

Kompetenzerwerb von Studierenden und Profilbildung an Hochschulen

Ansätze, Überblick, Einleitung in die Tagung

Hannover, 03. November 2009
Dr. Michael Jaeger und Dr. Susanne In der Smitten

Gliederung

1. Verbindung von studentischem Kompetenzerwerb, Hochschulsteuerung und -profilbildung
2. Verschiedene Organisationsmodelle und ihre Konsequenzen für die Hochschulsteuerung und -profilbildung
3. Ablauf der Tagung und leitende Fragen

Das Warum der Verbindung von Studentischem Kompetenzerwerb und Hochschulsteuerung

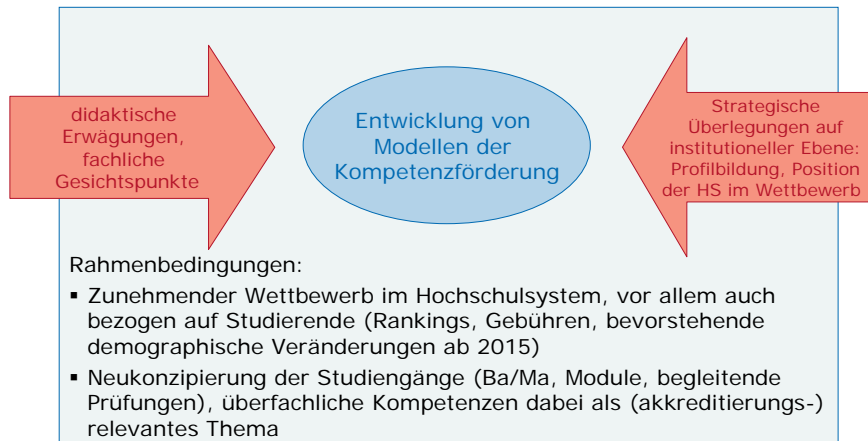


Ausgangspunkt: Studentischer Kompetenzerwerb

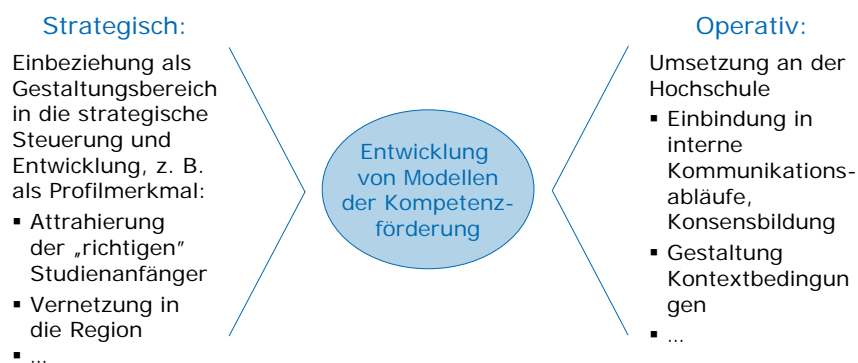
Schlüsselkompetenzen:

- Keine weithin anerkannte Definition; Arbeitsdefinition (in Anlehnung an Mertens 1974): Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, durch die eine Eignung für eine große Zahl beruflicher Positionen und Funktionen erreicht werden kann
- Im Zuge der Neukonzipierung der Studiengänge betonen Hochschulen neben Fachkompetenzen auch die Ausbildung von Schlüsselkompetenzen und sehen im Studienprogramm vielfach eigene Bereiche hierfür vor; Prüfkriterium bei Akkreditierung

Das Warum der Verbindung von Studentischem Kompetenzerwerb und Hochschulsteuerung



Das Wie der Verbindung von Studentischem Kompetenzerwerb und Hochschulsteuerung



Studentischer Kompetenzerwerb und Profilbildung

Anforderungen an Profilmerkmal:

- Horizontale Besonderheit
- Bezug auf Hochschule insgesamt oder zumindest auf große Teile
- Bedeutsamkeit für Leistungen der Hochschule

Teichler 2001

Klärung Verhältnis zu anderen
Profilmerkmalen (z.B. verstärkende oder
komplementäre Funktion)

Herausforderungen für die Hochschulsteuerung

- Breite Unterstützung in der Universität sichern; Anreize setzen
- Entscheidungsprozess über Organisationsform und Umsetzung gestalten
- Sicherung von Angebotsqualität und Finanzierung
- Kommunikation nach außen

Modelle der Schlüsselkompetenzvermittlung

- 3 Grundtypen
 - ▶ Integrative Ansätze
 - ▶ Additive Ansätze
 - ▶ Ganzheitliche Ansätze
- Der Sonderfall Service Learning
- Differenzierung von Zentralisierungsgraden

Integrative Ansätze

- (Empirisch gestützte) Annahme, dass Kompetenzvermittlung in Verbindung mit der konkreten Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten besonders wirkungsvoll ist
- Kompetenzvermittlung im Rahmen des Fachstudiums
- Besonders verbreitet in Natur-/ Ingenieurwissenschaften

Integrative Ansätze

- Vorteile
 - ▶ Unmittelbarer Anwendungsbezug
 - ▶ Klare Verantwortlichkeiten (einzelne Fächer und Fachbereiche)
 - ▶ Gute Möglichkeiten, Praktiker aus häufig angestrebten Berufsfeldern z.B. als Lehrbeauftragte einzubinden
- Nachteile
 - ▶ Schlüsselkompetenzen nur „Nebenprodukt“ der Lehre
 - ▶ Fragliche Kompetenz von Lehrenden, die lange nicht in der Praxis waren
 - ▶ Häufige Intransparenz, in welcher Veranstaltung welche Kompetenzen besonders gefördert werden
 - ▶ Gefahr, dass die Angebotserstellung in Bereichen suboptimal bleibt, für die sich kein Fach in besonderer Weise zuständig fühlt

Additive Ansätze

- Annahme, dass Schlüsselkompetenzen wenig fachspezifisch sind und in einer Vielzahl unterschiedlicher Anforderungssituationen mobilisierbar sein sollen
- Kompetenzvermittlung mit besonderen Kursangeboten

Additive Ansätze

- Vorteile
 - ▶ Schlüsselkompetenzvermittlung wird als gesondertes Aufgabenfeld wahrgenommen und dadurch auch stärker systematisierbar
 - ▶ Studierende können sich ein Profil abseits des fachlichen Mainstreams erarbeiten
 - ▶ Trans- und interdisziplinäres Denken kann in besonderer Weise gefördert werden; höhere Diversität in der Kurszusammensetzung
- Nachteil
 - ▶ Hoher Koordinationsaufwand hinsichtlich Bedarfsermittlung, der Überprüfung der Vollständigkeit des Lehrangebots, der Sicherstellung der organisatorischen Passung (Blockung der Veranstaltungen, Vermeidung von Überschneidungen) und der Kontrolle der Einhaltung vergleichbarer Qualitätsstandards

Ganzheitliche Ansätze

- Annahme, dass Kompetenzen nicht oder kaum vermittelt werden können
- Förderung von Kompetenzerwerb durch geeignete Rahmenbedingungen
- Beispiel: Jacobs University Bremen

Ganzheitliche Ansätze

- **Vorteil**
 - Kompetenzerwerb in konkrete Anforderungssituationen eingebettet
- **Nachteile**
 - keine klaren Zuständigkeiten
 - Schwierigkeiten hinsichtlich Controlling und Qualitätssicherung

Der Sonderfall Service Learning I

- Verbindung von gesellschaftlichem Engagement mit Hochschullehre
- Fachlicher Kompetenztransfer einerseits
- Erwerb von (Schlüssel-)Kompetenzen andererseits
- Nutzen für Studierende, Lehrende, die Hochschule und die Region



Der Sonderfall Service Learning II

- Im Kern integrativer Ansatz
- Gleichwohl auch additive Realisationen („Lernen in fremden Lebenswelten“)
- Zentralisierte Organisationsformen (Duisburg-Essen, Mannheim)
- Hinsichtlich der Durchsetzung spezifische Herausforderungen (Lernende, Studierende und NPO für innovatives Format gewinnen)
- Profilbildungseffekte möglich (Netzwerk, Preise)

Unterschiedliche Zentralisierungsgrade

- Föderale Organisation
 - ▶ Lehreinheiten und Institute entscheiden, welche Schlüsselkompetenzen sie in welchem Ausmaß und wie vermitteln möchten
- Dezentrale Organisation
 - ▶ Zentrale Elemente wie Ordnungen/Leitlinien zu Umfang/Art/Qualität der Kompetenzvermittlung
 - ▶ Zentrale Mitverantwortlichkeiten
- Zentrale Organisation
 - ▶ Schaffung eines Zentrums, bei dem die Schlüsselkompetenzvermittlung schwerpunktmäßig verortet wird

Unterschiedliche Zentralisierungsgrade

	Zentral	Dezentral	Föderal
Additiv	x	x	X
Integrativ		x	x
Ganzheitlich		(x)	x

Unterschiedliche Zentralisierungsgrade

	Zentral	Dezentral	Föderal
Additiv	x	x	X
Integrativ			x
Ganzheitlich			x

Service Learning

Mögliche Vorteile von Zentrumslösungen

- Klare Zuständigkeiten für Planung, Koordination, Evaluation...
- Identifizierung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Synergieeffekte
- Einheitliche Anforderungen/Qualitätsstandards besser sicherzustellen
- Erhöhung der Angebotstransparenz
- Zentrale Anlaufstelle für Studierende und Lehrende in organisatorischen und inhaltlichen Fragen
- Effizienzvorteile (Entlastung der Fächer, Ermöglichung spezieller Angebote, für die sich auf Fachebene nicht genügend Nachfrage fände)
- Entwicklung einer speziellen Expertise im Schlüsselkompetenzbereich
- Gute Sichtbarkeit nach außen (für Marketing, Vernetzung...)

Mögliche Schwierigkeiten bei Zentrumslösungen

- Sicherung der Akzeptanz in den Fachbereichen
- Sicherstellung der organisatorischen und finanziellen Beteiligung der Fachbereiche
- Gefahr von Ressourcenkonflikten

Mögliche Einflussvariablen auf die Organisationsform zur Kompetenzförderung

- Größe der Hochschule
- Vertretene Fachkulturen
- Struktur der Studiengänge
- Beteiligung an der Lehrerbildung
- Profilausrichtung der Hochschule
- ...

Ablauf der Tagung

- Themenblock 1: Synergieeffekte durch fächerübergreifende Kompetenzzentren
 - ▶ Mittagspause 12.15-13.15 Uhr
- Themenblock 2: Kompetenzerwerb durch ehrenamtliches Engagement in Anbindung an die Hochschullehre
 - ▶ Kaffeepause 15.00-15.30 Uhr
- Einzelvortrag: Employability – ein Thema auch für Hochschulen: Kompetenzprofil – Kompetenzerwerb - Profilbildung
- Podiumsdiskussion

Leitende Fragen Themenblock 1

- Wie können Zentrumslösungen organisiert und durchgesetzt werden?
- Wie gelingt der Anschluss an die Studienfächer?
- Wie gestaltet sich die hochschulinterne Akzeptanz in den verschiedenen Fächergruppen?
- Werden postulierte Vorteile (z.B. Synergieeffekte, Förderung der Interdisziplinarität) erreicht?
- Ist ein Beitrag zur Profilbildung der Hochschule festzustellen?
- Unter welchen Rahmenbedingungen / für welche Hochschulen erscheint die Einrichtung eines fachübergreifenden Kompetenzzentrums besonders geeignet? Gibt es auch Nachteile? Welche?

Leitende Fragen Themenblock 2

- Ist Service Learning ein Konzept vorzugsweise für Lehrer/innen und Sozialpädagog/inn/en?
- In welchem Verhältnis stehen Ehrenamt und Professionalisierung?
- Ist Service Learning effektiv, d.h. werden Kompetenzgewinne erreicht?
- Wie gelingt die inhaltliche Verknüpfung von Ehrenamtsengagement und Lehre an der Hochschule in der Praxis?
- Unter welchen Rahmenbedingungen gelingt Service Learning besonders gut? Welche Schwierigkeiten und Hürden sind andererseits zu erwarten?
- Inwiefern kann Service Learning einen Beitrag zur Profilbildung leisten?

Leitende Fragen Einzelvortrag

- Wie kann Employability im Kontext der Hochschulbildung sinnvoll definiert werden?
- Was spricht für die Förderung von Employability in enger Anbindung an das Fachstudium? Wie kann sie gelingen?
- Wie kann die Förderung von Employability mit Hochschulprofilbildung verbunden werden? Worauf müssen Hochschulen dabei achten?

Leitende Fragen Podiumsdiskussion

- Welches Potential weisen unterschiedliche Modelle des Kompetenzerwerbs für Fragen der Profilbildung an Hochschulen auf?
- Welche Möglichkeiten und Grenzen der „Steuerbarkeit“ für entsprechende Ansätze bestehen an Hochschulen?
- Welche Argumente sprechen für eine additive, welche für eine integrative Vermittlung von Schlüsselkompetenzen? Wo liegen die spezifischen Leistungsfähigkeiten sowie Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Ansätze?

