltliche Fragen:

- Welches Wissen und welche Fähigkeiten eignen sich Studierende im Fach Erziehungswissenschaft während des Studiums an?
- Welche Skills sind nötig und welche Hilfestellungen stellt die Hochschule in der Phase der Jobsuche und Bewerbung zur Verfügung?
- Welche Berufsfelder stehen für Absolvierende der Erziehungswissenschaft offen?
- Welche nächsten Schritte können die Teilnehmenden konkret selber unternehmen?

Damit werden folgende Ziele verfolgt:

1. Die Studierenden kennen Konzepte und Ansätze zu Berufslaufbahn, Berufseintritt, Karriereplanung und Karrierefitness.
2. Der Workshop erhöht die von den Studierenden wahrgenommene Karrierefitness.
3. Die Studierenden beginnen, ihre Karriereressourcen und damit die Frage, was sie aus ihrem Studium ins Berufsleben mitnehmen können, zu reflektieren.
4. Die Studierenden beginnen, die für sie relevanten Berufsfelder und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu explorieren.
5. Die Studierenden kennen Instrumente zur Karriereplanung und Karrierefitness.

3 Erkenntnisinteresse, Fragestellungen und Methodik

Basierend auf der Idee von *Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)* (u. a. Martensson, Roxå & Olsson, 2011) wurde der Workshop ausführlicher untersucht, als dies bei der regulären Lehrevaluation üblich ist. SoTL fördert die Beforschung der eigenen Lehre mit sozialwissenschaftlichen Methoden und eignet sich beim Absolvierenden-Workshop besonders: „SoTL often lies at the intersection of the traditional categorization of faculty work: teaching, research, and service“ (Kern et al., 2015, S. 8).

Zur Beforschung wurden verschiedene Methoden eingesetzt: Die Kursevaluationen und die Wirkungsevaluation erfolgten online (halbstandardisiert). Zusätzlich wurden zwei halbstandardisierte Interviews durchgeführt, eines mit einer Absolventin und eines mit potenziell zukünftigen Teilnehmenden (Bachelorstudierende). Die Online-Erhebungen wurden vorgängig in einem Pre-Test geprüft.

- *Kursevaluation* direkt nach der Durchführung: Die Teilnehmenden wurden jeweils direkt nach der Teilnahme zum Lernsetting online zu selbigem befragt. Somit liegen Evaluationen aus drei Jahrgängen 2015 – 2017 mit direkten Rückmeldungen von 31 Teilnehmenden vor (N=31 out of 31, Rücklauf 100%).
- *Wirkungsevaluation*: Im Mai 2017 wurden alle bisherigen Teilnehmenden in einer zusätzlichen Online-Befragung zu den längerfristigen Auswirkungen der Workshopteilnahme befragt (N=6 out of 28; Rücklauf 21%).

- *Einzelinterview* mit einer Teilnehmerin des Workshops 2016 (90 Minuten im Mai 2017) zur Wirkung.
- *Gruppeninterview* mit zwei Bachelorstudierenden, die noch nicht am Workshop teilgenommen hatten, bzgl. ihrer Erwartungen an ein solches Entwicklungsformat (76 Minuten im Mai 2017).

Im Rahmen der Erhebung werden Erwartungen aufseiten der Studierenden sowie Effekte bei ehemaligen Teilnehmenden abgefragt. Der mit dem Workshop verfolgte Transferansatz stellt große Anforderungen an die Teilnehmenden: Neben der Erarbeitung der eigenen Ressourcen gilt es, sich den Anwendungskontext vorzustellen. Aufgrund von Zweifeln, ob ein Eintagesworkshop am Ende des Studiums den beabsichtigten Nutzen bringt, wird dies explizit bei den Studierenden erfragt, und ebenso, wie der Erkenntnis-transfer unterstützt werden kann.

Folgende Fragestellungen sollten mit der Erhebung beantwortet werden:

Fragen nach der Kursleitung und dem Podium

- Welche Anforderungen werden an die Dozierenden und das Podium gestellt?
- Wie wird die Zusammenarbeit des interdisziplinären Dozierenden-Teams von den Studierenden wahrgenommen und bewertet?
- Welche Expertise, Eignungsmerkmale und Kriterien sollten a) die Kursleitung und b) die Podiumsteilnehmenden erfüllen?

Fragen nach der Workshopgestaltung

- Welche Kriterien müssen bei der Konzeption eines Absolvierenden-Workshops berücksichtigt werden, der die Studierenden auf den nächsten Schritt beim Übertritt vom Studium ins Berufsleben optimal vorbereitet?
- Wie nützlich ist das Instrument eines Eintagesworkshops?
- Welchen Beitrag zur Zielerreichung leisten das Podium, die im Workshop eingesetzten Konzepte der Karrierefitness und der Karriereressourcen, die Gruppenarbeiten und der im Anschluss angebotene CV-Check?

4 Ergebnisse

Unmittelbar nach dem Workshop wurden die Teilnehmenden online zur Kursevaluation eingeladen (n=31). Zusammengefasst über alle drei Durchführungen lässt sich folgendes festhalten:

- Die Gesamtzufriedenheit war durchwegs sehr hoch.
- Die Form (Anzahl Teilnehmende, Stoffumfang, Schwierigkeitsgrad, Tempo, Lernziele und Organisation) wurde ebenfalls sehr gut beurteilt.
- Durchwegs sehr gut wurde die Workshopleitung beurteilt.
- Die Studierenden waren mit den Lerninhalten und -zielen sehr zufrieden, einzig bei ihrer Eigenaktivität fiel die Bewertung deutlich weniger positiv aus.

Die Wirkungsevaluation (n=6) bestätigte, was unmittelbar nach jeder Durchführung des Absolvierenden-Workshops in den individuellen Rückmeldungen der Teilnehmenden zum Ausdruck kam: Es ist grundsätzlich ein großes Interesse am

Thema vorhanden. Sowohl die Form als auch der (zukünftige) Nutzen des Angebots werden *ex post* positiv bewertet. Insbesondere kann von einem erfolgreichen Modelllernen gesprochen werden: Nicht nur die vorgestellten Karriereverläufe der beiden Workshopleitenden, auch die Biographien der Expertinnen und Experten sowie der Peers werden als wertvolle Beispiele genannt. Die stark personalisierten Lernmomente wie bspw. die individuelle Vorbereitung anhand von Leitfragen oder der persönliche CV-Check werden sehr positiv bewertet.

„Ich kann allfälligen Zukunftsängsten bezüglich eines Berufseinstiegs/einer Karriere aktiv entgegenwirken und zielgerichtete Schritte zu meinem persönlichen Erfolg unternehmen“. (Kurs-evaluation direkt nach Durchführung)

Zusammensetzung des Dozierenden-Teams

Der Workshop wird von der Studienberaterin des Instituts für Erziehungswissenschaft (zugleich wissenschaftliche Oberassistentin) und dem Leiter der Career Services der Universität durchgeführt. Die gute *Zusammenarbeit des interdisziplinären Dozierendenteams* wird von den Teilnehmenden als wichtiges Element des Workshops bewertet und ist für eine effektive Durchführung von großer Bedeutung. Die Teilnehmenden schätzen das gemischte Team aus dem Fach Erziehungswissenschaft und fachunabhängig aus den Career Services. Folgende Aspekte sind wichtig:

- Kompetenz in den spezifischen Bereichen: „weil beide bereits viele Er-

fahrungen gesammelt haben und in ihrem ‚Beruf‘ angekommen sind“.

- Wege und Umwege beider Berufskarrieren werden als Good Practice vorgestellt.
- Der starke Bezug zum Fach Erziehungswissenschaft wird geschätzt.
- Teamteaching wird als Möglichkeit zum „Ausbalancieren von Stimmungen“ genutzt.

Die Vorstellung fremder Karriereverläufe wird v. a. in den unmittelbaren mündlichen Rückmeldungen als bereichernd geschildert. Gerade die Tatsache, dass beide Workshopleitungen, aber auch etliche der Expertinnen und Experten des Podiums keine „geradlinigen“ Berufsverläufe aufweisen, wirkt vielfach entlastend. In diesem Sinne stellen die Dozierenden und Podiumsteilnehmenden positive Rollenvorbilder dar und ermöglichen ein gewisses Modelllernen. In Bezug auf die Vereinbarung von (gelernter) Theorie und (gelebter) Praxis bzw. der Relevanz von praktischer Erfahrung parallel zum Universitätsstudium formulierte eine Teilnehmerin Folgendes:

„Ich habe aus dem Workshop vor allem mitgenommen, dass es von Vorteil ist, praktische Erfahrung (z. B. Berufsfelderfahrung, Praktikum) vorweisen zu können. Ich habe entsprechend ein Zwischenjahr nach meinem BA eingefügt und ein jähriges Praktikum absolviert. In diesem Zwischenjahr habe ich gemerkt, wie sehr mir die Praxis im Studium gefehlt hat. (...) Ich habe mich in meinem Praktikum entschieden, den Masterstudiengang nicht zu absolvieren und stattdessen eine Ausbildung an einer Fachhochschule

zu machen. Ich studiere nun sehr zu-
frieden Logopädie an der HfH.“ (Ehe-
malige Teilnehmerin L., 2015, per Mail)

Weil im Workshop der Zufall als Momen-
tum der Karriereentwicklung thematisiert
wird, aber auch, wie dem Zufall durch
aktives Handeln und Aussenden von
entsprechenden Signalen in die Hand
gespielt werden kann, erhalten die-
se biographischen Schilderungen quasi
„Modellcharakter“.

Generell schätzen Studierende die
Form des Teamteachings; Neben psy-
chosozialen und interaktiven Aspekten
werden auch die unterschiedlichen fach-
lichen Hintergründe erwähnt.

Die BA-Studierenden hingegen, wel-
che die Fachstelle der Career Services
und deren Angebote noch nicht kannten,
konnten sich zuerst kaum vorstellen, was
der Mehrwert eines gemischten Teams
sein könnte. Sie waren stark auf das Fach
fokussiert:

„Ich weiß nicht, inwiefern es eine ex-
terne [Kursleitung, d. h. von den Ca-
reer Services] braucht, wenn es doch
ums Fachliche geht. (...) Mich als Er-
ziehungswissenschaftlerin interessiert
das Konkrete. Ich weiß nicht, inwie-
fern ein Externer sagen kann, welche
möglichen Berufspläne es gibt.“ (Be-
fragung Bachelorstudierende)

Im Austausch untereinander zeigte sich
jedoch, dass die Vermittlung von konkre-
ten Tools und Instrumenten (CV erstellen,
Stellenausschreibungen ausfindig ma-
chen etc.) doch sinnvollerweise von ei-
ner spezialisierten Fachstelle eingebracht
werden könnte. Gerade junge BA-Studie-
rende machen sich eher weniger Gedan-

ken zu einer späteren Berufspraxis und
haben sich dementsprechend wenig mit
dieser Materie auseinandergesetzt.

Interessant sind die Reaktionen auf
die Frage, ob Professorinnen und Profes-
soren sich als Leitende beteiligen sollten.
Einerseits wird das Hierarchiegefälle als
negativ bewertet: „Es gäbe ein Problem
des Abhängigkeitsverhältnisses, wenn
man gleichzeitig Lehre bei einem Profes-
sor hätte“. Andererseits sprechen v. a. die
BA-Studierenden den meisten Professor/
inn/en ein Wissen über die Praxisfelder
ab. Daraus wäre der Schluss zu ziehen,
dass ein solcher Workshop besser von
Personen aus dem Third Space, die expli-
zit mit Beratungen betraut sind, durch-
geführt werden sollte.

Zusammensetzung des Podiums

Während der Genderaspekt in Bezug
auf die Teamleitung zweitrangig zu sein
scheint, wird von den Studierenden auf
dem Podium eine ausgewogene Ver-
tretung von Frauen und Männern ge-
wünscht. Den Expertinnen und Experten
wird wie den Workshopleitenden eine
Doppelfunktion zugesprochen: Einerseits
sind sie Repräsentantinnen und Reprä-
sentanten eines spezifischen Berufs-
oder Tätigkeitsfeldes, andererseits stehen
sie für ein mögliches Berufsbiographie-
Modell. Die Konzeption des Podiums mit
drei bis vier Personen findet Anklang.

„Die Podiumsgröße ist mit drei bis vier
Leuten gut besetzt, so können alle zu
Wort kommen. Bei der Zusammenset-
zung sollte geschaut werden, dass die
Expertinnen möglichst unterschiedliche
Hintergründe haben (was bei uns
der Fall war). Auf diese Weise können
die Studierenden verschiedene Wer-

degänge und unterschiedliche Herangehensweisen vernehmen. Dies hilft einem zu sehen, dass es verschiedene Wege gibt, die zum Ziel führen.“ (Wirkungsevaluation)

Die Podien waren jedes Jahr anders besetzt. Im ersten Jahr, in dem sämtliche Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer entweder aus der Forschung stammten oder aufgrund ihrer Dissertation eine Leitungsfunktion innehatten, wurde in der Kursevaluation der Wunsch nach einer breiteren Repräsentation von Tätigkeitsfeldern auch ohne Promotionsvoraussetzung laut. Die Tatsache, dass die persönliche Schilderung des eigenen Lebenslaufes, die Narration von erlebten Erfolgen und Misserfolgen, aber auch die Berufserfahrungen und -zufriedenheit sehr stark auf die Teilnehmenden wirkt, lässt das Podium zu einem Kernelement des Workshops werden.

Die Erfahrungen aus den drei Durchläufen haben gezeigt, dass die Podiumsteilnehmer folgende Kriterien und Eignungsmerkmale erfüllen sollten:

- Möglichst breite Vertretung der Subdisziplinen der Erziehungswissenschaft,
- Unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Institutionen,
- Unterschiedliche Vorbildung und Lebensläufe,
- Mehrheitlich Personen ohne weitere akademische Qualifikation, also „nur“ mit Master-Abschluss,
- Beide Geschlechter; Männer sind im Studium Erziehungswissenschaft massiv untervertreten,
- Unterschiedliche Altersgruppen,

- Kommunikationskompetenzen,
- Bereitschaft zu einer gewissen Vorbereitung, sich mit den im Workshop vorgestellten theoretischen Konzepten auseinanderzusetzen.

Grundsätzlich sollte die Auswahl eine möglichst große Heterogenität aufweisen, was für die Vorbereitung eine gewisse Herausforderung darstellt.

Gestaltung des Workshops

Eine Frage richtete sich auf die gesamte *Gestaltung* des Absolvierenden-Workshops. Unmittelbar nach der Veranstaltung waren die Studierenden mit den Lerninhalten sehr zufrieden und der Meinung, dass sie die im Workshop gesetzten Lernziele erreichten.

„Die Veranstaltung hat mir sehr gut gefallen, sie hat mir Sicherheit und Vertrauen in meine eigenen Fähigkeiten gegeben, viele Möglichkeiten aufgezeigt und mich dazu motiviert, meine Zukunft zu planen.“ (Kursevaluation direkt nach Durchführung)

Auch mit etwas Abstand wird dem Workshop eine ermutigende Wirkung attestiert. Die Kenntnisse über die eigenen Ressourcen ebenso wie über die möglichen Berufsfelder wurden nachhaltig gesteigert:

„[Der Workshop] zeigte, dass das Berufsfeld, in dem man mit einem Abschluss in Erziehungswissenschaft arbeiten kann, viel breiter ist, als immer angenommen.“ (Wirkungsevaluation)

„Ich merkte, dass ich doch viel mehr zu bieten habe, als ich immer dachte.“ (Wirkungsevaluation)

Ein gewisses Defizit lässt sich aus den qualitativen Aussagen ableiten, nämlich ...

- dass der Bedarf an konkreteren Inhalten (Bewerbungsgespräch, Suchstrategien, Analyse von Stelleninseraten, konkrete Angaben zum Berufseinstieg, Vereinbarkeit, Lohnhöhe, konkrete nicht-akademische Arbeitgeber und Berufsfelder) nicht abgedeckt wird,
- dass auch Informationen zu Studium und Doktorat gewünscht werden.

Den Studierenden ist aber auch bewusst, dass ein solcher Workshop nicht die ganze Vorbereitungsarbeit leisten kann, wie folgende Aussage beweist:

„Ich finde es eine nützliche & sinnvolle Veranstaltung. Sie bereitet *etwas* auf den Berufseinstieg vor.“ (Kursevaluation direkt nach Durchführung)

Zur Überprüfung des Ziels „Der Workshop erhöht die von den Studierenden wahrgenommene Karrierefitness“ wird im Workshop ein Vorher-Nachher-Vergleich mittels eines Spider-Web vorgenommen, in dem sich die Studierenden bzgl. ihrer Fitness in den einzelnen Feldern einschätzen. Dieser Vergleich belegt jeweils einen Lernfortschritt in den Feldern mit den tiefsten Ausgangswerten, die in den Feldern „Orientierung“ und „Planung“ zu finden sind.

Die Frage, ob ein *freiwilliger Eintagesworkshop ohne ECTS-Punkte* sinnvoll ist für die angestrebten Ziele, wird von den Studierenden unterschiedlich beantwortet. Es gibt vereinzelte Rückmeldungen zum zu knappen Zeitfenster für die Gruppenarbeit oder die Einschätzung der

eigenen Ressourcen. Ein Vorschlag wollte den Workshop auf mehrere Tage verteilen, damit ein Lernprozess stattfinden kann. Für die befragten Bachelorstudierenden ist es wichtig, dass ein vorbereitendes Angebot freiwillig ist. ECTS-Punkte werden nicht gefordert. Zudem wird der Umfang von einem Tag begrüßt, auch weil es die Relevanz des Themas erhöht:

„Also, nicht dass man sagt, es sei uns auch wichtig, dass ihr das kennenlernt, aber dann wird [es] in 10 Min. abgehandelt, sondern dass es ein ganzer Tag ist.“ (Befragung Bachelorstudierende)

Die eingesetzten Konzepte der Karrierefitness (als Planungs- oder Motivationsinstrument) und der Karriereressourcen (als Analyseinstrument mit bestärkender Wirkung) erhalten in der Wirkungsevaluation eine durchwegs positive Beurteilung. Es scheint, als könnten die Studierenden *ex post* mit den Konzepten doch mehr anfangen, als einige Rückmeldungen in der Kursevaluation vermuten ließen.

„Ich kann mich nicht mehr an die einzelnen Konzepte erinnern, aber seither habe ich ein breites Wissen, das ich regelmäßig anwende.“ (Wirkungsevaluation)

Die Gruppenarbeiten werden etwas kritischer betrachtet, sei es wegen der knappen Zeit oder wegen des Nutzens. Interessanterweise fallen die Aussagen zur sehr praktisch ausgerichteten Gruppenarbeit „Arbeitsmarktrecherche“ schlechter aus als zur eher abstrakten Gruppenarbeit „Fachressourcen aus dem Studium“. Da aus der Befragung nicht klar ist, welcher

Gruppe die befragten Studierenden angehörten, sollte diesem Element zukünftig besondere Beobachtung zukommen. Großer Nutzen wird dem individuellen

CV-Check zugeschrieben, einer Dienstleistung, welche die Studierenden jederzeit bei den Career Services einholen können.

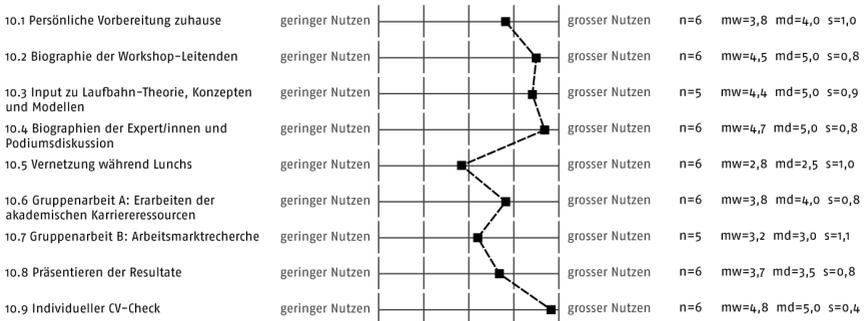


Abb. 3: Workshopelemente in der Wirkungsevaluation (1-3 Jahre nach Workshoperteilnahme)

5 Diskussion und Ausblick

Die Befragungen zeigen, dass der Workshop ein diffuses, aber gewichtiges Bedürfnis aufgreift: Die Studierenden wünschen sich, in der Übergangsphase vom Studium in die Berufstätigkeit auf externe Ressourcen zurückgreifen zu können. Aufgrund der hohen Zufriedenheit sowohl unmittelbar nach dem Workshop als auch mit etwas mehr Distanz scheinen Zielsetzung, Konzeption und Umsetzung durchdacht und stimmig.

Folgende Handlungsempfehlungen lassen sich ableiten:

- Grundsätzlich sollten die Dozierenden eine doppelte Expertise vorweisen: Einerseits sind beide Fachexpertin bzw. Fachexperten in einer akademischen Disziplin verortet (in der vorliegenden Fallstudie: Erziehungswissenschaft und BWL), andererseits verfügen sie

in ihrem spezifischen Bereich der Beratung (Studienfachberaterin und Experte für den Bewerbungsprozess) über eine hohe fachliche Expertise.

- Eine Beteiligung der Professorenschaft in der Workshopleitung wird nicht gewünscht; dies aufgrund vermuteter möglicher Rollenkonflikte.
- Das Podium mit den Expertinnen und Experten soll ausgewogen sein, was Gender, akademische Karriere und Berufsfelder betrifft.
- Die eingesetzten Elemente sind mehrheitlich sinnvoll und werden auch rückblickend als nützlich beurteilt. Um den angestrebten Nutzen der Vernetzungselemente Kaffeepausen und Lunch zu fördern, sollten die Teilnehmenden zusätzlich im Bereich Networking-Kompetenzen vorbereitet werden.

Die hohe Zufriedenheit kontrastiert allerdings mit den Schwierigkeiten, die Studierenden zur Anmeldung zu bewegen. Bereits zwei Mal musste der Termin mangels Anmeldungen vom ersten ins zweite Semesterdrittel verschoben werden; 2017 erfolgte die Durchführung mit lediglich sechs Teilnehmerinnen. Die Frage nach den Gründen für das Ausbleiben der Anmeldungen konnte noch nicht schlüssig beantwortet werden. Der Wochentag (Montag ist ein vorlesungsfreier Tag, an dem viele Studierende arbeiten), der Zeitpunkt im Semester (im ersten Semesterdrittel fokussieren die Studierenden auf das Studium) oder der Zeitpunkt der Bewerbung der Veranstaltung (kurz vor Semesterende bzw. in der Semesterpause) sind mögliche Ursachen für die Anlaufschwierigkeiten. Die Tatsache, dass der Workshop nach einer Verschiebung und erneuten Bewerbung doch durchgeführt werden konnte, lässt auf eine Kombination der letzten beiden Gründe schließen. Eine weitere Ursache für die zurückhaltenden Anmeldungen könnte auch eine Grundskepsis gegenüber der Thematik Karriere sein:

„Ich war zuerst etwas skeptisch, ob sich dieses Konzept auch eins zu eins auf soziale Berufe übertragen ließe und ob der Fokus nicht zu stark bei der Selbstvermarktung liegen würde – rückblickend kann ich jedoch sagen, dass mir besonders die Arbeit am "Selbst" (sich über sich selbst bewusst werden, sich richtig einschätzen lernen) sehr gefallen hat.“ (Onlinebefragung, ehemalige/r Teilnehmer/in)

Die eingesetzten Konzepte jedoch scheinen eine handlungsleitende Wirkung zu

besitzen und die Studierenden zu ermutigen und bestärken, dem Berufseinstieg positiv entgegenzuschauen. Dies zeigen Aussagen zum Ansatz der Karrierefiness:

„Eine größere Klarheit und die Erleichterung, einen Plan zu haben, dem ich folgen kann (ähnlich einer To-do-Liste)“

„Es zeigte mir, dass ich mich auf einem guten Weg befinde und half mir zu sehen, wo ich stehe und wie ich mich weiterbringen kann.“ (Wirkungsevaluation)

... und Aussagen zum Ansatz der Karriereressourcen:

„Ein besseres Verständnis und einen schönen Überblick über meine Ressourcen. In der Plenumsbesprechung dann auch, dass ich über mehr Ressourcen verfüge als gedacht.“

„Anhand dieser Aspekte kann ich mir jeweils wieder überlegen, was ich genau möchte und wie ich zu diesem Ziel kommen könnte.“ (Onlinebefragung, ehemalige Teilnehmer/in)

Der Workshop wird weiterhin vom Institut und den Career Services gemeinsam angeboten, neu im Drei-Semester-Rhythmus, um die Anmeldezahlen zu erhöhen. Zentral scheint zu sein, dass die Bewerbung des Angebots breit gestreut wird und durch mündliche Empfehlung vonseiten der Professorinnen und Professoren sowie den Dozierenden in den Lehrveranstaltungen gestützt wird. So lange ein solches Angebot freiwillig bleibt und nicht ins bestehende Studienprogramm aufgenommen werden kann, ist eine große Akzeptanz innerhalb des Instituts

notwendig und muss nach außen signalisiert werden.

Noch ein Fazit zur angewandten Methode unserer Studie: Im Sinne der Scholarship of Teaching and Learning wurde die eigene Lehre mit sozialwissenschaftlichen Methoden beforscht. In der vorliegenden Studie zeigte sich die Schwierigkeit, dass die Fragen der bisherigen Kursevaluationen (basierend auf einem Tool der

Hochschuldidaktik) nicht für eine langfristige Nutzung im Rahmen einer übergeordneten Beforschung ausgerichtet waren. Gerade für Unterrichtsformate im Bereich Übergang Studium–Beruf würde eine langfristige Perspektive jedoch Sinn machen, da die Wirkungen solcher Interventionen nur schwierig zu messen sind (Eimer 2014). In diesem Sinne könnte SoTL einen wichtigen Beitrag bei langfristigen Wirkungsanalysen leisten.

Autoren



Prof. Dr. Karin Manz

ist Leiterin der Professur Unterrichtsentwicklung und Unterrichtsforschung an der Pädagogischen Hochschule FHNW in Muttenz, Schweiz, und war vorher an der Universität Zürich tätig.



Dr. oec. publ. Roger Gfrörer

ist Leiter der Career Services der Universität Zürich und Dozent an verschiedenen Bildungsinstitutionen. Zuvor war er Oberassistent am Lehrstuhl Human Resource Management und arbeitete in der Personalabteilung der Universität Zürich.

Literatur

Bandura, A. (1976). Lernen am Modell: Ansätze zu einer sozial-kognitiven Lerntheorie. Stuttgart: Klett.

Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. In: Journal of Career Assessment, Volume 4 No.1, 91–98.

Eimer, A. (2014). Erreichen Career Services ihre langfristigen Ziele? Versuch einer indirekten Wirkungsanalyse, Career Services Papers 12, S. 66–76.

Gessler, M. (2012). Lerntransfer in der beruflichen Weiterbildung, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108/3, S. 362–393.

- Gfrörer, R. (2016). Karriereressourcen – Grundlagen für ein selbstgesteuertes Laufbahnmanagement, *Career Services Papers* 14, S. 59–72.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. In: *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 88, 220–229, doi:10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Kern, B. et al. (2015). The Role of SoTL in the Academy: Upon the 25th Anniversary of Boyer's Scholarship Reconsidered. *Journal of the Scholarship for Teaching and Learning*, Vol. 15, No. 3, pp.1–14.
- Krumboltz, J. D. (2009). Happenstance Learning Theory. In: *Journal of Career Assessment*, Volume 17, No. 2, 135–154
- Martensson, K., Roxå, T. & Olsson, T. (2011). Developing a quality culture through the Scholarship of Teaching and Learning. *Higher Education Research & Development*, Vol. 30, No. 1, 51–62. DOI: 10.1080/07294360.2011.536972.
- Mitchell, K. E., Levin A. S. & Krumboltz J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. In: *Journal of Counseling & Development*, Volume 77, No. 2, 115–124.
- Oechlse, M. & Hessler, G. (2011). Subjektive Theorien Studierender zum Verhältnis von Wissenschaft und Berufspraxis. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 6, Nr. 2, 214–229.
- Renkl, A., Gruber, H. & Mandl, H. (1996). Kooperatives problemorientiertes Lernen in der Hochschule. In: Lompscher J. & Mandl H. (Hrsg.), *Lehr- und Lernprobleme im Studium. Bedingungen und Veränderungsmöglichkeiten*. Bern: Huber, S. 131–147.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: Brown S. D. & Lent R. W. (Hrsg), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42–70.
- Schlömerkemper, J. & Winkel, Kl. (1987). *Lernen im Team-Kleingruppen-Modell: biographische und empirische Untersuchungen zum sozialen Lernen in der Integrierten Gesamtschule Göttingen-Geismar*. Frankfurt a. M.: Lang.