

Kompetenzorientierte Lehre in den sozialwissenschaftlichen Fächern



Autor: Sascha Kessler
September 2015

Im Folgenden finden Lehrende, insbesondere der sozialwissenschaftlichen Fächer, einige didaktische Hinweise und Vorschläge, die ihnen bei der Kompetenzorientierung ihrer Lehre von Nutzen sein können. Einleitend wird Kompetenz definiert und argumentiert, weshalb kompetenzorientierte Lehre sinnvoll ist. Daran schließen sich abstrakte und konkrete didaktische Hinweise für die praktische Umsetzung in der universitären Lehre an.

WAS IST KOMPETENZ?

Kompetenz ist das persönliche Handlungspotential eines Individuums und umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die ein angemessenes (professionelles) Handeln mit der Umwelt ermöglichen (Synthese aus Wildt 2006; Erpenbeck et al. 2000). Kompetenz ist damit eine grundlegende Voraussetzung für ein bewusstes und selbstbestimmtes Handeln in komplexen, sich wandelnden Kontexten. Sie ermöglicht es, in wissenschaftlichen und beruflichen Kontexten effektiv zu handeln. Die Förderung von Kompetenzen in

der Lehre strebt dabei nicht die Messbar-
machung und Quantifizierung des Lerner-
folgs an, sondern eine Bewusstmachung der
Entwicklung der Handlungsmöglichkeiten
der Lernenden.

WOZU KOMPETENZORIENTIERT LEHREN?

Im Studium sollen Fähigkeiten entwickelt werden, um in einer komplexen Lebens- und Arbeitswelt reflektiert und selbstbestimmt handlungsfähig zu sein. Um kompetent handeln zu können, müssen theoretisches, methodisches und inhaltliches Wissen sowie Fähigkeiten so verinnerlicht werden, dass sie selbstverantwortlich und zielorientiert angewendet werden können. Das verknüpfte Wissen und die Fähigkeiten ermöglichen es, komplexe Forschungsfragen und Aufgabenstellungen in Projektkontexten zu operationalisieren und umzusetzen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Wirtschaft und Wissenschaft erwarten von Absolventinnen und Absolventen der Sozialwissenschaftlichen Fächer eine Reihe

häufig eng miteinander verbundener sowie aufeinander aufbauender Kompetenzen. Neben der Kommunikations- und Teamfähigkeit sind vor allem Eigenverantwortung, sowie analytisches und ganzheitliches Denken gefragt (siehe dazu den Abschlussbericht der Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/364780.html>). Von Akademikerinnen und Akademikern sowie insbesondere von Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wird in der Berufswelt ein hohes Maß an Selbstverantwortung und die Bewältigung komplexer Situationen gefordert. Praktisch jede Einzelaufgabe erfordert das gleichzeitige Abrufen von Kommunikationsfähigkeit, analytischem Denken sowie zielorientiertem und selbstverantwortlichem Arbeiten, die im Arbeitsalltag wiederum mit weiteren Kompetenzen kombiniert werden müssen. In allen Arbeitsfeldern für Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sind also Kompetenzbündel gefordert, weil komplexe Arbeitsprozesse zu bewältigen sind. Aus diesem Grund sollten möglichst praxisnahe und weitgehend selbstgesteuerte Situationen auch in die Lehre integriert werden, um adäquate Kompetenzen zu entwickeln.

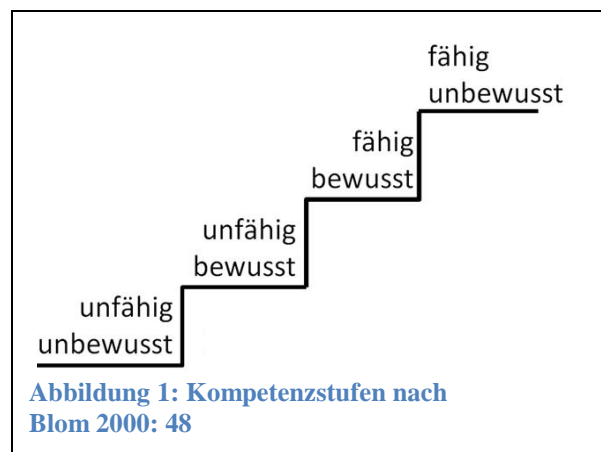
WIE LASSEN SICH KOMPETENZEN IN DER LEHRE ENTWICKELN?

Eine Vielzahl von Methoden ermöglicht es, die Entwicklung von Handlungskompetenzen gezielt zu fördern. Dabei bieten bereits die vertrauten Seminarmethoden wie Referate, Diskussionen, Literaturarbeit und dergleichen viele Möglichkeiten, die Lehre

explizit auf die Kompetenzentwicklung auszurichten.

BEWUSSTSEIN FÖRDERN

Zentral für die kompetenzorientierte Lehre ist die Bildung von Bewusstsein über die eigenen (Un-)Fähigkeiten. Ein erster Schritt ist es, sich die eigenen Fähigkeiten und Unfähigkeit in bestimmten Bereichen vor Augen zu führen. Dadurch kann die lernende Person motiviert werden, sich neue Fähigkeiten bewusst anzueignen (Blom 2000).



Dozierende können in den von ihnen geleiteten Lernsituationen verdeutlichen, dass die Studierenden beispielsweise bei einem (Gruppen-)Referat mehr lernen, als ‚nur‘ ein wissenschaftliches Thema in einem universitären Seminar darzulegen und anschließend eine Diskussion zu führen. In einem Referat müssen die Informationen so aufbereitet werden, dass sie für die Zielgruppe verständlich dargestellt werden können. Dazu muss zunächst die Zielgruppe sowie deren Vorwissen analysiert werden, um die Präsentation entsprechend anzupassen. Auch die Kommunikationsweise und der Aufbau des roten Fadens eines Referats müssen sich an den Zuhörerinnen und Zuhörern orientieren. Referate bieten im-

mer auch einen Anlass, um Feedback über erlerntes Wissen sowie die Präsentationsfähigkeit zu geben. Dabei bietet es sich an, dies entsprechend klarer Feedbackregeln auch durch Studierende durchführen zu lassen. Für Studierende sind gewöhnliche Seminarsituationen wie Referate und Diskussionen besonders lehrreich, wenn sie entsprechend reflektiert und bewusst eingesetzt werden. Um Kompetenzentwicklungen nachvollziehbar zu machen, können Dozierende ihre Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer darauf hinweisen, dass insbesondere bei Aufgabenstellungen wie (Gruppen-)Referaten, Diskussionsleitungen, Hausarbeiten und dergleichen, die zum ‚Standardrepertoire‘ eines Seminars gehören, Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, analytische Fähigkeiten, Kundenorientierung (durch die Orientierung an den Teilnehmenden Studierenden), schriftlicher Ausdruck, Selbstmanagement, Selbstbewusstsein und viele weitere Kompetenzen quasi ‚implizit‘ entwickelt werden. Dabei sollte auch deutlich werden, dass beispielsweise eine gefestigte Persönlichkeit, kritisches Denken und die Fähigkeit, die Perspektive zu wechseln, auch in der Berufswelt geforderte Kompetenzen sind, die in Seminaren erworben werden können. Häufig erscheint dazu ein partizipativer und kommunikativer Lehrstil, der die Perspektive der Studierenden berücksichtigt, förderlicher als Lehrveranstaltungen im Stile des Frontalunterrichts.

Dozierende können im Zusammenhang mit ihren Lerneinheiten auf die von ihnen angestrebten Lernziele aufmerksam machen. Außerdem besteht die Möglichkeit, die Studierenden zu befragen, auf welche Fä-

higkeiten sie selbst besonderen Wert legen. Die Seminarinhalte und die Beobachtungen des Lernfortschritts können dann dementsprechend angepasst werden. Dabei werden Ziele des Kompetenzerwerbs deutlich gemacht und auf motivierende Weise nachvollziehbar. Die in den Seminaren erbrachten Leistungen und die damit verbundenen Fähigkeiten können im Rahmen von Feedbackgesprächen in verschiedenen Phasen des Semesterverlaufs angesprochen werden. Durch spezifische, auf den Kompetenzerwerb bezogene Rückmeldungen der Dozierenden in Feedbackgesprächen und Bewertungen nach Leistungserbringungen wie Referaten und Ähnlichem kann die Kompetenzentwicklung der Studierenden bewusst(er) gemacht werden. Auch gegenseitiges Feedback durch die Studierenden ist hierbei förderlich und regt gleichzeitig einen Reflexionsprozess unter den Studierenden an. Dozierende können weitere Reflexionsanreize geben, indem sie mit den Studierenden diskutieren, inwiefern einzelne Methoden und die darin essentiellen Kompetenzen in anderen Kontexten (wie beispielsweise potentiellen Berufsfeldern) eingesetzt werden. In Lerntagebüchern können Studierende selbst festhalten und sich bewusst machen, welche Lernerfolge sie in einem Seminar oder Semester erreicht haben. Auch Verknüpfungen von Inhalten wie einer Theorie mit der Anwendung dieser auf empirische Gegenstände durch Erhebungen und Analysen kann die Bedeutungen von Kompetenzen, die dazu notwendig sind, bewusst machen.

Die angestrebten und erlernten Fähigkeiten deutlich zu machen, fördert nicht nur die Entwicklung von (berufsrelevanten) Kom-

petenzen und das (Selbst-)Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten, sondern auch die Motivation der Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer. Im Sinne des *constructive alignments*¹, sollten auch die Prüfungsformen an den Lernzielen ausgerichtet werden. Durch die Überprüfungen der erworbenen bzw. angestrebten Kompetenzen sind die Studierenden stärker motiviert, diese gezielt zu entwickeln.

KOMPETENZEN VERSTEHEN

Um Kompetenzen bewusst zu fördern, müssen sie in ihren Zusammenhängen verstanden werden: keine Kompetenz kann klar von anderen abgegrenzt werden und ohne ihre Verknüpfung sinnvoll in ihrem Kontext angewendet werden. Betrachtet man eine analytisch isolierte Kompetenz, werden immer auch ihre Verknüpfungen mit anderen Kompetenzen sichtbar. Teamfähigkeit beispielsweise verlangt immer auch nach Kommunikations-, Konflikt-, Beziehungs- und Organisationsfähigkeit, nach Verbindlichkeit und je nach Team auch Empathie oder Durchsetzungsfähigkeit. Kommunikationsfähigkeit wiederum beinhaltet mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Anpassungsfähigkeit an die Kommunikationspartnerinnen und -partner sowie eine gewisse Form der Beziehungsfähigkeit zu diesen, Verbindlichkeit in den kommunizierten Aussagen und nicht zuletzt auch die Fähigkeit zuzuhören. Jede dieser Kompetenzen setzt sich wiederum aus weiteren Kompetenzen zusammen. Zur Bewältigung praktischer Aufgaben wie einer Projektdurchführung oder eines Referats müssen diese Fähigkeiten mit Selbstorganisation und Eigenverantwortung kombiniert werden. Betrachtet man einzelne Handlungen

werden auch hier die Zusammenhänge zwischen den Kompetenzen sichtbar.

KOMPLEXE KOMPETENZEN FÖRDERN

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die im Arbeitsalltag geforderten Kompetenzen am besten in komplexen Lernsituationen entwickelt werden. Ein Großteil der Aufgaben, die in der Lehre häufig Studierenden gestellt werden, sind allerdings durch eine enge Anleitung klar vorstrukturiert und oft wenig komplex. Um die Entwicklung von miteinander verknüpften Kompetenzen zu fördern, sollten die Aufgaben im Studium möglichst selbstgesteuert gestaltet und miteinander verflochten sein. Die Selbststeuerung kann beispielsweise dadurch gefördert werden, dass die Studierenden in Entscheidungen über einzelne Themen und den Seminarverlauf eingebunden werden. Komplexität wird zum Beispiel durch projektorientiertes Arbeiten oder die explizite Kontextualisierung und Verkettung von Aufgaben, Themen, theoretischem und methodischem Wissen erreicht. Dies kann beispielsweise durch kleine Forschungsaufgaben, die von der Formulierung der Forschungsfrage über die Erhebung und Auswertung von Daten bis zu ihrer Präsentation reicht, gefördert werden.

PRAXISBEZÜGE HERSTELLEN

Theoretisches, methodisches und fachliches Wissen kann in komplexen und selbstgesteuerten Lernsituationen angewendet werden, und dabei auch Praxisbezüge deutlich gemacht werden. Die experimentelle Nutzung des Wissens ermöglicht ein tieferes Verständnis und fördert Handlungskompetenz. Um den Transfer von Lerninhalten auf praktische Anwendungen zu fördern, soll-

ten bei den methodischen, thematischen und theoretischen Lerninhalten auch ihre Anwendungsbezüge berücksichtigt werden. Dies lässt sich besonders gut durch Praxisseminare, Lehrforschungen, Planspiele oder Projektseminare umsetzen. In diesen Seminarformaten können komplexe Lernsituationen erzeugt werden, wie sie im Berufsalltag, sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft, auftreten. Die Mitarbeit in diesen Seminaren schult komplexe Fähigkeiten und Kompetenzen der Studierenden. Aber auch in anderen Seminarformaten kann immer wieder auf Anwendungsmöglichkeiten hingewiesen werden.

Lehrkräfte sowie Referentinnen und Referenten mit Forschungs- und Berufserfahrung sind prädestiniert, um die praktische Relevanz theoretischer Inhalte zu verdeutlichen. Für die Studierenden eröffnen Lehrpersonen aus der Praxis die Möglichkeit, Einblicke in potentielle Berufsfelder und Insiderinformationen aus der Branche zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen. Falls vorhanden, können auch praktische Erfahrungen von Studierenden im Seminarverlauf immer wieder gewinnbringend eingesetzt werden. Bezüge zur Praxis können durch inhaltliche, aber auch durch symbolische Verweise (beispielsweise durch typische Gegenstände oder Verhaltensweisen) aus einem Anwendungsbereich hergestellt werden. Eine Debatte kann beispielsweise in Form eines selbst moderierten Teamgesprächs mit veränderter Sitzordnung und Rollenzuschreibungen durchgeführt werden.

KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER LEHRE

Der Kompetenzerwerb vollzieht sich in vielen zusammenhängenden Schritten und kann durch einen bewussten Methodeneinsatz gefördert werden. Grundsätzlich sollte den Lehrenden bewusst sein, welche Kompetenzen sie auf welche Art und Weise fördern möchten und dies in den entsprechenden Lernsituationen auch explizit gegenüber den Studierenden machen. Dies kann in Einleitungen oder bei Evaluations- und Reflexionsgesprächen geschehen. Dadurch wird der Kompetenzerwerb für die Studierenden nachvollziehbar und bewusst gemacht. Während eines Seminarzyklus sollten die Lernziele und die Methoden ineinander übergehen und miteinander verbunden werden. Einzelne Lernsituationen können einem Kompetenzbereich oder einem zusammenhängenden Kompetenzbündel zugeordnet werden. Dabei sind die Zusammenhänge und der Handlungsbezug zu berücksichtigen.

In der Planung einer Lehrveranstaltung können folgende Punkte beachtet werden:

- **Bewusstsein** bei Lehrenden und Studierenden über die Lernziele und die adressierten Kompetenzen bilden (**Zielorientierung**)
- **Selbstreflexion** der Studierenden über die eigenen (Un-)Fähigkeiten und Lernerfolge fördern
- **Didaktische Situationen** so **verketteten**, dass Zusammenhänge zwischen Kompetenzen und Handlungen deutlich werden

- **Handlungssituationen** schaffen, in denen vielseitige Kompetenzen angewendet werden
- **Komplexität** von Handlungen und den darin geforderten Kenntnissen und Kompetenzen analysieren, um ein tieferes Bewusstsein zu fördern

Welche Methoden dazu im Einzelnen angewendet werden, hängt von den angestrebten Lernzielen ab. Einzelne Lernsituationen können einem Kompetenzbereich oder einem zusammenhängenden Kompetenzbündel zugeordnet werden, wobei die Schwerpunktlegung viel Spielraum lässt².

BERATUNG UND WORKSHOPS

Für eine nähere Beschäftigung mit dem Thema der kompetenzorientierten Lehre werden 2016 und 2017 hochschuldidaktische Workshops angeboten und eine didaktische Methodensammlung herausgegeben. Hinweise dazu unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/364780.html>

Kontakt: Sascha Kessler;
sascha.kessler@sowi.uni-goettingen.de



REFERENZEN

- Blom, Herman. 2000. *Der Dozent als Coach*. Neuwied [u.a.]: Luchterhand.
- Erpenbeck, John & Lutz v. Rosenstiel (Hrsg.). 2007. *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schaper, Niclas. 2012. *Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre*. Hochschulrektorenkonferenz (Hg.). k.A. verfügbar unter: http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/fachgutachten_kompetenzorientierung.pdf.
- Wildt, Johannes. 2006. Kompetenzen als Learning Outcomes. *Journal Hochschuldidaktik* 17 (1): 6–9.

¹ Beim *constructive alignment* werden in einem Schritt die Lernziele festgelegt und geeignete Prüfungsformen festgelegt, mit deren Hilfe der angestrebte Lernerfolg abgefragt werden kann. Da Studierende großen Wert auf das Bestehen der Prüfung legen, sind sie besonders motiviert, sich die dazu notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen.

² Praktische Hinweise dazu finden sich ebenfalls im Abschlussbericht der Befragung von Arbeitgeberinnen und -gebern unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/364780.html>.