



Universität Bielefeld

**Soziale Kompetenzen – vom Leh^er Raum zum Lernraum
Dokumentation der 6. Jahrestagung
der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen e.V.
am 31. August und 1. -2. September 2009 an der Universität Bielefeld**

Schwerpunkt der 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis e.V. waren die sozialen Kompetenzen. In wie weit können soziale Kompetenzen in der Hochschule vermittelt, erfahren, reflektiert usw. werden. Möglichkeiten und Grenzen der Hochschulen wurden vorgestellt, in Workshops erarbeitet und in Lernräumen diskutiert.



1. Programm der Tagung

**Pre-Workshop zum Training sozialer
Kompetenzen am 31. August 2009**

Dipl. Soz.-Päd. Bettina Kress, Beauftragte für
Betriebliches Eingliederungs-management der
Stadt Recklinghausen

**Begrüßung an der Universität Bielefeld
am 1. September 2009**

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Rektor der
Universität Bielefeld

Eröffnung der 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen
Prof. Dr. Tobina Brinker, FH Bielefeld, und Dr. Eva Reichmann, Uni Bielefeld

**Aspekte zum Erwerb sozialer
Kompetenzen**

Prof. Dr. Christian Willems, FH
Gelsenkirchen, Abt. Recklinghausen

**Schlüsselkompetenzen in der Praxis
als Faktor ökonomischer
Betriebsführung am Beispiel einer
Untersuchung eines
mittelständischen Betriebes**

Prof. Kurt-Friedrich Blank, FH Erfurt





Parallele Workshops:

A – Ethik als soziale Kompetenz

Pfarrer Gerhard Kracht, Sekten- und Weltanschauungsfragen der Evangelischen Kirche von Westfalen,

Moderation: Eva-Maria Schumacher, constructif Hagen

B – Erwerb von sozialen Kompetenzen durch studentisches Engagement

Petra Lewe, SIFE-Team Bielefeld, Stunt e.V. und Campus Radio

Moderation: Nils Echterhoff, Uni Duisburg-Essen

C – Erwerb von sozialen Kompetenzen durch Tutorentätigkeit

Dipl. Päd. Christiane Henkel, Schreiblabor, Uni Bielefeld, und Frank Ehninger, Uni Osnabrück

Moderation: Maria-Anna Worth, FH Köln

Austauschforum zu sozialen Kompetenzen

Moderation: IST – Interdisziplinäre Schlüsselkompetenz-Tutorien der FH Bielefeld

1. Sind Kompetenzen sozial?
2. Messung sozialer Kompetenzen?
3. Kann man soziale Kompetenzen vermitteln?
4. Schaden soziale Kompetenzen der Karriere?
5. Bescheidenheit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne „ihr“?
6. Soziale Kompetenzen – wozu?

Parallele Workshops am 2. September 2009

D – Service Learning und der Erwerb sozialer Kompetenzen

Gabriele Bartsch, Agentur Mehrwert, Stuttgart

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller, HS Bochum

E – Soziale Kompetenzen trainieren mit Methoden des Improvisationstheaters

Prof. Dr. Marcus Weber, Hochschule Niederrhein, und Dipl.-Soz. Päd. Jörg Seigies, ImproWerk Aachen

Moderation: Anke Lubkowitz, genio.team Recklinghausen

F – Vermittlung von sozialen Kompetenzen durch Verbundstudium und Unternehmensprojekte

Dr. Margot Klinkner, Zentralstelle für Fernstudien an FHs, Koblenz, und Prof. Dr. Ulrich Kroppenberg, FH Mainz

Moderation: Prof. Dr. Christian Willems, FH Gelsenkirchen

Lernraum soziale Kompetenzen

Moderatorinnen und Moderatoren der Workshops



2. Pre-Workshop am 31. August 2009: Training sozialer Kompetenzen

„Ich bin anderen noch nie in so kurzer Zeit so nahe gekommen(...)“

Statement einer Teilnehmerin aus der Abschlussrunde

Die Schlüsselfrage für den Pre-Workshop „Training sozialer Kompetenzen“ war: Wie kann es gelingen, einer Gruppe von Hochschullehrenden gleichzeitig Methoden des Sozialtrainings und einen emotional erlebbaren Zugang zum sozialen Lernen zu vermitteln?

Das Statement aus der Abschlussrunde, stellvertretend für viele ähnliche, zeigt, dass es funktioniert hat – die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops haben sich selbst als sozial kompetente Menschen in einer entspannten, anregenden und humorvollen Lernumgebung ohne Leistungsdruck erlebt. Dies ist die Voraussetzung, um die sozialen Kompetenzen von Erwachsenen zu fördern, die auf dem Weg durch ihre Sozialisation bereits ihr individuelles Konzept von sozialen Fähigkeiten, Motivationen und Unsicherheiten herausgebildet haben.

Der Unterschied zur Zielgruppe der jungen Erwachsenen bzw. Studierenden ist aus der Sicht der am Lebenslangen Lernen orientierten praktischen Sozialarbeit die unterschiedliche Lebenswelt, oder um im Bild zu bleiben – der bisher kürzere Weg durch die Sozialisation mit ihren für das Lebensalter typischen Entwicklungsaufgaben und den individuellen Bewältigungsstrategien.

Mit einem Rückblick auf das Zusammenspiel zwischen konzeptioneller Struktur und erfolgter Umsetzung im Workshop durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen soll nun eine Antwort versucht werden auf die eingangs gestellte Frage.

2.1 Start des Workshops:

Die Dozentin stellte sich zunächst selbst als Person, mit kurzem Abriss des beruflichen Hintergrundes und der beruflichen Erfahrungen vor. Gleichzeitig bot sie den Teilnehmern mitgebrachte Schokoriegel an.

Das Seminarprogramm wurde erläutert und festgestellt, dass niemand bei den Übungen zum Sozialtraining verpflichtet ist, mit zu machen jedoch deutlich äußern sollte, dass er oder sie sich bei einer Übung nicht beteiligen möchte.

Der erste und entscheidende Eindruck für die Teilnehmer, was sie in einer Lernsituation zu erwarten oder auch zu befürchten haben, ist die Selbstpräsentation des Lehrenden oder Trainers. Vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen versuchen Teilnehmer in jeder Art von Lernsituation einzuschätzen, wie viel Zugewandtheit, Freundlichkeit und Kompetenz sie erwarten können.

Die „kleine“ Geste der angebotenen Süßigkeit greift an dieser Stelle auf eine universelle Erfahrung aus der Kindheit zurück. Sie signalisiert und symbolisiert an dieser Stelle eine vorweggenommene Belohnung und liebevolle Zuwendung und reduziert damit die Unsicherheit der Anfangssituation.



Erfahrung im Workshop:

Nicht jeder Teilnehmer mochte sich direkt einen Schokoriegel nehmen, aber auf die Geste reagierten die Teilnehmer insgesamt positiv mit einem ersten Lächeln.

2.2 Vorstellungsrunde

In der Vorstellungsrunde wurden die Teilnehmenden von der Dozentin gebeten, sich als Person mit ihrem Fachgebiet und ihrer Motivation zur Teilnahme am Workshop vor zu stellen und für sich und die anderen zu klären, ob sie im Workshop geduzt oder gesiezt werden möchten. Die Dozentin gab an dieser Stelle bereits die Information, dass die Gruppe im Laufe des Tages einige Übungen und Erfahrungen miteinander machen werde, in denen körperlich-räumliche und emotionale Nähe entstehen kann und auch beabsichtigt sei.

Die Vorstellungsrunde wurde methodisch durch das Werfen und Fangen eines weichen Balles mit aufgedrucktem lachendem Gesicht umgesetzt.

Das Zuwerfen und Fangen des Balles ist eine erste spielerische Interaktion der Teilnehmer miteinander. Der jeweils nächste Teilnehmer muss ausgewählt, also angesprochen werden und erste Kommentare zum Fangen des Balles zeigen dem Lehrenden oder Trainer, ob die Gruppe sich solidarisch zeigen wird, wenn etwas nicht gut klappt oder einzelne durch abwertende Bemerkungen Leistungsdruck oder Konkurrenz aufbauen. An dieser Stelle kann der Lehrende oder Trainer bereits steuernd eingreifen und durch eigene Kommentare deutlich machen, welches Verhalten er oder sie fördern bzw. nicht tolerieren wird.

Erfahrung im Workshop:

Alle Teilnehmer wählten das „Du“ als Anspracheform. Insgesamt zeigte sich die Gruppe an dieser Stelle bereits sehr solidarisch und unterstützend.

2.3 Übung Sozialtraining: Das Gruppenspiel „Hase, Palme, Elefant“

Das Spiel stammt aus der sozialen Jugendarbeit und fördert die Zusammenarbeit und den Abbau von Unsicherheit, weil es zur Darstellung einer Figur drei Teilnehmer braucht und insbesondere das Misslingen der Darstellung, das jedem Spieler anfangs passiert, zum Lachen anregt. Die Teilnehmer erhielten vor Spielbeginn eine Erläuterung zur Zielsetzung der Übung im Sozialtraining sowie die Spielanleitung. Der erste Spielführer zum Auftakt des Spiels ist der Lehrende oder Trainer, der im Verlauf darauf achten muss, dass das Spiel möglichst schnell und dynamisch läuft.

Da jeder Teilnehmer abwechselnd in die Rolle des Spielführers und des Figurendarstellers gerät, ist garantiert, dass niemand auf die Rolle des Lächerlichen reduziert wird. Darüber hinaus vermittelt das Spiel eine direkte Erfahrung des Lernens durch übende Wiederholung – je länger das Spiel dauert, desto besser gelingen die Figuren in der Darstellung.

Die erste Übung zum Sozialtraining in dem Workshop sollte vor allem zum gemeinsamen Lachen anregen, dies ist die effektivste Art, Unsicherheiten ab zu bauen und ein positives Gruppenklima auf zu bauen. Gleichzeitig präsentiert sich der Lehrende oder Trainer selbst als humorvoller Mensch, der bereit ist, sich vor der



Gruppe lächerlich zu machen, in dem er alle darzustellenden Figuren vorstellt. Für die Teilnehmer ist er in diesem Moment ein Modell, an dem sie erleben können, dass sie weder an Kompetenz noch an Wertschätzung verlieren, wenn anderen Anlass geben, über sie zu lachen.

Erfahrung im Workshop:

Alle Teilnehmer spielten das Spiel mit großer Heiterkeit.

2.4 Inputreferat zum OECD-Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen

In einer kurzen Power Point Präsentation wurde den Teilnehmern das Ergebnis des DeSeCo – Projektes der OECD zur Entwicklung eines europaweit einheitlichen Referenzrahmens für Schlüsselqualifikationen vorgestellt und um den kritischen Blick von Prof. F.E. Weinert zur Möglichkeit oder Unmöglichkeit der Vermittlung abstrakter, einstellungsorientierter Schlüsselqualifikationen ergänzt.

Das Inputreferat sollte den Workshop-Teilnehmern eine erste gemeinsame Informationsbasis zum Thema Schlüsselqualifikationen vermitteln und ihnen ermöglichen, sich selbst und ihre Aktivitäten in den europäischen Diskussionshintergrund einzuordnen.

Gleichzeitig orientierte sich die methodische Umsetzung am Lebensweltbezug von Hochschullehrenden. Die kognitive, wissenschaftliche Auseinandersetzung ist für Hochschullehrende bekannte Berufsrolle und bestätigt an dieser Stelle im Workshop ihre fachlichen und sozialen Status.

Erfahrung im Workshop:

Die Diskussion zeigte einen recht unterschiedlichen Informationsstand bzgl. des europäischen Diskussionsrahmens zum Thema Schlüsselqualifikationen. Nach einem zögerlichen Start entwickelte sich eine recht offene Pro-und-Contra-Diskussion zum Nutzen und zur Gefahr eines Eu-weit verbindlichen Kataloges von Schlüsselkompetenzen in der Bildungsplanung und -umsetzung.

Nach der Mittagspause startete der Workshop mit zwei weiteren Übungen zum Sozialtraining.

2.5 Übung Sozialtraining: „Außer mir kann keine(r).....“

Die Übung stammt aus dem Selbstbehauptungstraining und fördert die positive Selbstdarstellung von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Es baut außerdem die Angst der persönlichen Präsentation vor einer Gruppe ab und bietet eine erfahrungsorientierte Basis zur Thematisierung des Spannungsfeldes zwischen gesellschaftlich erwünschter Bescheidenheit und selbstbewusster Darstellung von Kompetenz.

Die Teilnehmer stehen im Spiel dicht beieinander im Kreis. Aufgabe ist es, sich eine persönliche Kompetenz, Fähigkeit oder Fertigkeit zu überlegen, ohne Aufforderung in die Mitte des Kreises zu treten und den Satz auszusprechen „Außer mir kann keiner.....Italienisch kochen, Drachenfliegen, andere zum lachen bringen etc.“ Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Außenkreis haben die Aufgabe, mit in die Mitte



zu treten, wenn sie die dargestellte Eigenschaft, Fähigkeit oder Fertigkeit ebenfalls besitzen. Findet sich niemand, bleibt der Teilnehmer/die Teilnehmerin in der Mitte allein und damit „einzigartig“. Die Teilnehmer erhielten vor Spielbeginn eine Erläuterung zur Zielsetzung der Übung im Sozialtraining sowie die Spielanleitung.

Erfahrung im Workshop:

Für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops war sofort spürbar, dass es nicht einfach ist, sich positiv darzustellen, ohne die Darstellung in einen situativen und verbalen Kontext einzubinden. Je mehr Zuspruch es durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Außenkreis für die Teilnehmer mit einer einzigartigen Darstellung in der Kreismitte gab, desto mehr stieg die Bereitschaft aller Teilnehmer, sich zu präsentieren.

2.6 Übung Sozialtraining: Die Waschstraße

Das Spiel stammt ebenfalls aus dem Selbstbehauptungstraining. Es fördert den positiven emotional-körperlichen Umgang mit anderen und baut Hemmschwellen vor Nähe ab. Gleichzeitig bietet es die Lernerfahrung, eine eindeutig liebevolle Zuwendung als nonverbale Kommunikation von der versteckten, ironisierenden Zuwendung wie z.B. dem „Klaps auf die Schulter“ oder dem „anstupsen“ zu unterscheiden.

In dem Spiel stehen sich je zwei Teilnehmer/Teilnehmerinnen gegenüber und bilden so eine Gasse, durch die die Teilnehmer nacheinander hindurchgehen und sich am Ende der Gasse wieder aufstellen. Je zwei gegenüberstehende Spieler übernehmen Funktionen, die einer Autowaschstraße entlehnt sind. Beim „Wasser“ wird mit den Fingerspitzen leicht am Körper des Teilnehmers entlang gestrichen, bei den „Bürsten“ wird er mit den Händen massiert und bei den „Trockendüsen“ leicht angepustet.

Erfahrungen im Workshop:

Für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen war die Erfahrung unterschiedlich, während einige die Zuwendung genossen, war es anderen zu eng und nah. Diese Erfahrung ermöglichte jedoch eine bewusste Einschätzung, wie viel Nähe oder Distanz zu anderen individuell gewünscht ist, um sich zum einen sicher, aber auch emotional nah zu fühlen.

2.7 Entwicklungspsychologischer Blick: „Was lernen wir wann und wie? Gruppenaufgabe in drei Kleingruppen

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen hatten hier die Aufgabe, sich in drei frei gewählten Gruppen anhand von vorgefertigten Stichwortkarten darüber zu verständigen, welche Entwicklungsaufgaben Kinder und Jugendliche vom 1 bis 5, 6 bis 11 und 12 bis ca. 18. Lebensjahr im Laufe ihrer Sozialisation zu bewältigen haben und mit welchen Mitteln und Voraussetzungen sie diese Aufgaben meistern.

Die Stichwortkarten bildeten eine vereinfachte und gekürzte Zusammenfassung grundlegender Ergebnisse der Entwicklungspsychologie, Sozialisations-, Kindheits- und Jugendforschung ab.



Die Teilnehmer erhielten vor der Aufgabe keinerlei fachlichen Input – sie sollten ihre Erfahrungen und Einstellungen zum Thema in der Auseinandersetzung mit den Stichwortkarten zusammen tragen und anschließend im Plenum darstellen.

Die Aufgabe verfolgte eine doppelte Zielsetzung. Zum einen sollten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen selbst erfahren, dass soziales Lernen auch themenzentriert stattfinden kann, wenn eine Gruppe zunächst die Möglichkeit erhält, sich über ihre Vorkenntnisse, Meinungen und Einstellungen zu verständigen und daraus Fragen und Informationsbedarf zu entwickeln und zum anderen sollte das Thema der Aufgabe verdeutlichen, welche Fülle von Entwicklungsaufgaben unter besten Sozialisationsbedingungen von Kindern und Jugendlichen bewältigt werden müssen, um nicht nur größtmögliche Studierfähigkeit sondern auch alle notwendigen Voraussetzungen zum breit angelegten Kompetenzerwerb zu erlangen.

Erfahrungen im Seminar:

Die Aufgabe wurde von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen engagiert und hoch konzentriert bearbeitet. Insgesamt zeigten die Ergebnisse der Gruppenarbeit den gesamtgesellschaftlichen Prozess steigender Anforderungen an frühkindlichen und kindlichen Kompetenzerwerb, der entwicklungspsychologisch jedoch oft noch gar nicht geleistet werden kann und damit zu Überforderung und Herausbildung von Entwicklungsrückständen führt.

In der Auswertung zeigte sich, dass die Erkenntnis, mit den eigenen Förderbemühungen u.U. gegen einen langen Prozess der Entwicklung von Sozialisationsdefiziten antreten zu müssen, desillusionierend wirkt. In der Gesamtauswertung des Seminars zeigte sich deutlich, dass großer Bedarf bestand, die eigenen Förderbemühungen vor dem Hintergrund der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen zu reflektieren und zu klären, welche Förderansätze bei Studierenden geeignet sind, Sozialisationsdefizite auszugleichen bzw. zu kompensieren.

2.8 Warm up – Übungen zur Einstimmung auf die Methode Moderiertes Rollenspiel: Übung Sozialtraining - „Frau Gräfin, die Pferde sind gesattelt.....“

Die Übung stammt aus dem sozialen Kommunikationstraining und vermittelt vor allem die Lernerfahrung, dass eine emotionale Übereinstimmung zwischen Sachaussage und Gestik, Mimik und Tonfall die Verstehbarkeit in der Kommunikation und Interaktion enorm verbessert. Gleichzeitig wird nicht selten das Repertoire an Gefühlsausdrücken bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen erweitert. Das Spiel funktioniert ähnlich wie das immer noch sehr bekannte alte Kinderspiel „Stille Post“. In diesem Spiel wird allerdings nur der eine Satz benutzt „Frau Gräfin, die Pferde sind gesattelt“, den alle Spieler zu Beginn vom Spielleiter einmal hören. Aufgabe ist nun, allein durch diesen vorgegebenen Satz verschiedene Emotionen dar zu stellen und weiter zu geben, bis der letzte Spieler in der Runde benennt, welches Gefühl oder welchen emotionalen Zustand er erkannt zu haben meint, denn das Gefühl wird nur im Satz ausgedrückt und bis zum letzten Spieler in der Runde nicht verraten.



Erfahrung im Workshop:

Die Übung sorgte allgemein für große Heiterkeit und zeigte den Teilnehmern und Teilnehmerinnen sehr intensiv, dass emotionale Ausdrucksfähigkeit ein hohes Maß an Selbstbewusstsein braucht.

2.9 Moderiertes Rollenspiel - Vorstellung und Erprobung der Methode

Das Rollenspiel als Methode gehört in den Bereich der „Spielpädagogik“ und gilt als universelles Werkzeug zur Erprobung und Einübung von Verhalten, Kommunikation und Einstellungen für Menschen aller Altersgruppen in allen praxisnahen Bereichen der Sozialen Arbeit, Bildung und Psychologie.

Ein moderiertes Rollenspiel unterscheidet sich vom einfachen Rollenspiel dadurch, dass der Anleiter oder die Anleiterin nicht nur durch das Rollenspiel und seine Reflexion leitet, sondern selbst eine Spielrolle übernimmt, nämlich die eines Regisseurs, Reporters oder Moderators der die Spielenden und die Zuschauenden durch die fiktive Realität des Rollenspiels begleitet und selbst eingreifen kann.

Für den Workshop wurden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen drei vorgefertigte Rollenspielsituationen zur Verfügung gestellt:

Rollenspielsituation 1:

Der Dozent/die Dozentin eines Seminars fühlt sich durch die Hintergrundunterhaltung einiger Studenten gestört. Diese unterhalten sich relativ laut und ignorieren jede Bitte um Ruhe.

Rollenspielsituation 2:

Ein Dozent/eine Dozentin bemerkt zwei Studenten (eine junge Frau und einen jungen Mann), die sich lautstark streiten. Im Streit geht es um den Vorwurf an die junge Frau, sich bei der letzten Fachschaftsfête total betrunken anderen Männern an den Hals geworfen zu haben. Das Mädchen verteidigt sich und beginnt zu weinen, während andere Studenten stehen bleiben und die Szenerie begaffen. Der Dozent/ die Dozentin schreitet ein.....

Rollenspielsituation 3:

Während eines Seminars wird eine Dozentin/ ein Dozent von einem Studenten/ einer Studentin sehr verliebt angehimmelt. In ständigen Bemerkungen und Andeutungen macht der Student/die Studentin deutlich, dass er/sie den Dozenten/die Dozentin attraktiv und begehrenswert findet.

Erfahrung im Workshop:

Die Methode des moderierten Rollenspiels war für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen neu und so spannend, dass die angesetzte Workshopzeit überzogen wurde. Einige Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren so sehr in ihre Rollen eingetaucht, dass sie von intensiven Gefühlen berichteten und es als erleichternd empfanden, von der Workshopleiterin im Sinne der Methode aus der Rolle herausgeholt zu werden. Damit lässt sich feststellen, dass die enormen Möglichkeiten des sozialen Lernens durch das moderierte Rollenspiel von den Workshopteilnehmern und Teilnehmerinnen intensiv erlebt und aufgenommen wurden.



2.10 Ein abschließendes Wort.....

Noch einmal zurück zur Eingangsfrage:

„Wie kann es gelingen, einer Gruppe von Hochschullehrenden gleichzeitig Methoden des Sozialtrainings und einen emotional erlebbaren Zugang zum sozialen Lernen zu vermitteln?“

Aus dem Blickwinkel der Sozialarbeit ist die Antwort (fast) selbstverständlich: In dem die Methodenvermittlung an sich im Rahmen des sozialen, aktivierenden Lernens stattfindet.

Wer sich als Lehrender, Trainer oder Pädagoge aufmacht, die sozialen Fähigkeiten und Kompetenzen anderer zu unterstützen und zu erweitern, braucht eigene Erfahrungen mit der positiven Wirkung eines angstfreien, liebevollen Gruppenklimas und er bzw. sie braucht im positiven Sinne den Mut, dieses Gruppenklima durch geeignete Methoden herzustellen.

Letztendlich ist es genau so, wie die Workshopteilnehmer und -teilnehmerinnen es für sich wahrgenommen haben – der Trainer oder Lehrende ist das verbindende Glied für die Gruppe, oder anders ausgedrückt – er oder sie ist das Modell sozialer Kompetenz.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern noch einmal ganz herzlich für ihr Engagement und ihre humorvolle Offenheit bedanken – es war auch für mich als Trainerin eine positive, schöne Erfahrung.

Bettina Kress

Dipl. Soz.-Päd.

Beauftragte für Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Stadt Recklinghausen

Kontaktadresse:

Stadt Recklinghausen

Bettina Kress

Fachbereich 10/BGM

Rathausplatz 3-4

45657 Recklinghausen

Tel.: 02361-501114

bettina.kress@recklinghausen.de



3. Begrüßung an der Universität Bielefeld

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Rektor der Universität Bielefeld

Liebe Frau Brinker, liebe Frau Reichmann, meine sehr geehrten Damen und Herren, herzlich willkommen zur Tagung „Soziale Kompetenzen – Vom Leer- zum Lernraum!“ Ich freue mich sehr, dass die Universität Bielefeld damit Gastgeberin der Jahrestagung der „Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis“ sein darf.

Das Bild, das auf der Tagungsankündigung zu sehen ist, hat mich zum Nachdenken angeregt. Für diejenigen, die es nicht mehr in Erinnerung haben: Zu sehen ist eine junge Dame, die, mutmaßlich eine Hand in die Hüfte gestemmt, mit einem ebenso jungen Herren spricht. Dieser wiederum lehnt lässig, aber sichtlich ratlos, an einem E-Klasse-Benz. Die geöffnete Motorhaube des etwa 30 Jahre alten W123-Modells – deutet darauf hin, dass es eine Panne gibt. Man kann nur spekulieren, was sich auf dem Bild genau abspielt; die verschiedenen Szenarien möchte ich hier gar nicht aufdröseln.

Festzuhalten ist aber wohl, dass an dieser Stelle – um mit dem Philosophen Odo Marquard zu sprechen – Inkompetenzkompensationskompetenzen von Vorteil wären.

Aber Spaß beiseite!

Ein Elfenbeinturm, der Studierende und Lehrende alleine lässt in allen Fragen, die jenseits der rein fachlichen Aspekte liegen, ist schon lange passé.

Schlüsselkompetenzen – insbesondere soziale Kompetenzen – sind heute in allen Bereichen gefragt, sei es in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft. Mit dem Ziel, Berufsbefähigung (Employability) von Hochschulabsolventen sicher zu stellen und dadurch gleichzeitig die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu fördern, haben Europas Bildungsminister den Bologna Prozess initiiert. Schon wesentlich länger – seit nunmehr fast 20 Jahren – beschäftigen wir uns an der Universität Bielefeld mit Aspekten jenseits der rein wissenschaftlichen Ausbildung.

Den Anfang machte seinerzeit das Büro für Studium und Wirtschaft. Schließlich bildete sich unter dem Dach von SL-K5 ein modernes „career service center“. Die Mitarbeiter von SL-K5 waren von Beginn an im Arbeitskreis für Schlüsselkompetenzen – der Brutstätte der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen. Denn 2004 wurde im Anschluss an eine Tagung die bundesweite Arbeitsgruppe hier in Bielefeld ins Leben gerufen. Vor zwei Jahren war es dann soweit und die Gesellschaft wurde gegründet, in der die Universität auch Mitglied ist.

Doch wie erwirbt man denn eigentlich diese sogenannten „soft skills“. Abgesehen von Präsentations- und Rhetoriktechniken zählen soziale Kompetenzen zu dem impliziten Wissen, das eben nicht einfach in Seminaren erlernt werden kann, sondern nur aufgrund von Erfahrungen generiert werden kann.

Den Techniken des Erwerbs und der Vermittlung von sozialen Kompetenzen widmen Sie sich heute und morgen. Und ich denke man darf gespannt sein, wie der, ja ausgesprochen vielfältige, Begriff der „sozialen Kompetenzen“ zu bespiegeln ist. Ganz



entscheidend erscheint es mir, dass Sie nicht nur theoretisch über das Thema reflektieren, sondern auch darüber diskutieren, wie man ganz praktisch mit den Alltagsproblemen umgehen kann.

Ich wünsche Ihnen ertragreiche Diskussionen in diesen zwei Tagen und, dass Sie sich bei uns an der Universität und in der Stadt wohlfühlen!



4. Aspekte zum Erwerb sozialer Kompetenzen

Prof. Dr. Christian Willems, FH Gelsenkirchen, Abt. Recklinghausen

Kurzfassung:

Ziele dieses Beitrags sind, die Notwendigkeit zum Erwerb von sozialen Kompetenzen aufzuzeigen, der Frage nachzugehen, wie soziale Kompetenzen erworben werden (können) und wie Hochschulen den Erwerb sozialer Kompetenzen begleiten/fördern (können). Dazu wird ein einfaches Modell zum Erwerb sozialer Kompetenzen, ein Systemmodell zur Komplexität der modernen Gesellschaft sowie mögliche Interventionen vorgestellt.

Aims of this contribution are to point out the necessity to the acquisition of social competences, to follow the question how social competences can be acquired and how universities can accompany/promote the acquisition of social competences. In addition a simple model for the acquisition of social competences, a system model for the complexity of the modern society as well as possible interventions are introduced.

4.1 Einführung und Fragestellungen

Um aktuelle und zukünftige Probleme sowie einhergehende Konflikte unserer modernen (globalen) und von Komplexität gekennzeichneten Gesellschaft bewältigen zu können, müssen Menschen nachhaltig problembewußte und lösungsorientierte „Handlungskompetenzen“, bestehend aus den jeweils notwendigen Fach- und Schlüsselkompetenzen, erwerben und anwenden.

Neben Schlüsselkompetenzen wie Sach-, Methoden- und Selbstkompetenzen sind es vor allem Sozialkompetenzen, die Menschen helfen, in komplexen Situationen („Gemengelage sozialer Systeme“) kommunizieren und interagieren zu können. Dies setzt bei Individuen nicht nur die ständige Bereitschaft zum vielfältigen und mehrdimensionalen Kompetenzerwerb, d.h. lebenslanges Lernen (subsummiert in Begriffen wie z.B. Wissen, Können, Wollen, Dürfen, Trauen, Handeln, Reflektieren, Verändern) voraus, sondern gleichzeitig auch die Entwicklung von Achtsamkeit für und in (sozialen) Situationen sowie komplexen Zusammenhängen durch die Konzentration auf den Moment mit dem Blick auf aktuelle systemische Zusammenhänge.

Kompetentes Handeln in komplexen (sozialen) Situationen basiert zunehmend auch auf dem Wissen um und das Anwenden von Konzepten der humanistischen Psychologie, des Konstruktivismus und Modellen sozialer Systeme, um z.B. Unterschiede in Kommunikationsformen und -medien mit den jeweils entsprechenden Auswirkungen erkennen und darauf reagieren zu können.

Hochschulen, hier zunächst als Übergang von Schule/Ausbildung zur Berufswelt betrachtet, nehmen in diesem Zusammenhang eine Sonderstellung ein, da sie in der Mehrzahl der Fälle nur auf einen speziellen Teil von Gesellschaft, die Studierenden, fokussieren. Ihre Aufgabe in der aktuellen Situation des Bologna-Prozesses mit ständig neu zu entwickelnden Bachelor-/Masterstudiengängen und der Forderung nach einer ersten Berufsfähigkeit von Absolventen ist, unter Berücksichtigung eines ganzheitlichen Bildungsauftrags, Studierenden beim Erwerb von Fach- und Schlüsselkompetenzen durch geeignete didaktisch-methodische Konzepte (gelingende



Interventionen) als Weichenstellung für das spätere private und berufliche Leben (Berufsfähigkeit mit dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss) zu unterstützen.

Setzen Hochschulen den Fokus in Ausbildung/Studium auf die „Ermöglichung des gekoppelten Erwerbs von Fach- und Schlüsselkompetenzen“, dann liegt ihr Dilemma darin, dass ihnen nur ein kurzer Zeitraum für die Begleitung von Studierenden hin zur Berufsbefähigung bleibt. Zudem fehlen an Hochschulen erstens bisher ausreichend erprobte didaktisch-methodische Konzepte zum gekoppelten Kompetenzerwerb der Studierenden, zweitens Konzepte zum zeitgleichen Kompetenzerwerb bzw. Entwicklung/Weiterbildung der Lehrenden sowie der Organisation Hochschule als Gesamtsystem als auch drittens die parallele Erforschung des Zusammenhangs solcher Konzepte zum erwarteten Kompetenzerwerb und deren nachhaltiger Anwendung.

Auf diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

- Wie werden Kompetenzen, speziell soziale Kompetenzen, erworben?
- Wie können mit Blick auf die „Komplexität der Gesellschaft“ notwendige Handlungskompetenzen, speziell soziale Kompetenzen, abgeleitet werden?
- Wie kann Hochschule den Erwerb von Schlüsselkompetenzen (und hier besonders Sozialkompetenzen) der Studierenden durch gelingende Intervention (soziales Lernen) begleiten/fördern und welche hochschuldidaktischen Konsequenzen beinhaltet dies?
- Welche weiteren Rahmenbedingungen müssen vorhanden sein bzw. geschaffen werden?

4.2 Modell zum Erwerb sozialer Kompetenzen

„Sozialkompetenz/soziale Kompetenzen“ sind in der Literatur vielfältig, aber nicht eindeutig definiert und nach wie vor aktueller Forschungsgegenstand. Sie können als Kontinuum zwischen Anpassung und Durchsetzung gesehen werden, das individuelle Ziele mit gesellschaftlichen Normen vereint (Dürnberger 2009; 36). Sozial kompetentes Verhalten wird z.B. definiert als *„Verhalten einer Person, das in spezifischen Situationen dazu beiträgt, die eigenen Ziele zu verwirklichen, wobei gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens gewahrt wird.“* (Kanning 2002; 155)

Bild 1 verdeutlicht ein eigenes Modell zum Erwerb sozialer Kompetenzen.

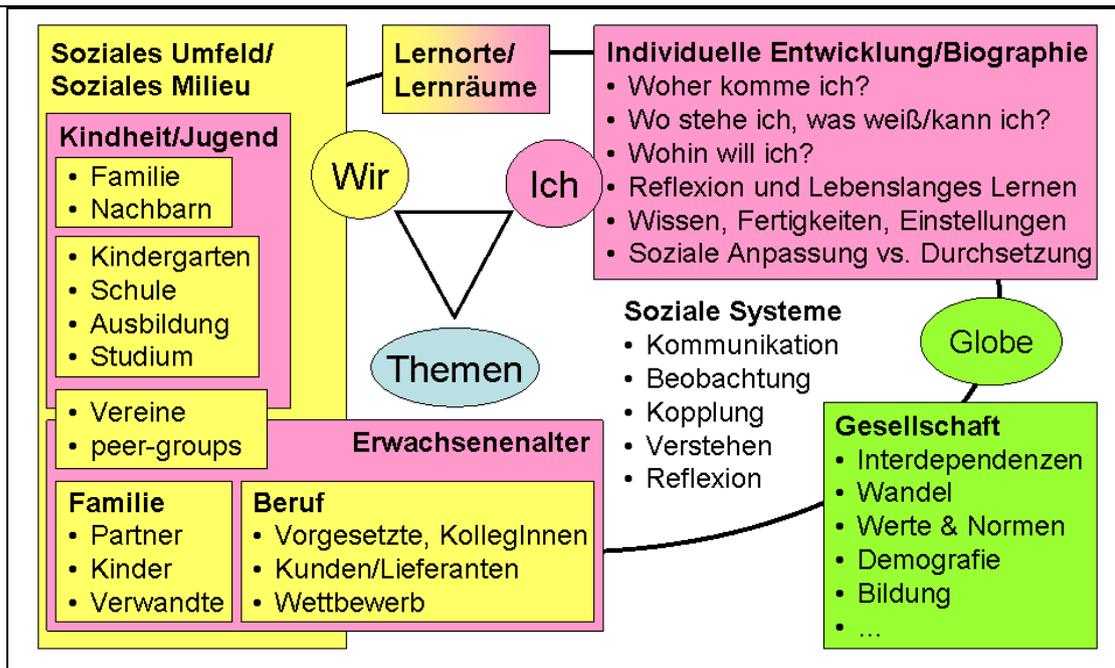


Bild 1: Modell zum Erwerb sozialer Kompetenzen (eigene Darstellung)

Auf Basis des Strukturmodells der „Themenzentrierten Interaktion“ nach Ruth Cohn (Matzdorf, Cohn 1995; 70) für die Interaktion (Dreieck) von Individuen (Ich) in Gruppen (Wir) an bestimmten Fragestellungen (Themen), beeinflusst durch eine Umgebung (Globe) wird hier versucht, die individuelle Entwicklung/Biographie eines Menschen (Ich) im Rahmen der Lernorte/Lernräume des individuellen sozialen Umfelds/Milieus (Wir) im Fokus seiner Begegnungen mit anderen Individuen von der Kindheit bis ins Erwachsenenalter exemplarisch darzustellen. Dabei wird deutlich, dass in jeder Begegnung von Menschen auch soziale Kompetenzen gefordert sind und erworben werden (können), und gesamtgesellschaftliche Einflussfaktoren (Globe) diese Entwicklung auch ohne direkte Begegnung von Menschen beeinflussen können.

Aus systemisch-konstruktivistischer Sicht sind (soziale) Kompetenzen nicht vermittelbar (lehrbar), sondern nur im Rahmen sozialer Systeme auf Basis von „Sinn“ erlernbar und weiterzuentwickeln, was bei der didaktisch-methodischen Konzeption von Lehr-Lern-Veranstaltungen (Interventionen) zu berücksichtigen ist. Bild 2 verdeutlicht diesen Zusammenhang anhand einer vereinfachten Darstellung zur Entwicklung der Systemtheorien seit ca. 60 Jahren bis zu den Typen sozialer Systeme nach Luhmann (Simon, Gebauer 2006) und den Differenzierungsformen von Gesellschaft. Danach werden Menschen als Humansysteme, bestehend aus den Systemen Organismus, Psyche und sozialen Systemen betrachtet. Im Organismus laufen biochemische Operationen ab, in der Psyche Gedanken und Gefühle und in sozialen Systemen Kommunikation. Diese autopoietischen, in sich jeweils operational geschlossenen Systeme entwickeln sich gemeinsam durch strukturelle Kopplung (gekoppelte Entwicklung). Soziale Systeme werden in die Typen Gesellschaft, Organisation, die soziale Bewegung und Interaktion eingeteilt. In jedem dieser Systemtypen gibt es spezifische Kommunikationsformen (Luhmann 1998).

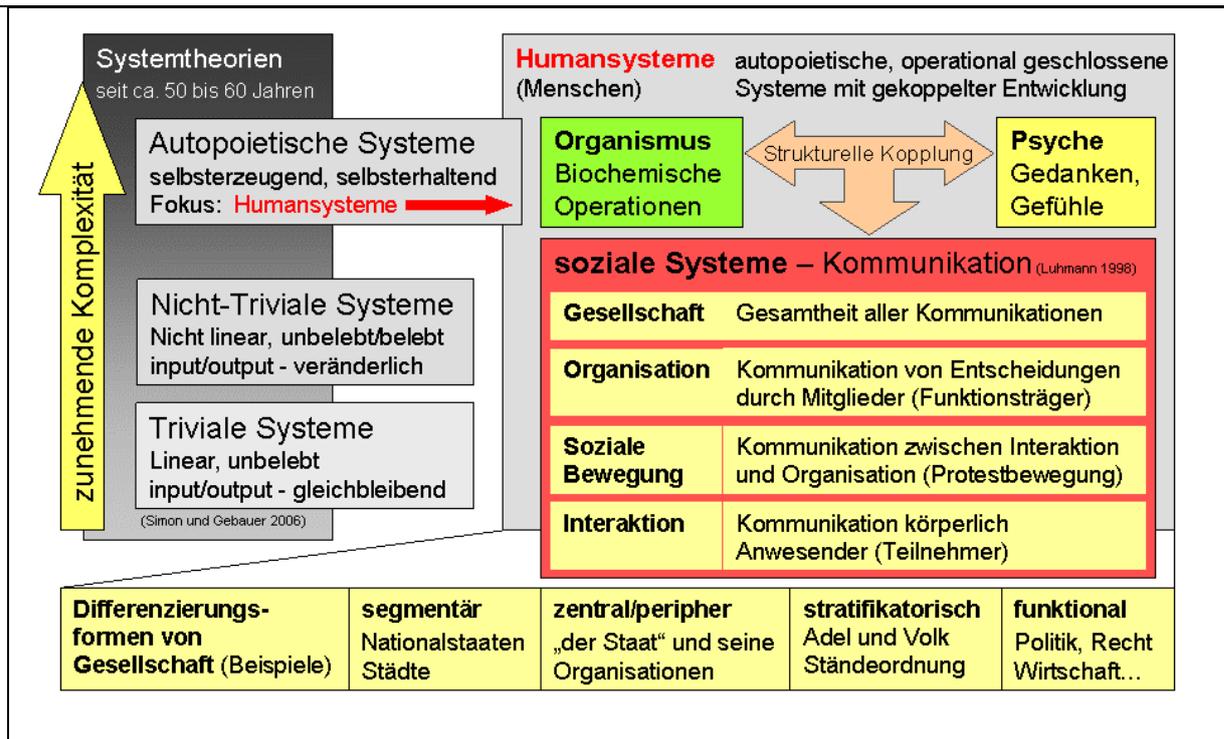


Bild 2: Systemtheorien und Typen sozialer Systeme nach Luhmann (eig. Darstellung)

Diese konstruktivistischen und systemtheoretischen Ansätze gehen auf den radikalen Konstruktivismus (von Glaserfeld), die Kybernetik erster und zweiter Ordnung (Wiener, von Foerster) und das Autopoiesekonzept (Maturana, Varela) zurück. Luhmann erweitert diese (und weitere) konstruktivistische und systemtheoretische Ansätze zu einer Systemtheorie, mit deren Hilfe die Gesellschaft als komplexes System von Kommunikationen beschrieben und erklärt werden soll. Seit den 1980 Jahren integriert Luhmann auch die Differenzlogik der „Laws of Form“ des britischen Mathematikers George Spencer Brown in die Systemtheorie (Simon, Gebauer 2006).

Der Begriff der Kybernetik stammt von Norbert Wiener. Statt von geradlinigen Ursache-Wirkungsrelationen in Systemen (triviale Systeme) auszugehen, zeichnet sich die Kybernetik erster Ordnung dadurch aus, dass sie Rückkopplungsprozesse zwischen den zahlreichen Elementen des Systems berücksichtigt (nicht-triviale Systeme). Wirkungen können Ursachen für andere Wirkungen werden usw. Die Zirkularität der Beziehungen zwischen den Elementen führt dazu, dass Teil und Ganzes in ihrem Verhalten interdependent sind: Die Veränderung eines Systemelements kann zur Veränderung anderer Elemente und damit des Gesamtsystems führen. Während die Kybernetik erster Ordnung sich mit der Erforschung, der Steuerung und Regelung des Verhaltens in von ihrer Umwelt und vom Beobachter isolierten Systemen beschäftigt, wurde diese im Rahmen der Kybernetik zweiter Ordnung (Kybernetik der Kybernetik) durch den Einschluss des Beobachters erweitert. Hier bestehen Systeme aus dem beobachteten System und dem Beobachter, der das System beobachtet. Die Kybernetik zweiter Ordnung, die maßgeblich vom Diskurs des radikalen Konstruktivismus beeinflusst ist, bezeichnet eine progressive Bewegung in der Kybernetik und Systemforschung, die auf Heinz von Foerster zurückgeht, der aus der Erzeugung subjektiver Realitäten im Nervensystem eine Theorie ableitete, die in ihrer extremen Form als „Beobachtung der Beobachtung“ den Begriff der „objektiven Realität“



eliminiert und statt dessen den „Eigenwert“ des kognitiven Systems als Ergebnis von Rekursionsprozessen beschreibt (Simon, Gebauer 2006).

Der Autopoiesebegriff beschreibt die Eigenschaft aller Organismen, sich „aus sich selbst heraus zu schaffen“. Dabei stellt sich ein logischer Zirkel ein: Der Organismus produziert seine Grenze. Diese Grenze ist es, die den Organismus von seiner Außenwelt abtrennt und ihn somit erst als etwas von der Umwelt Verschiedenes definiert. Humberto Maturana und Francisco Varela betonen mit diesem Konzept die Tatsache, dass Organismen zwar Substanzen aus der Umwelt in sich aufnehmen, diese dabei jedoch sofort in verwertbare „Baustoffe“ umwandeln. D.h. Substanzen, die für die Selbstreproduktion des Organismus keine Bedeutung haben, werden quasi „ignoriert“, vom Organismus gar nicht erst „wahrgenommen“. Die erkenntnistheoretischen Konsequenzen sind auch unter der „Erkenntnistheorie des radikalen Konstruktivismus“ bekannt (Simon, Gebauer 2006).

Als erkenntnistheoretische Position steht die philosophische Form des Konstruktivismus für die Auffassung, dass wir Menschen die Welt subjektiv „erfinden“ (konstruieren) und nicht – wie nach realistischer Auffassung – objektiv „entdecken“. Grundlegend geht der radikale Konstruktivismus davon aus, dass all unser menschliches Wissen über die Welt durch unser Gehirn aus Sinneswahrnehmungen konstruiert und dass eine objektive Erkenntnis nicht möglich sei (Simon, Gebauer 2006).

Im Kontext der Frage nach Übertragbarkeit des Autopoiesekonzeptes auf soziale Systeme sind nach Luhmann nicht Personen, Rollen oder Handlungen die „(Letzt-) Elemente sozialer Systeme“, sondern Kommunikationen, d.h. Luhmann bedient sich eines variierten Verständnisses von Kommunikation, welches nicht dem gängigen Modell der Informationstheorie (z.B. Watzlawick, Schulz von Thun) entspricht. Kommunikation kommt zustande, wenn in einem Gesamtprozess aus „Informieren, Mitteilen und Verstehen“ die bewusste Selektivität einer Seite zu einer weiteren wahrgenommenen Selektivität der anderen Seite führt. Derartige Kommunikation stabilisiert sich einerseits im Wechselspiel gegenseitiger Erwartungen und erweitert sich andererseits fortlaufend durch die so geschaffenen Möglichkeiten weiterer Bezugnahmen. Sie ist „bedroht“ durch inadäquate, falsche, ungewollte Selektionen, Auswahlen, Antworten und grenzt sich, wenn sie erfolgreich ist, gegen diese ab. Kommunikation ist demnach ein Phänomen, das auf der Basis von einzelnen Selektionen zweier Seiten zu einer komplexeren, sich selbst stabilisierenden neuen Gesamtsituation führt, die als neues emergentes System gesehen wird. Somit können soziale Systeme als selbstreferenzielle Systeme verstanden werden, wobei Luhmann den Begriff Selbstreferenz in drei Formen unterteilt: Die basale Selbstreferenz (Bezug: Kommunikation, Beispiel: Gespräch), Reflexibilität (Bezug: Struktur, Beispiel: Entscheidungsroutine) und Reflexion (Bezug: Gesamtsystem, Beispiel: Entwicklung einer Vision) (Simon, Gebauer 2006).

Ausgangspunkt einer jeden systemtheoretischen Analyse bildet die Differenz von System und Umwelt. Ein soziales System kann nicht die Umwelt in ihrer vollkommenen Komplexität erfassen und sie im System in Form einer exakten Abbildung repräsentieren. Das System-Umwelt-Verhältnis ist durch ein Komplexitätsgefälle (Umwelt komplexer als das System) charakterisiert. Um Komplexität zu reduzieren, braucht das System nach Luhmann einen Mechanismus, den er „Sinn“ nennt. Dieser zentrale Grundbegriff in der Theorie sozialer Systeme zieht in diesem Verständnis die Grenze zwischen systemzugehörigen und nicht systemzugehörigen Kommunikationen. Ent-



sprechend sind die Grenzen zwischen System und Umwelt als Sinn Grenzen zu verstehen. Luhmann unterteilt seinen Sinnbegriff in eine Sachdimension (Themen auf Ebene der sozialen Systeme), eine Zeitdimension (Differenz von Vorher und Nachher) und eine Sozialdimension (Differenz von ego und alter). Sinn ist damit eine allgemeine Form der selbstreferentiellen Einstellungen auf Komplexität und – da jedes System unterschiedliche Umgangsformen herausbildet – macht Sinn letztlich die Identität eines Systems aus (Simon, Gebauer 2006).

Nach Luhmann ist die relevante Unterscheidung in der heutigen modernen Gesellschaft nicht mehr die der stratifikatorischen, sondern die der funktionalen Differenzierung, d.h. Systembildungen im System, die nicht durch Dekomposition des Gesamtsystems in einzelne Teile, sondern System/Umwelt-Differenzen innerhalb von Systemen entstehen. Die Differenzierung ist funktional in dem Maße, als das Subsystem seine Identität durch die Erfüllung einer Funktion für das Gesamtsystem gewinnt. Demnach besteht die Gesellschaft aus eigenen Logiken folgenden Subsystemen, die für andere Subsysteme und somit für die Gesellschaft bestimmte Funktionen erfüllen und grundsätzlich gleichberechtigt nebeneinander stehen. Das Gesellschaftssystem ist dabei das umfassendste Sozialsystem und beinhaltet unter anderem gesellschaftliche Teilsysteme (z.B. Wirtschaft, Wissenschaft, Recht), Organisationssysteme und Interaktionssysteme (Simon, Gebauer 2006).

4.3 Entwicklung eines Systemmodells zur Komplexität von Gesellschaft

Die bisherigen Ausführungen belegen, dass die Thematik „Handlungskompetenzen“ und hier speziell „Erwerb sozialer Kompetenzen“ aufgrund der vielen Einflussfaktoren, beteiligten Akteure und (sozialen) Systeme einen hohen Komplexitätsgrad aufweist und nicht wie ein „Trivialsystem“ betrachtet bzw. mit einfachen Input-Output-Interventionen behandelt werden kann. Die Theorie komplexer, selbstreferentieller Systeme verweist darauf, dass Interventionen aufgrund von Autonomie und operativer Geschlossenheit dieser Systeme wenig bzw. sogar Widersprüchliches und Gegensätzliches bewirken können (Willke 2006; 34). Gelingende Intervention in soziale Systeme setzt voraus, dass von den intervenierenden Akteuren (auf Basis ihrer eigenen Grenzen) zunächst ein Modell des zu intervenierenden Systems mit den Schritten „Beobachten, Beschreiben und Verstehen“ konstruiert wird (Willke 2006; 37).

Um der Frage nachzugehen, ob „gezielte“ Kompetenzentwicklung durch gelingende Intervention auf dem Hintergrund „Gesellschaft – Handlungskompetenzen – Berufsfähigkeit – didaktisch-methodische Konzepte“ – und in Zusammenhang mit der Thematik „Erwerb sozialer Kompetenzen“ überhaupt möglich ist, wurde im Rahmen eigener Arbeiten ein erstes vereinfachtes Systemmodell entwickelt, das die bisherigen Rechercheergebnisse im Hinblick auf das komplexe Zusammenwirken verschiedener Akteure, gesellschaftlicher Subsysteme und Einflussfaktoren zusammenfasst, Bild 3.

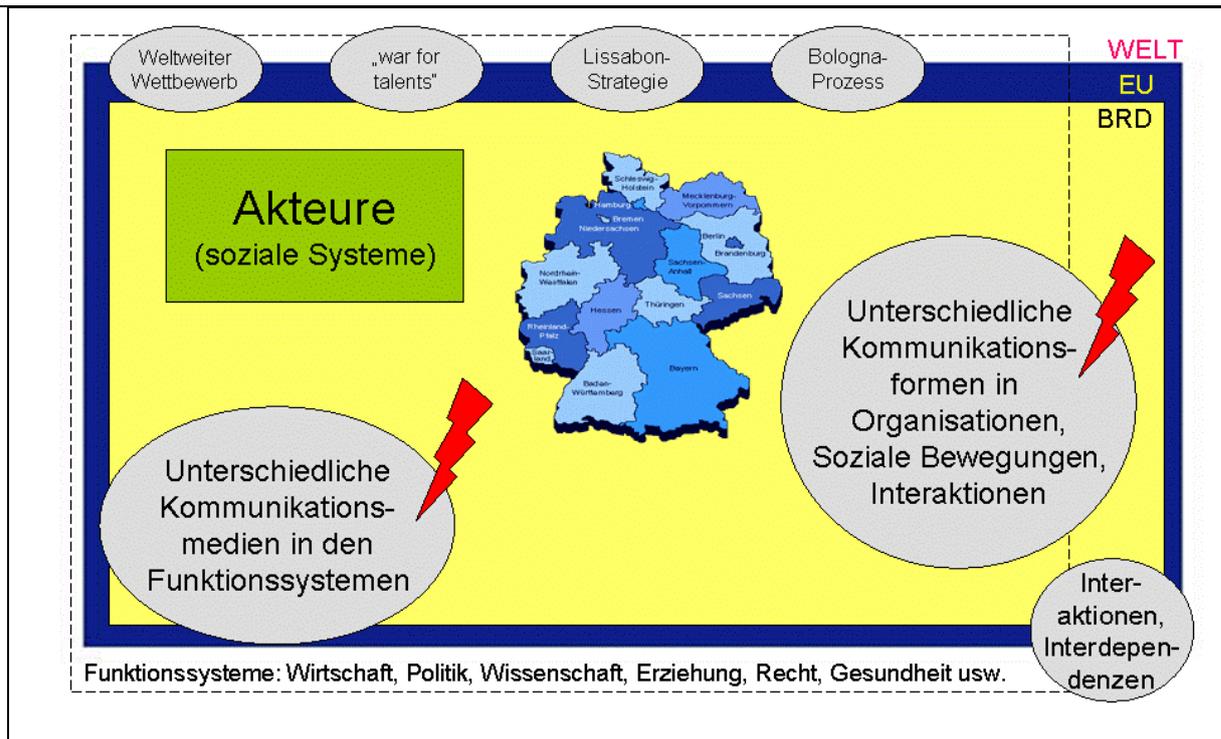


Bild 3: Entwicklung Systemmodell (eigene Darstellung)

Das Systemmodell beinhaltet das größte soziale System „Gesellschaft“, hier mit „Welt“ bezeichnet, in dem weitere Subsysteme wie die Europäische Union (EU), die Bundesrepublik Deutschland (BRD) sowie – im gestrichelten Rahmen – Funktionssysteme mit ihren symbolisch generalisierten Kommunikationsmedien ausdifferenziert sind. Auf den weltweiten Wettbewerb und den so genannten „war for talents“ reagierte die EU im März 2000 mit ihrer Lissabon-Strategie, die zum Ziel hat, die EU innerhalb von zehn Jahren, mittlerweile bis 2015, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, und dem Bolognaprozess als Bezeichnung eines politischen Vorhabens zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulwesens bis zum Jahr 2010. Innerhalb des Systemmodells sind neben der „Gesellschaft“ mit ihren Funktionssystemen und den Subsystemen EU und BRD weitere Typen sozialer Systeme (Kommunikationssysteme) wie Organisationen, soziale Bewegungen bzw. Protestbewegungen und Interaktionen (Karafillidis 2006; 27) enthalten, die im Folgenden zur Verdeutlichung in Form farbiger Cluster zusammengefasst sind.

Der **blau-violette Cluster**, Bild 4, besteht aus Organisationen (Unternehmen, Verbänden, Banken/Börsen und Medien). Sie repräsentieren Arbeitsplätze für ihre Mitglieder sowie gemeldete, nicht gemeldete und verdeckte Stellen, Berufsbilder, Begriffe wie z.B. Exportweltmeister, Innovationsstau, Facharbeitermangel – aber auch die Finanzkrise. Durch diesen Cluster werden organisationsspezifische Umfragen und Maßnahmen initiiert. Die wesentliche Verbreitung der Ergebnisse zu den Umfragen und Maßnahmen erfolgt über Massenmedien. Die interne Kommunikationsform ist die Kommunikation von Entscheidungen durch und für die Mitglieder (Funktionsträger) innerhalb der Organisation bis hin zur Kommunikation körperlich Anwesender (Interaktion).

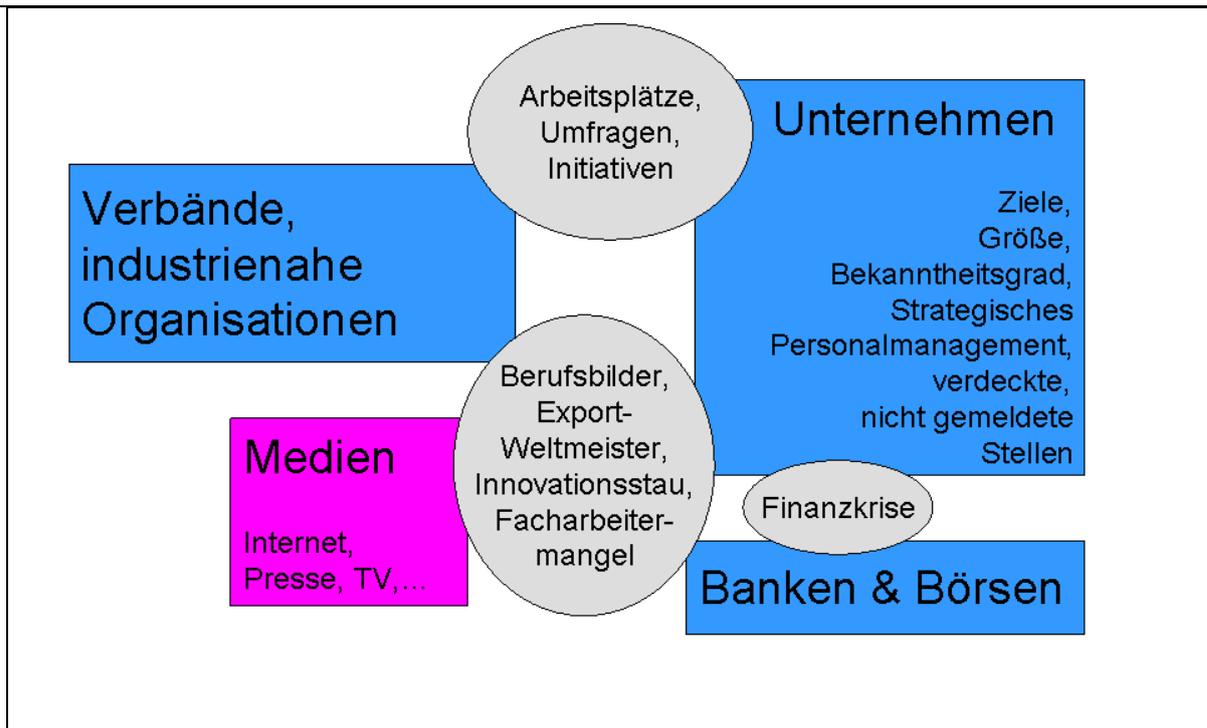


Bild 4: Akteure I (soziale Systeme, eigene Darstellung)

Der **braun-schwarze Cluster**, Bild 5, besteht aus Organisationen wie Parteien, die Regierungen von Bund und Ländern sowie Bundestag, -rat und -versammlung stellen, sozialen Trägern, Gewerkschaften und weiteren Interessengruppen (A,B,C...). Zu diesem Cluster zählen auch Institutionen des Bundes wie die Bundesagentur für Arbeit, die Arbeitsmarktinformationen, Statistiken, Prognosen und Informationen zu gemeldeten Stellen bereitstellt, das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim deutschen Bundestag sowie die Hochschul-Informations-System GmbH. Sie repräsentieren Programme, Gesetze, Rahmenbedingungen, Umsetzungszeiträume, Prognosen, (In)Transparenz, Arbeitsplätze für Mitglieder dieser Organisationen sowie gemeldete, nicht gemeldete und verdeckte Stellen. Durch diesen Teil des Clusters werden gesellschafts- sowie organisations-spezifische Umfragen und Maßnahmen initiiert. Die wesentliche Verbreitung der Ergebnisse zu den Umfragen und Maßnahmen erfolgt ebenfalls über Massenmedien. Die interne Kommunikationsform ist die Kommunikation von Entscheidungen durch und für die Mitglieder (Funktionsträger) innerhalb der Organisation bis hin zur Kommunikation körperlich Anwesender (Interaktion). Zu diesem Cluster zählen auch soziale Bewegungen bzw. Protestbewegungen. Sie repräsentieren sonstige Interessengruppen wie Arbeitslose, die Armutsguppe und Protestbewegungen mit entsprechenden Initiativen und Politikverdrossenheit. Als Kommunikationsform überwiegt die Kommunikation körperlich Anwesender (Interaktion).

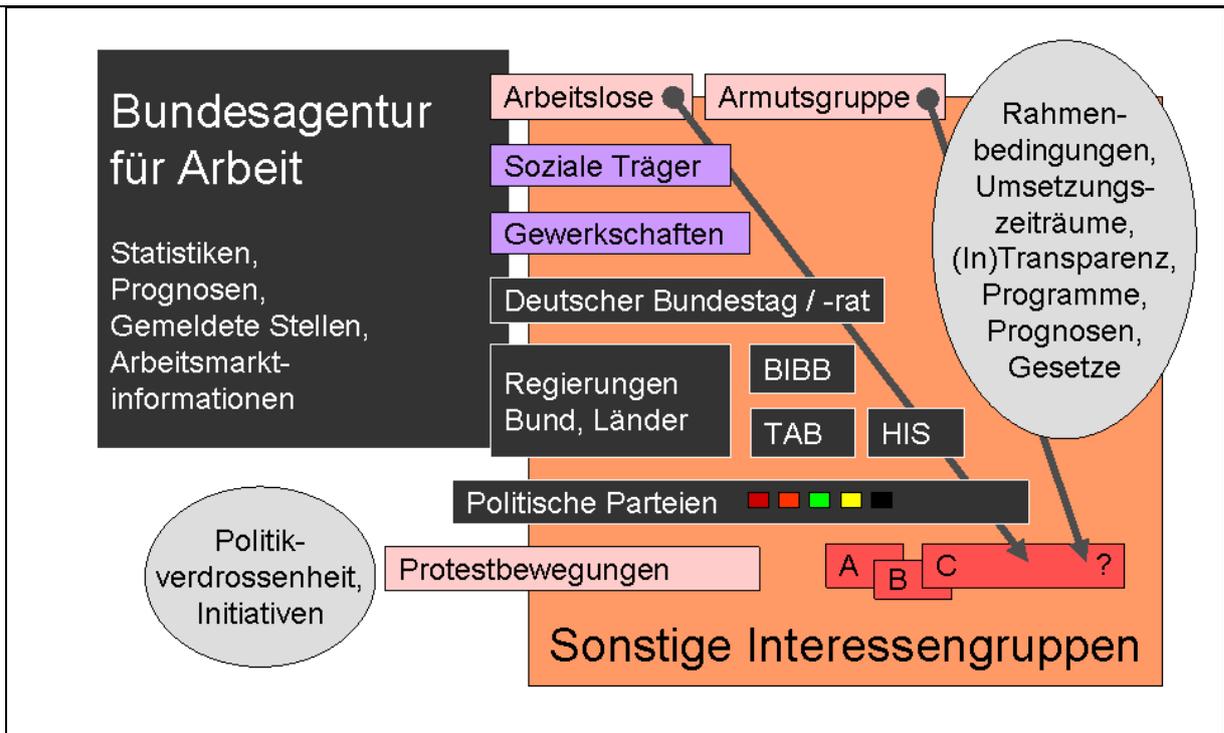


Bild 5: Akteure II (soziale Systeme, eigene Darstellung)

Der **braun-gelbe Cluster**, Bild 6, besteht aus Organisationen wie Bildungseinrichtungen und Lernorten des lebenslangen Lernens, die bis in die Unternehmen hineinreichen. Sie repräsentieren Bildungsstandards, Entwicklung der Curricula, Hochschulautonomie, Berufungswellen, Studiengebühren, W-Besoldung, Qualität von Studium und Lehre, die z.T. auf Programmen, Gesetzen, Rahmenbedingungen, Umsetzungszeiträumen, Prognosen etc. des hellblauen Clusters basieren, Arbeitsplätze für Mitglieder dieser Organisationen sowie gemeldete, nicht gemeldete und verdeckte Stellen. Die interne Kommunikationsform ist die Kommunikation von Entscheidungen durch und für die Mitglieder (Funktionsträger) innerhalb der Organisation bis hin zur Kommunikation körperlich Anwesender (Interaktion).

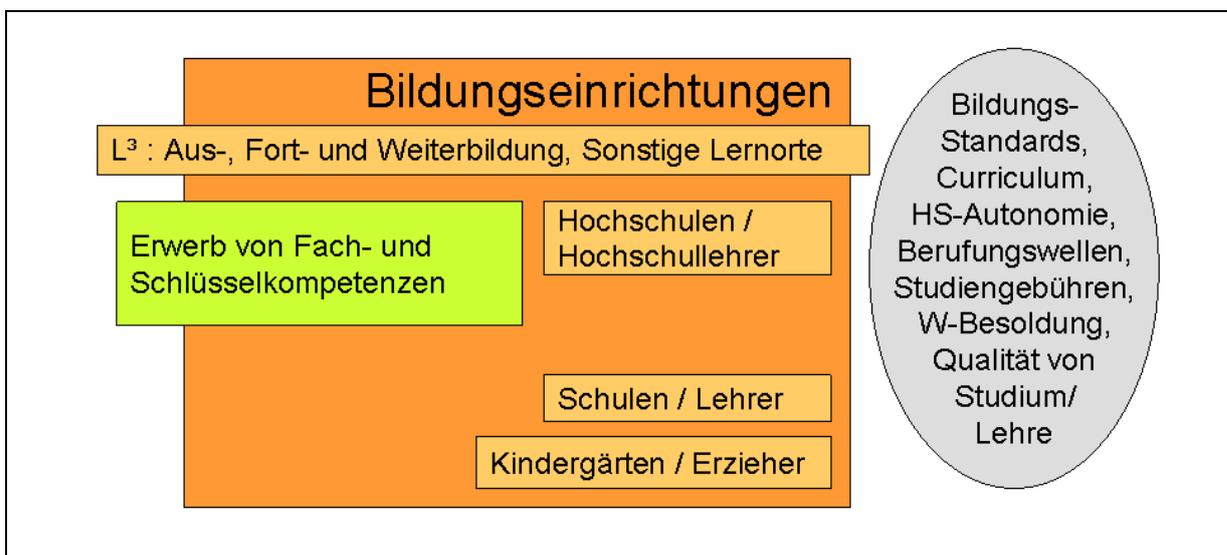


Bild 6: Akteure III (soziale Systeme, eigene Darstellung)



Der **grüne Cluster**, Bild 7, stellt die Familien(-Systeme) dar, aus denen sich alle Menschen (biologische und psychische Systeme) entwickeln, die in den anderen Clustern in sozialen Systemen wie Interaktionen, sozialen bzw. Protestbewegungen, Organisationen und Gesellschaft agieren. Sie repräsentieren Herkunft, Familienstrukturen, Familienhaushalte, unterschiedliche Kulturen, soziale Milieus, Berufsorientierung, Studienberechtigte, aber auch Sicherheitsbedürfnis, Zukunft(-sängste) und die demografische Entwicklung. In diesem Cluster sind auch die arbeitenden und arbeitslosen Menschen mit ihrem familiären Einfluss auf die Studienwahl ihrer Kinder sowie die Peergroups der Jugendlichen mit ihrem status- und standesbezogenen Einfluss auf die Studienwahl der Gruppenmitglieder verortet. Dieser Cluster ist nicht nur bestimmend bezüglich der demografischen Entwicklung, sondern aus ihm rekrutieren sich letztlich die Studienberechtigten, die sich für oder gegen einen bestimmten Studiengang mit entsprechendem Berufsbild entscheiden. Als Kommunikationsform überwiegt die Kommunikation körperlich Anwesender (Interaktion).

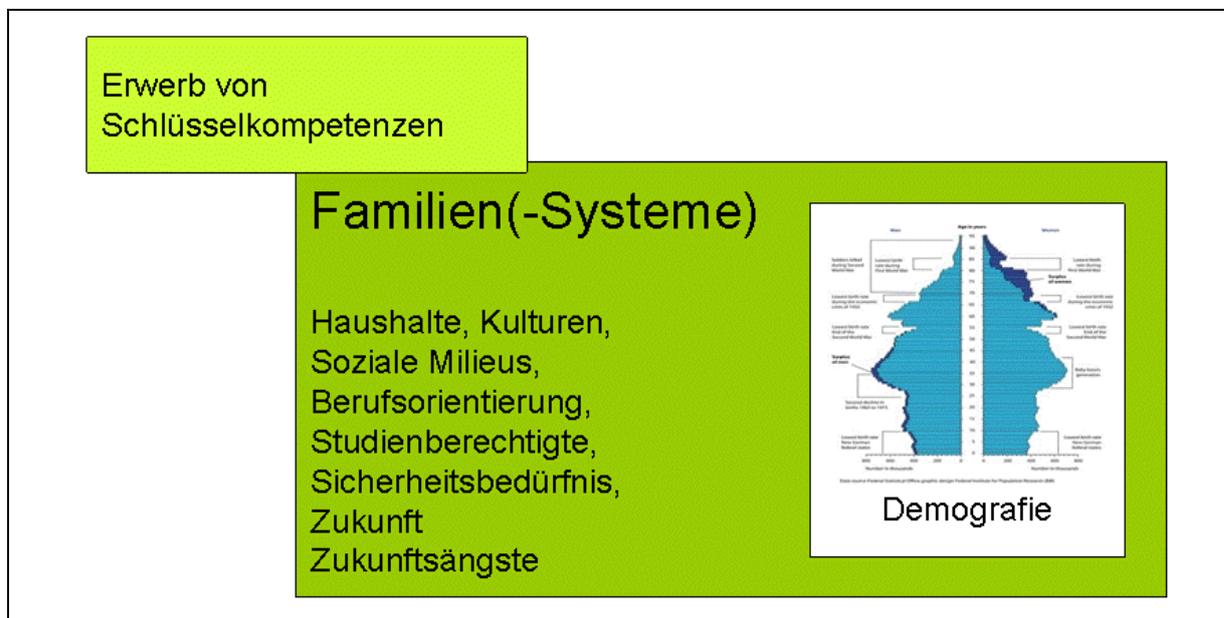


Bild 7: Akteure IV (soziale Systeme, eigene Darstellung)

Das komplette Systemmodell, Bild 8, hier dargestellt mit allen Clustern, verdeutlicht eine nahezu unendliche Vielfalt möglicher sozialer Systeme mit entsprechenden Kommunikationsformen und Interdependenzen. Mit Bezug zum Thema „Erwerb sozialer Kompetenzen“ (z.B. von Studierenden) ist zu berücksichtigen, dass gezielte Kompetenzentwicklung durch gelingende Interventionen (geeignete Lehr-Lern-Konzepte) immer nur Teile gleichzeitig ablaufender Veränderungsdynamiken (z.B. Hochschule vs. Umwelt) sein können. Das bedeutet, dass selbst bei einer sorgfältig und reflektiert angelegten Interventionsstrategie (durch die Lehrenden) nicht alle Bedingungen ihres möglichen Erfolges kontrolliert und gesteuert werden können, die Akteure (z.B. Lehrende und Studierende) ihre Ressourcen und Grenzen kennen (Biographie) und sich darauf einstellen müssen, dass jede Intervention nur ein Schritt in einem laufenden Prozess des Nachjustierens, der Revision und der kontinuierlichen Optimierung darstellt (Willke 2006; 37).

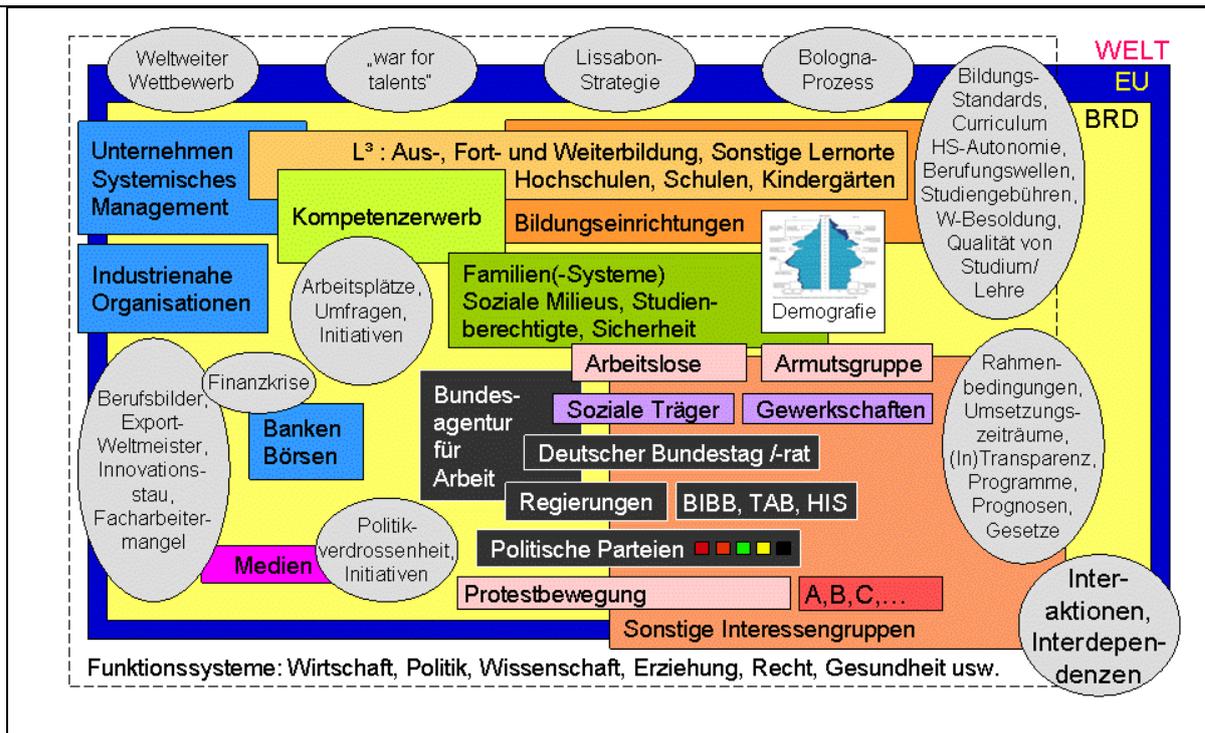


Bild 8: Entwicklung Systemmodell (eigene Darstellung)

4.4 Konsequenzen für Hochschulen und die Hochschuldidaktik

Auf dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sind von politischen Parteien, Unternehmen und Hochschulen Konzepte (Interventionen, Programme) zu entwickeln, die Antworten darauf ermöglichen, wie mit der derzeitigen (Familien-) Situation bei verschiedenen Altersgruppen umgegangen werden kann bzw. muss, wodurch sich Kinder und Jugendliche für ein Studium interessieren und entscheiden, was Studierenden angeboten werden muss und wie Organisationen (Unternehmen) für die verschiedenen Altersgruppen aktuelle Praxiserfahrungen zum Erwerb von Handlungskompetenzen, speziell sozialer Kompetenzen, und den Übergang in die Berufswelt ermöglichen können.

Für gezielte und systemische Interventionen werden neben geeigneten Systemmodellen Interventionsformen benötigt, die als Ereignis im Bereich der möglichen Perceptionen der intervenierten psychischen bzw. sozialen Systeme wahrgenommen und als Information in die operativen Kreisläufe dieser Systeme eingeschleust werden können. Dazu müssen sich operativ geschlossene psychische und soziale Systeme in ihren Erwartungsmustern so weit annähern können, dass es zu instruktiven Interaktionen als Vorbedingung gelingender Intervention kommen kann. Auf der Basis entwickelter kompatibler Erwartungsmuster und Regelsysteme können dann externe Anstöße interne Entwicklungsmöglichkeiten der zu intervenierenden Systeme beobachtbar machen, wobei es notwendig ist, alle in den Clustern agierenden psychischen bzw. sozialen Systeme mit ihren Interessen zu berücksichtigen (Willke 2006).



Dies gelingt nach Meinung des Verfassers vor allem durch Berücksichtigung und Vergleich von Bedürfnissen der einzelnen Cluster auf dem Hintergrund gemeinsamer Interessen (Sinn) und Kommunikationsformen. Diese sind aus Sicht

- des blau-violetten Clusters (Organisation und Interaktion) „unabdingbar mit Bezug auf die Berufsfähigkeit“ der Mitglieder ihrer Organisationen der Erwerb von Handlungskompetenzen, speziell sozialer Kompetenzen,
- des braun-schwarzen Clusters (Organisation, soziale Bewegung und Interaktion) das Spektrum von „unabdingbar mit Bezug auf die Berufsfähigkeit“ über „dient doch nur den Unternehmen“ bis hin zu Desinteresse bzw. Meinungslosigkeit (bildungsferne Schichten),
- des braun-gelben Clusters (Organisation und Interaktion) verknüpft mit dem Bildungsauftrag der Erwerb von Handlungskompetenzen, speziell sozialer Kompetenzen,
- des grünen Clusters (Interaktion) das Spektrum von „unabdingbar in Bezug auf Leben und Beruf“ bis hin zu Desinteresse bzw. Meinungslosigkeit (bildungsferne Schichten).

Verknüpft man die hier angenommenen Interessen der einzelnen Cluster und berücksichtigt das Weiterbildungsverhalten einzelner sozialer Milieus in Deutschland (Barz, Tippelt 2004) mit den unterschiedlichen Kommunikationsformen sozialer Systemtypen, dann sollten (gelingende) Interventionen immer nur in unmittelbarer lokaler und regionaler Nähe zu (Familien-)Systemen (d.h. Interaktion) erfolgen, da sich nur aus diesem Cluster Menschen für alle anderen Cluster entwickeln. Vorschläge des Verfassers mit dem Blick auf Hochschulen sind:

(Hochschul-)Programme für Kinder und Jugendliche/Schüler (in Kooperation mit Schulen/Ausbildungsstätten) wie z.B. frühzeitige Gestaltung des Übergangs Schule-Studium durch Kontakt zu Schulen und Ausbildungsstätten, intensive frühzeitige Studienberatung zu Studieninhalten und Abläufen (Fach- und Schlüsselkompetenzerwerb), Assessment für Studienbewerber bzw. künftige Erstsemester (Kompetenzcheck), längere Orientierungseinheiten vor dem Studium.

(Hochschul-)Programme für Studierende (in Kooperation mit Unternehmen) wie z.B. Erstsemesterveranstaltungen zu Schlüsselkompetenzen, Orientierungseinheiten, Tutoren- und Mentorenprogramme, zusätzliche Angebote zum Erwerb von Schlüssel- insb. Sozialkompetenzen während des Studiums, in Verbindung mit Unternehmen die frühzeitige Gestaltung des Übergangs Studium-Beruf (gezielte und kontinuierliche Begleitung zur Berufsbefähigung), Begleitung der Alumni (Weiterbildungsangebote), der kooperativen Ausbildung von Bachelor- und Master-Studierenden, Hochschulmarketing mit klar umrissenen Bewerber-Zielmärkten, gezielte Suche, frühzeitige Potenzial-Assessment-Center, die Darlegung und Transparenz der genauen Anforderungsprofile hinsichtlich Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz im jeweiligen Berufsfeld, die Beratung, Begleitung und Förderung durch Praxisphasen und Ferienjobs mit anspruchsvollen Aufgaben (Werkstudenten), Stipendienprogramme (Übernahme der Studiengebühren bei z.B. gleichzeitiger Verpflichtung zum späteren Einstieg in das Unternehmen), Exkursionen, Awards, in-house-Karrieretage, Recruiting-Messen, Förderprogramme und F&E-Projekte mit Studierenden ausgesuchter Hochschulen/Studiengänge.



(Hochschul-)Programme für Mitarbeiter/Eltern (in Kooperation mit Unternehmen) wie z.B. Weiterbildung der Mitarbeiter, Themen zu Entwicklungsmöglichkeiten, Lebenslanges Lernen, Berücksichtigung der Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gezielte Entwicklung mitarbeiterorientierter Unternehmenskulturen, die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitssituationen, die Integration älterer arbeitsloser Facharbeiter in altersspezifische Arbeitssituationen durch altersgerechte Weiterbildung, Altersteilzeitmodelle und Generationen-Lernen.

Hochschuldidaktik zum Erwerb sozialer Kompetenzen

Mit Bezug auf das Thema soll folgende Unterscheidung zitiert werden: *„Wissen im engeren Sinne lässt sich prinzipiell (wenngleich nicht immer vorteilhaft) durch Lehrprozesse vermitteln. Erfahrungen, Werte, Kompetenzen lassen sich nur durch emotions- oder motivationsaktivierende Lernprozesse aneignen“.* (Heyse, Erpenbeck 2004)

Das bedeutet für Lehrende bei der Entwicklung eigener Lehr-Lern-Konzepte (Interventionen) zu „Lernen, Lernräume zu schaffen“ statt ausschließlichen Frontalunterricht den Vorzug zu geben. Dazu sind im Rahmen eines individuellen Lehrportfolios zur kontinuierlichen Selbstreflexion zunächst selbst Kompetenzen bezüglich der Thematik zu erarbeiten, ebenso sind methodisch-didaktische Konzepte zum gekoppelten Erwerb von Fach- und Schlüsselkompetenzen zu entwickeln und umzusetzen, wobei die Begleitung von studentischen Arbeitsgruppen durch Interventionen (z.B. gezielte Irritation, Lernteamcoaching etc.) sowie ständige Zielgruppenanalyse, Teilnehmerorientierung, Evaluation/Reflexion zur Erarbeitung der Schlüssel- bzw. Sozialkompetenzen erfolgt. Zentral dabei ist die Einbindung dieser Lehrformen in die Studiengangsentwicklung, d.h. Schlüsselkompetenzen müssen im Curriculum (add-on und integriert) erfahrbar und trainierbar gestaltet werden, z.B. durch Projekte in Gruppen-/Teamarbeit, wobei studentische Gruppenprozesse begleitet und von Studierenden erlebt und reflektiert werden. Dabei sind Lernkonzepte (Lernräume) zu nutzen bzw. zu schaffen, die soziales Lernen flankieren und unterstützen (aktivierende Lehre).

4.5 Fazit

Aufgrund der Komplexität der modernen Gesellschaft müssen Menschen über geeignete Kompetenzen zur Bewältigung von Aufgaben und Problemstellungen – speziell in sozialen Kontexten – verfügen. Soziale Kompetenzen sowie ihr Erwerb und ihre Entwicklung (Professionalisierung) nehmen dabei eine besondere Stellung ein. Aufgabe der Hochschulen ist, Studierende dabei zu begleiten, sich soziale Kompetenzen erarbeiten zu können. Dazu ist es notwendig, geeignete Lernräume (statt Lehr- bzw. Leerräume) hochschuldidaktisch zu entwickeln und zur Lösung demographischer Problemstellungen (Entwicklung von Handlungskompetenzen) Rahmenbedingungen (kooperative Hochschulprogramme) als Interventionen speziell für den Bereich lokaler (Familien-)Systeme zu schaffen.

4.6 Quellen und Literaturverzeichnis

Barz, H. und R. Tippelt (2004, Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 1 und 2. Bielefeld: Bertelsmann



Dürnberger, H. (2009): Förderung von Sozialkompetenzen an der Hochschule. Masterarbeit an der Universität Augsburg. Augsburg.

Heyse, V. und J. Erpenbeck (2004): Kompetenztraining. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Matzdorf, P. und R. C. Cohn (1995): Das Konzept der themenzentrierten Interaktion. In Löhmer, C. und R. Standhardt (Hrsg.), TZI, Pädagogisch-therapeutische Gruppenarbeit nach Ruth C. Cohn, 39-92, Stuttgart: Klett-Cotta

Kanning, U.P. (2002): Soziale Kompetenz – Definition, Strukturen und Prozesse. Zeitschrift für Psychologie. 210(4),154-163.

Karafillidis, A. (2006): Systemtypen und -differenzierung. Studienbrief Sym 0500 des Fernstudiengangs Systemisches Management der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Luhmann, N. (1998): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt: Suhrkamp

Simon, B. und A. Gebauer (2006): Grundlagen systemischen Denkens und Handelns. Studienbrief Sym 0100 des Fernstudiengangs Systemisches Management der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Willke, H. (2006): (Un)Möglichkeit der Intervention. Studienbrief Sym 0200 des Fernstudiengangs Systemisches Management der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Autor:

Prof. Dr.-Ing. Christian Willems, Jahrgang 1956, studierte Maschinenbau an der Universität Hannover, promovierte dort in Werkstofftechnik. Nach 9-jähriger Industrietätigkeit lehrt er seit September 1999 Werkstofftechnik an der Fachhochschule Gelsenkirchen, Abteilung Recklinghausen, Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften. Neben Lehrveranstaltungen in seinem Fachgebiet bietet er eine Reihe von studienbegleitenden Lehrveranstaltungen zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen für Studierende an.

Grundlage hierzu bilden die während seiner Industrie- und Hochschultätigkeit erworbenen Kenntnisse zu Arbeitstechniken wie Moderation, Projektmanagement, Teamentwicklung sowie den Schlüsselkompetenzerwerb von Mitarbeitern zur Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung, langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit Gruppen, vor allem auch bei der Konzeption und Durchführung von Messen, Tagungen, Seminaren und Workshops sowie seine Ausbildungen zum Psychologischen Berater/Lebens-, Ehe- und Familienberater, Fort- und Weiterbildungen in Hochschuldidaktik, Fernstudium der Erwachsenenbildung sowie Systemisches Management an der Universität Kaiserslautern.

Prof. Dr.-Ing. Christian Willems ist aktives Mitglied diverser Arbeitskreise zur Thematik „Schlüsselkompetenzen“ sowie seit 2002 Seminar- /Workshopleiter und Coach im Rahmen der Hochschuldidaktischen Weiterbildung hdw-nrw an Fachhochschulen in NRW.



5. Schlüsselkompetenzen in der Praxis als Faktor ökonomischer Betriebsführung am Beispiel einer Untersuchung eines mittelständischen Betriebes

Prof. Dipl.-Ing. Kurt-Friedrich Blank, FH Erfurt, Leiter des Career-Service-Centers, Fakultät Landschaftsarchitektur, Gartenbau und Forst

Referat im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis 2009 in Bielefeld

Ausgangssituation und Grundlage ist eine Diplomarbeit/Studie an der Fachhochschule Erfurt, Fachbereich Landschaftsarchitektur mit dem Thema: Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- Landschafts- und Sportstättenbau. Die Folien wurden auszugsweise aus der Diplomarbeitpräsentation von Frau Dipl.-Ing. Jasmin Walther übernommen.

Die Herausforderungen der Zukunft gewinnen zunehmend Einfluss auf die für eine ökonomische Betriebsführung wesentlichen Faktoren. Dieses gilt etwa für verstärkte Dienstleistungsorientierung in vielen Wirtschaftszweigen und durch komplexe Projekte mit hohem Koordinations- und Kommunikationserfordernissen, für welche keine fertigen Lösungsstrategien verfügbar sind.

Aufgrund steigenden Wettbewerbsdrucks müssen sich Firmen und Betriebe aller Wirtschaftszweige dieser Entwicklung stellen. Um hierauf angemessen zu reagieren, ist es erforderlich, das auf der Personalseite vorhandene Optimierungspotential konsequent zu nutzen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Personal einer der wesentlichen Kostenfaktoren in den zukünftigen Wirtschaftlichkeitsprognosen ausmachen wird. Die Steigerung der in den Betrieben vorhandenen fachlichen Qualifikationen reicht ebenso wenig aus, wie restriktive Maßnahmen einer ausschließlich zurückhaltenden Lohn- und Einstellungspolitik. Im zunehmenden Maße werden daher die konsequente Förderung der Schlüsselkompetenzen und deren zielorientierter Einsatzbereiche an Bedeutung gewinnen.

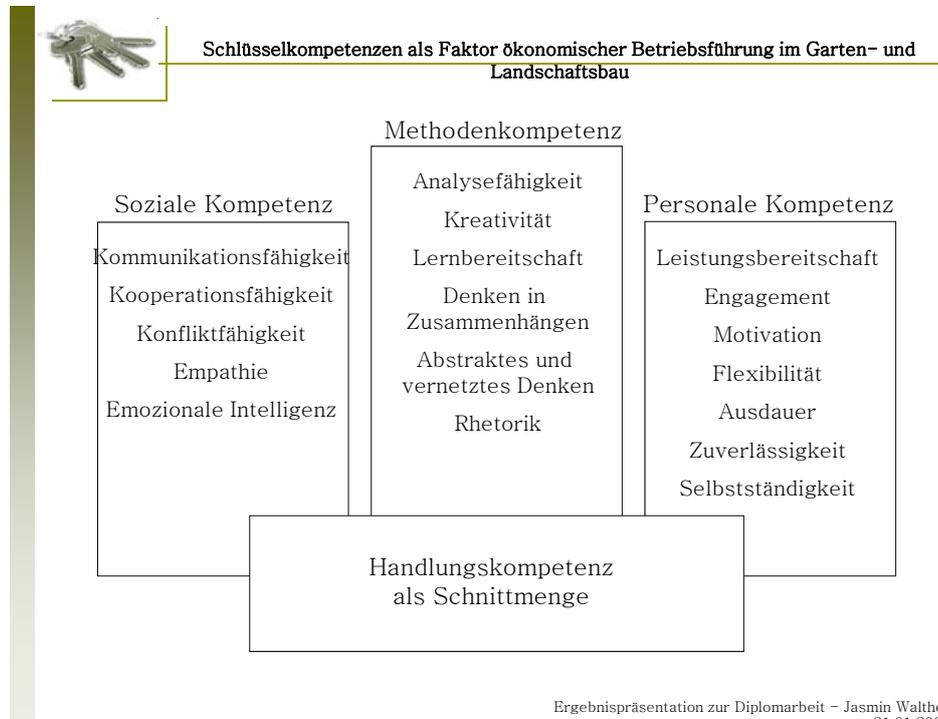
Unmittelbar ergebnisrelevante Faktoren, etwa die konsequente und effiziente Umsetzung von Planungsvorgaben werden ebenso, wie indirekt wirkende Umstände, zum Beispiel ein gutes Betriebsklima und eine reibungslose Kommunikation im Unternehmen, erheblich durch die Eigenschaften und Fähigkeiten der Mitarbeiter und Führungskräfte beeinflusst. Dieses ist in der Regel nicht Teil einer berufs- und fachspezifischen Ausbildung.

Mit dem Ergebnis der vorliegenden Diplomarbeit/Studie kann zunächst belegt werden, dass es sich bei den Schlüsselkompetenzen sowie den ihnen zugeordneten Eigenschaften um Faktoren handelt, welche maßgeblich Einfluss auf den Erfolg einer ökonomischen Betriebsführung haben. Darüber hinaus konnte nachgewiesen werden, dass den Schlüsselkompetenzen in mittelständigen Betrieben eine herausragende und überproportionale Bedeutung zukommt. Dieses ist aus verschiedenen branchenspezifischen Gegebenheiten nachvollziehbar.

Zunächst sind die Tätigkeiten in so strukturierten Betrieben von einer engen Zusammenarbeit in Teams von begrenzter Größe geprägt. Die in einem Team



arbeitenden Mitarbeiter sind in hohem Maße auf die weiteren Teammitglieder angewiesen. Hierdurch werden Eigenschaften wie Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Empathie in besonderem Maße gefordert. Weiterhin besteht ein hoher Kommunikations- und Abstimmungsbedarf in den Unternehmen.



Dieses bedingt unter anderem Schlüsselkompetenzen und Eigenschaften wie Sozialkompetenz, Flexibilität und Denken in Zusammenhängen.

Schließlich werden aufgrund des oftmals hohen organisatorischen Aufwandes und der häufig wechselnden Anforderungen im Rahmen der Auftragsausführung Eigenschaften wie Kreativität, situativ angemessenes Verhalten, Planüberwachung und Planausführung besonders gefordert.



Eigenschaften Handlungskompetenz

- (a) Planumsetzungskompetenz
- (b) Planüberwachungskompetenz
- (c) Werte und Zielvorstellung bezogene Reflexion
- (d) Situativ angemessenes Verhalten
- (e) Selbstverantwortliches Handeln

Mischform, einzelne Eigenschaften daher jeweils
schwerpunktmäßig einem der drei anderen
Kompetenzbereiche zuzuordnen

- (a) Methodenkompetenz
- (b) Methodenkompetenz
- (c) Soziale Kompetenz
- (d) Soziale Kompetenz
- (e) Personale Kompetenz

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Entscheidend ist jedoch, dass aufgrund der jeweiligen Personalstruktur die Möglichkeiten der Einflussnahme auf den Erfolg des Unternehmens über die Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen höher sind, als in Betrieben wo dieses nicht geschieht. Branchenspezifika müssen berücksichtigt und spezifiziert werden. In vielen Bereichen ist Relation von gering qualifizierten, ungelernten Mitarbeitern und gut ausgebildeten Facharbeitern zu berücksichtigen. Dennoch ist die Förderung und Implementierung von Schlüsselkompetenzen ein wesentlicher ökonomischer Faktor geworden.



Bedeutung von Schlüsselkompetenzen nach Positionen im Unternehmen

Mitarbeiter als am stärksten ergebnisrelevanter Faktor

Optimierungen daher insbesondere möglich über:

- Bewusste und gezielte Auswahl der Mitarbeiter
- Einsatz der Mitarbeiter auf bestmöglicher Position
- Motivation und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unter
- Reibungslose Kooperation und Kommunikation
zwischen den Mitarbeitern
- Vielseitige Einsetzbarkeit der Mitarbeiter
- Selbständigkeit der Mitarbeiter
- Umgang der Mitarbeiter mit Kunden
- Ausrichtung der Mitarbeiterführung an den vorgenannten F:

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



Bedeutung von Schlüsselkompetenzen nach Positionen im Unternehmen

Optimierung über Berücksichtigung der Position

- Positionsspezifisch unterschiedliche Anforderungen
- Hohe Zahl erforderlicher Schlüsselkompetenzen insbesondere auf der mittleren und unteren Führungsebene als Schnittstelle
- Bedeutung der geforderten Schlüsselkompetenzen sowohl auf der obersten Führungsebene als auch auf der unteren Hierarchieebene jedoch besonders hoch

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Hieraus folgt, dass die Möglichkeiten und das Bedürfnis die Leistung der Mitarbeiter über eine Auswahl nach deren Fachqualifikation zu beeinflussen vergleichsweise geringer ist. Es steigt die Bedeutung der Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen sprunghaft an, da diese die verbleibende Möglichkeit der Einflussnahme darstellen. Darüber hinaus hängt auch das Ergebnis der Tätigkeiten, welche durch die gering qualifizierten oder ungelerten Mitarbeitern auszuführen sind weit mehr von der Erbringung durch Mitarbeiter mit den spezifisch erforderlichen Schlüsselkompetenzen als von der fachlichen Qualifikation ab. Damit gewinnt in diesem Bereich „Kernschlüsselkompetenzen“ wie Motivation, Leistungsbereitschaft, Engagement, Ausdauer, Zuverlässigkeit und Kooperationsfähigkeit eine zentrale Bedeutung.



**Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau**

Relevante Schlüsselkompetenzen

Geschäftsführung

Kaufmännische Verwaltung

<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit 	SK	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Kreativität • Lernbereitschaft • Abstraktes und vernetztes Denken 	MK	<ul style="list-style-type: none"> • Denken in Zusammenhängen • Abstraktes und vernetztes Denken
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität • Zuverlässigkeit 	PK	<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Selbstständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverantwortliches Handeln • Planüberwachung • Werte und Zielvorstellung bezogene Reflexion 	HK	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation

Soziale Kompetenz (SK) / Methodenkompetenz (MK) / Personale Kompetenz (PK) /
Handlungskompetenz (HK)

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



**Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau**

Bauleiter

Vorarbeiter

<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsfähigkeit • Kommunikationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Empathie 	SK	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Empathie
<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Kreativität • Abstraktes und vernetztes Denken • Lernbereitschaft 	MK	<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Denken in Zusammenhängen • Lernbereitschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität • Kreativität • Motivation • Leistungsbereitschaft 	PK	<ul style="list-style-type: none"> • Zuverlässigkeit • Motivation • Leistungsbereitschaft • Flexibilität
<ul style="list-style-type: none"> • Planumsetzung • Planüberwachung • Situativ angemessenes Verhalten • Selbstverantwortliches Handeln 	HK	<ul style="list-style-type: none"> • Planumsetzung • Planüberwachung • Situativ angemessenes Verhalten • Selbstverantwortliches Handeln

Soziale Kompetenz (SK) / Methodenkompetenz (MK) / Personale Kompetenz (PK) /
Handlungskompetenz (HK)

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



**Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau**

Landschaftsgärtner

Auszubildender

<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeit • Kooperationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Empathie 	SK	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsfähigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Denken in Zusammenhängen 	MK	<ul style="list-style-type: none"> • Zuverlässigkeit • Lernbereitschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Zuverlässigkeit • Motivation • Leistungsbereitschaft 	PK	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbereitschaft • Engagement • Flexibilität • Zuverlässigkeit • Motivation
<ul style="list-style-type: none"> • Planumsetzung 	HK	

Soziale Kompetenz (SK) / Methodenkompetenz (MK) / Personale Kompetenz (PK) /
Handlungskompetenz (HK)

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



**Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau**

Landschaftsgärtner

Ungelernte/Hilfsarbeiter

<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeit • Kooperationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Empathie 	SK	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Denken in Zusammenhängen 	MK	<ul style="list-style-type: none"> • Lernbereitschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Zuverlässigkeit • Motivation • Leistungsbereitschaft 	PK	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbereitschaft • Motivation • Ausdauer • Zuverlässigkeit • Engagement
<ul style="list-style-type: none"> • Planumsetzung 	HK	<ul style="list-style-type: none"> • Planumsetzung

Soziale Kompetenz (SK) / Methodenkompetenz (MK) / Personale Kompetenz (PK) /
Handlungskompetenz (HK)

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Die Grundlagen der analytischen Auswertung der im Rahmen der Diplomarbeit erfolgten Mitarbeiterbefragung hat dieses Ergebnis überraschend eindeutig gestützt. Die durchgehend höher qualifizierten und mit anspruchsvolleren Tätigkeiten beschäftigten Mitarbeiter im Bereich der Büros haben die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen gegenüber den im ausführenden Bereich tätigen Kollegen generell als deutlich weniger wichtig eingeschätzt. Es ist festzustellen, dass sowohl bei den höher qualifizierten Mitarbeitern als bei den zahlenmäßig überproportional vertretenen ungelerten Kräften ein außergewöhnliches Bedürfnis nach speziellen Eigenschaften besteht.



Es hat sich herausgestellt, dass es nur eine differenzierte Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen aber auch einzelner Befähigungen ein bestmöglicher Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens erreicht werden kann. Die vorzunehmenden Unterscheidungen sind vielfältiger Art.

Es wurde im Rahmen der Arbeit nachgewiesen, dass die Wichtigkeit von Schlüsselkompetenzbereichen für Führungskräfte und Mitarbeiter unterschiedlich ist. Während im Fall der Führungskräfte insgesamt die Methodenkompetenz die größte Bedeutung zukommt, gilt dies im Bereich der Mitarbeiter für die Personale Kompetenz.



**Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau**

Landschaftsgärtner		Ungelernte/Hilfsarbeiter
<ul style="list-style-type: none">• Kommunikationsfähigkeit• Kooperationsfähigkeit• Konfliktfähigkeit• Empathie	SK	<ul style="list-style-type: none">• Kooperationsfähigkeit• Konfliktfähigkeit
<ul style="list-style-type: none">• Analysefähigkeit• Denken in Zusammenhängen	MK	<ul style="list-style-type: none">• Lernbereitschaft
<ul style="list-style-type: none">• Zuverlässigkeit• Motivation• Leistungsbereitschaft	PK	<ul style="list-style-type: none">• Leistungsbereitschaft• Motivation• Ausdauer• Zuverlässigkeit• Engagement
<ul style="list-style-type: none">• Planumsetzung	HK	<ul style="list-style-type: none">• Planumsetzung

Soziale Kompetenz (SK) / Methodenkompetenz (MK) / Personale Kompetenz (PK) /
Handlungskompetenz (HK)



Bedeutung von Schlüsselkompetenzen nach Positionen im Unternehmen

Exkurs: Führungsstile und führungsrelevante Eigenschaften

- **Führungsstile**
 - > autoritär
 - > patriarchalisch
 - > kooperativ-situativer
 - > charismatisch
 - > laizess-fair
- **Geeigneter Führungsstil GaLaBau**
 - > Kooperativ-situativer Führungsstil
 - > In Einzelfällen mit autoritären Elementen

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Die Soziale Kompetenz hat für beide Gruppen eine große Bedeutung. Sie erreicht in beiden Gruppen annähernd deren wichtigsten Kompetenzbereiche. Die Handlungskompetenz steht als Mischform in ihrer Bedeutung parallel zu den anderen Bereichen. Hier kann die Wichtigkeit nur anhand der einzelnen Eigenschaften beurteilt werden, welche tendenziell jeweils in maßgeblicher Form durch Eigenschaften eines der anderen Kompetenzbereiche geprägt werden.

Es konnte durch die Untersuchung belegt werden, dass eine Differenzierung nach unterschiedlichen und typischen Unternehmenseinsatzbereichen unerlässlich für einen optimalen Einsatz von Mitarbeitern mit bestimmten Eigenschaften ist. Dies gilt selbst für Eigenschaften aus derselben Gruppe von Schlüsselkompetenzen. So konnte etwa für Führungskräfte einer kleineren kundenorientierten Abteilung aus dem Feld der Sozialen Kompetenz eher die Eigenschaft Empathie als wichtig zugeordnet werden. Bei einer größeren Abteilungseinheit steht jedoch die Emotionale Intelligenz im Vordergrund. Hintergrund ist die Anforderung, mehr ein Eingehen auf den Einzelnen erforderlich ist, um den Einsatz der dort von den Mitarbeitern geforderten Eigenschaften wie Analysefähigkeit, Kreativität oder situativ angemessenes Verhalten zu fördern. Demgegenüber ist bei der größeren Organisationseinheit unerlässlich, das Gesamtgefüge der Gruppe im Auge zu behalten, und sich allen Mitarbeitern gegenüber fair zu zeigen.

Zusammenfassend wurde im Rahmen der Untersuchung eine zusätzliche konkrete Zuordnung von Eigenschaften aus den Kompetenzbereichen zu allen branchentypischen Positionen von der Geschäftsführung bis zum Auszubildenden erarbeitet. Diese steht auch nach der Auswertung nur in Ausnahmefällen im Widerspruch zu allen weiteren gefundenen Differenzierungen.



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

Besonders führungsrelevante Eigenschaften
bei kooperativem Führungsstil

Methodenkompetenz	Lernbereitschaft Analysefähigkeit
Soziale Kompetenz	Kommunikationsfähigkeit Kooperationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Emotionale Intelligenz
Handlungskompetenz	Planüberwachungs- und Planumsetzungskompetenz Selbstverantwortliches Handeln und situativ angemessenes Verhalten
Personale Kompetenz	Flexibilität Zuverlässigkeit

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

Auszüge aus der
Unternehmensanalyse

- Befragung im Interviewverfahren
- getrennt nach Geschäftsführung und Mitarbeitern anhand jeweils speziell entwickelter Interviewbögen
- Ziele der Befragung:
 - Ermittlung vorhandenen Bewußtseins und Umgangs mit SKP'en
 - Einschätzung der Bedeutung von Schlüsselkompetenzen differenziert nach Positionen und Unternehmensbereichen
 - Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Eigenschaften
 - Ermittlung von Motivationsfaktoren
 - Aussagen zu geeigneten Führungsstilen
 - Ermittlung der Situation im befragten Unternehmen einschließlich Einholung von Verbesserungsvorschlägen

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Hervorzuheben sind weiterhin die gewonnenen Erkenntnisse zu der Mischform von Schlüsselkompetenzen gehörende „Familienkompetenzen“. Sie enthält eine Reihe der besonders wichtigen Eigenschaften wie Analysefähigkeit, Planungskompetenz, Kooperationsfähigkeit, Flexibilität oder Empathie. Das Vorliegen einzelner Eigenschaften oder das Bündeln von Eigenschaften kann im Rahmen einer Einstellungssituation im personellen Bereich nur in Ausnahmefällen sicher beurteilt werden. Die dafür maßgeblichen Feststellungen können meist erst im Rahmen der Zusammenarbeit getroffen werden. Dies zeigt den besonderen Wert der



Familienkompetenz. Ihr Bestehen und damit das Vorliegen einer Vielzahl relevanter Eigenschaften kann mit relativ hoher Sicherheit anhand objektiver Kriterien bereits vor einer Anstellung festgestellt werden.

Als herausragend wurde weiterhin die Bedeutung der unter die Personalen Kompetenzen fallende Eigenschaft der „Motivationsfähigkeit“ ermittelt. Die Motivation stellt den Schlüssel zur Aktivierung nahezu aller Bereiche von Schlüsselkompetenzen und der diesen zuzuordnenden Eigenschaften dar. Sie wird daher im Rahmen dieser Untersuchung auch als **„Schlüssel-Schlüsselkompetenz“** bezeichnet. Ähnlich wichtig sind neben der Zuverlässigkeit und die Kooperationsfähigkeit. Es sind weitere Zuordnungen, Erkenntnisse und insbesondere Empfehlungen in der Gesamtstudie nachvollzieh- und abrufbar.



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

Beispielhaft kann etwa allgemein im Bereich der Mitarbeiter folgende eindeutige Zuordnung der besonders relevanten Eigenschaften aus den verschiedenen Kompetenzbereichen vorgenommen werden:

MA Großbaustelle:

- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Emotionale Intelligenz
- Leistungsbereitschaft, Engagement

MA Hausgarten:

- Flexibilität
- Kreativität
- Analysefähigkeit
- Situativ angemessenes Verhalten
- Empathie



Motivation als Schlüssel – Schlüsselkompetenz

- Herausragende Bedeutung
- Aktivierung nahezu aller weiteren bei einer Person vorhandene
- Bei Fehlen „verzerrtes“ Bild der bei einer Person vorhandenen
- Ständige Kontrolle und Aufmerksamkeit daher erforderlich
- Gegebenenfalls durch geeignete Personalbezogene Maßnahmen
- Motivationsfördernde Maßnahmen insbesondere
 - > Sachleistungen
 - > Regelmäßige Gehaltserhöhung
 - > Abgeltung von Überstunden
 - > Leistungs-/Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
 - > Regelmäßige Feedbackgespräche

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Im Rahmen der Studie konnte weiterhin belegt werden, dass Schlüsselkompetenzen teilweise intuitiv berücksichtigt werden. Ein wertvoller Hinweis von und für die Verantwortlichen in den Leitungsebenen ist die Sensibilisierung für die Steuerungsmöglichkeiten durch die bewusste Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen. Weiterhin stellt der oben dargestellte Umgang mit dem Thema die beste Voraussetzung dafür dar, dass über eine Beschäftigung damit tatsächlich messbare Erfolge zu erzielen sind. Ein differenzierter Umgang mit Schlüsselkompetenzen ist sinnvoll. Hierdurch können über die Vermittlung des relevanten Detailwissens und dessen Einsatz in den Betrieben zu direkten Erfolgen führen.

Fazit:

Das zusammengefasste Ergebnis und die Auswertung der Befragung im Rahmen der Interviewbögen hat eindeutig die Wichtigkeit und Relevanz der Berücksichtigung der Schlüsselkompetenzen ergeben. Sowohl die Führungskräfte als auch die Beschäftigten im operativen Bereich erkannten die Wichtigkeit der Beschaffung notwendigen Wissens und Trainingsmöglichkeiten an. Voraussetzung ist eine fundierte Analyse im jeweiligen Unternehmen. Dieses wird nach einhelliger Meinung der Befragten auf allen Ebenen zur spürbaren Verbesserung der betrieblichen Abläufe und des Betriebsklimas und damit verbunden einer langfristig messbaren Ertragssteigerung führen.



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

- **Beide Gruppen von Personalbezogenen Maßnahmen dienen darüber hinaus der Identifikation mit dem Unternehmen**
 - > Geringe Fluktuation
 - > Positive Außendarstellung des Unternehmens durch Mitarbeiter
 - > Leistungsbereitschaft und Engagement erhöht
 - > Einbringung eigener Ideen wird gefördert
- **Eigenständige Gruppe von Personalbezogenen Maßnahmen zur Einbindung von Mitarbeitern mit hoher Familienkompetenz**
 - > Flexible Arbeitszeitmodelle
 - > Zahlung von Vergütungsteilen als Betreuungszuschuss
 - > Gesicherter Wiedereinstieg nach Elternzeit
 - > Einbindung Familie (z.B. über Betriebsfeste)
 - > Kulante Handhabung von Regelungen zur Pflege von Kinder
 - > Vermeidung von übermäßiger Überstundenbelastung

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Unternehmensbefragung

**Deutlich überproportionale Bedeutung des gezielten Einsatzes
von Schlüsselkompetenzen für Branche belegt**

- Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich des ökonomischen
Erfolges über Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen
besonders hoch

Ökonomischer Vorteil durch Berücksichtigung bei:

- Einstellung von Mitarbeitern
- Externer Neubesetzung von Führungspositionen
- Interner Personalentwicklung (z.B. Beförderungen)
- Teamzusammensetzung
- Zuweisung zu Unternehmensbereichen

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

**Voraussetzungen für eine Aufnahme und Umsetzung des
Themas in der Branche nach den Ergebnissen der
Unternehmensbefragung hervorragend:**

- Geschäftsführer wie Mitarbeiter bewerten Bedeutung der SK
durchweg als mindestens hoch
- Nicht fachbezogene Kompetenzen werden bereits teilweise
und/oder intuitiv berücksichtigt
- Grundlegende Überzeugungsarbeit daher kaum nötig
- Erfolge bei einem Wechsel von „nur“ teilweiser bzw. intuitiver
Berücksichtigung zu bewusstem und informiertem Einsatz
daher äußerst wahrscheinlich

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008



Schlüsselkompetenzen als Faktor ökonomischer Betriebsführung im Garten- und
Landschaftsbau

- Bereitschaft eigene Zeit sowie Arbeitszeit von
Mitarbeitern in
überschaubarem Umfang einzusetzen vorhanden
- Bereitschaft finanzielle Mittel in überschaubarem
Umfang
einzusetzen vorhandenen
- Bedingungen für die vorgenannte Bereitschaft
lediglich :
 - kurzfristige Verbesserung von Abläufen und
Betriebsklima
 - langfristig messbare ökonomische Erfolge

Demnach: Aussichten das Thema erfolgreich in der
Branche zu etablieren hervorragend

Ergebnispräsentation zur Diplomarbeit - Jasmin Walther
- 21.01.2008

Schlussbemerkung:

Nach Ablauf von 2 Jahren nach der Durchführung der Studie, und dem bewussten Einsatz der Potentiale der Schlüsselkompetenzen in allen Betriebsbereichen wurde nach Auskunft der Unternehmensleitung, eine Steigerung der Effektivität, der Wirtschaftlichkeit und der Motivation selbst in schwierigen ökonomischen Zeiten festgestellt. Letztendlich war die Erfahrung hinsichtlich der verbessernden Ausgestaltung aller Kommunikationsebenen einer der wesentlichen Faktoren.



Soziale Kompetenz gepaart mit Methodenkompetenz, angewandt in Personaler Kompetenz: führen in eine optimale Handlungskompetenz und zu wirtschaftlichen Erfolg!

Schlüsselkompetenzen sind ein wesentlicher Faktor zum Erfolg einer ökonomischen Betriebsführung!

6. Ethik als soziale Kompetenz

Pfarrer Gerhard Kracht, Sekten- und Weltanschauungsfragen der
Evangelischen Kirche von Westfalen,

Moderation: Eva-Maria Schumacher, constructif Hagen

- Was macht ein menschenwürdiges Zusammenleben unabhängig von Weltanschauungen aus?
- Nach welchen Werten entscheide/handle ich?
- Was gibt mir Sinn? Was macht Glück aus?
- Materieller Fortschritt als Schlüssel zum Glück?!?
- Goldene Regel: Was Du nicht willst, das man Dir tu, das füg auch keinem andern zu – Verantwortung für mich und andere!

Denken anstoßen, Selbst-Bewusstsein schaffen, Selbststeuerung fördern

Im Seminar implizit und explizit und kontrastiv:

- Als Vorbild
- Im Planspiel
- Wertausstellung und Austausch
- Biografiearbeit
- Portfolio
- Als Prozess an der Lebenssituation der Studierenden orientiert!

Wie kann Ethik in Seminaren implizit und explizit thematisiert werden? Ideen, Tipps und Übungen...

- 50 Euro-Schein
- Morgens 20 Sekunden in den Spiegel schauen
- Hinsetzen, Aufstehen, Wechsel-Begrüßung, Erzählen: was habe ich empfunden (bewusste Begrüßung)
- Sich selbst einbringen: eigene Erfahrungen, sich als Lehrende authentisch einbringen
- Vorstellung mit persönlichem Bezug und Überraschung, ungewiss für Studierende und Lehrende
- Eigene Werte erkennen, Wertehierarchie
- Wer steht Dir am nächsten – weitesten?
- Fallstudien, Entscheidung, Unternehmen
- Rollenspiele: Studentischer Chef stellt sich ein Team zusammen
- Bayer Plaste Lab



- Selbst erarbeiten: Ethik – Sinn – Moral, Werte-Portfolio: Meine Definitionen, Wissenschaftsdiskussionen
- Biographiearbeit: Was ist für Opa, was für Freunde wichtig? Wertewandel
- Werte-Portfolio-Ausstellung, immer zwei tauschen sich darüber aus
- Portfolio: 1. Bis 6. Semester: Entwicklungsprozess
- Tassen Kaffee, Seminar Korruption BKA
- Murmeln in großen Gruppen
- Zettel 24 Werte, 12 Aussuchen, was ist wichtig für mein Leben? Im Team begründen
- Wertekanon mit anderen Kulturen: interkulturelle Zusammensetzung
- Menschenbild der Kommunikationsmodelle thematisieren

Was ist die Notwendigkeit von Ethik? Was kann dadurch verhindert werden (Unrechtsbewusstsein) und wie kann ich es Studierenden vermitteln?

Was ist Ethik?

Handlungskodex, Wie kann man überhaupt über Ethik diskutieren? Denken anstoßen, verantwortliches Handeln in Gang setzen, Ethisches Bewusstsein schaffen.

Was ist Moral?

Religiös belegt, Werterhaltung, kulturabhängig, religionsabhängig, vom sozialen Kontext abhängig (Handeln mit Regeln)

Ethik als soziale Kompetenz?

- Impulse für Nachwuchskräfte
- Als Voraussetzung für Wertefragen
- Aspekte ethisches Handeln in Gruppen
- Moral – Ethos
- Vermittelbarkeit
- Wie in die Arbeit mit reinbringen
- Ethische Werte gehen verloren
- Berufsethik – Fächerspezifisch?
- Bioethik
- Wirtschaft
- Interdisziplinäres
- Grundlage von Arbeit
- Schlüsselkompetenzen – Weltreligionen

Eindrücke aus dem Workshop:

- Religion wird ausgelagert, ersetzt durch TV, Bewegungen, virtuelle Rollenspiele etc.
- Was bringen Studies mit? Eingehen auf deren Wirklichkeit - Reflexion
- Youtube o.a. nutzen „Metaphern“ nicht Fremdeln – Nutzen, aber was wollen wir?
- Wie gelingt es z.B. im Training zu vermitteln, dass mein Verhalten Wirkung hat?



- Den Studierenden aufzeigen: Wir Lehrende waren auch mal so – Empathie, Konfrontation
- Wirtschaft braucht Ethik
- Ethik vermitteln durch: das geht Euch was an, wie Betroffenheit herstellen? Es hilft, es nützt!
- Authentisch sein
- Bedürfnis nach Sinn, Halt, Wege sind verschieden
- Kultur des Objektivitätswahns, unkritisch,
- Selbstkompetenz im Sinn der Selbststeuerung
- Eigene Geisteshaltung: ich, Familie, andere
- Leitsätze des Verhaltens: Jugendkultur – Hochschulkultur
- Lebenskunst: Kunst wie zu leben, Leben als Kunstwerk
- Ethik – Glück???
- Wann ist es attraktiv, ethisch zu handeln?
- Was ist für mich Sinnhaftigkeit und In Frage stellen?
- Was ist die Notwendigkeit, um Entscheidungen treffen zu können ausgehend von Positionen?

7. Erwerb von sozialen Kompetenzen durch studentisches Engagement

Petra Lewe, SIFE-Team Bielefeld , Stunt e.V. und Campus Radio

Moderation: Nils Echterhoff, Uni Duisburg-Essen

7.1 Petra Lewe, SIFE-Team Bielefeld





Vortragsthema:

Erwerb von **sozialen Kompetenzen** durch **studentisches Engagement**



2

Teamwork

Risikosteuerung

Nachhaltigkeit

Verantwortung

Motivation

Netzwerker

Wissenserweiterung



SIFE: Eine globale Organisation

Erwerb von **sozialen Kompetenzen** durch studentisches Engagement?

Funktioniert das?

SIFE sagt „JA“



4

SIFE – Eine globale Organisation

- Weltweit größte internationale Studentenorganisation
 - 41 Länder
 - über 1.400 Hochschulen
 - 35.000 Studierende
 - 1975 Gründung in USA, Hauptsitz in Springfield, Missouri
 - Non-Profit (unpolitische) Organisation
- Weltweite Partnerschaft zwischen TOP Unternehmen und TOP Universitäten



5



SIFE Germany

- 2003 Gründung SIFE Germany mit Sitz in Köln
- 2009
 - 27 namhafte Universitäten
 - 41 TOP-Unternehmen als Juroren bei den Wettbewerben
 - 1000 Multiplikatoren (ehemalige SIFE Studenten)
- SIFE Germany gehört zu den erfolgreichen und nachhaltigen Studentenorganisationen in Europa
- Vorstand:
 - Vorstandsvorsitzender: Jörg Krell, **Bayer AG**, Leiter Vorstandsstab
 - Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: Dr. Peter Florenz, **Henkel KGaA**, Corporate Vice President - Board Office



A head for business. A heart for the world.™

6

SIFE – seine Ziele und Werte

- Ausbildung des studentischen Nachwuchses zu **verantwortungsbewussten** Führungspersonlichkeiten, die **marktwirtschaftliches Unternehmertum** mit **gesellschaftlicher Verantwortung** verbinden

*“SIFE has the right people, the right idea
and a contribution to a better world”*

» Prof. Dr. Ulrich Lehner,
World Cup 2005, Toronto



A head for business. A heart for the world.™

7



SIFE Germany

www.sife.de



A head for business. A heart for the world.®

Die Idee von SIFE





Die Idee von SIFE

”Create Economic Opportunities for Others”

SIFE Studierende

- bilden unter Anleitung von SIFE jeweils ein Team an der Universität aus
- arbeiten **eigenverantwortlich** an **selbstbestimmten realen** Praxisprojekten, von deren Bedeutung für die Entwicklung der jeweiligen Region/des jeweiligen Landes sie überzeugt sind (lokal, regional, national und global)



A head for business. A heart for the world.™

10

Die Idee von SIFE

”Create Economic Opportunities for Others”

SIFE Studenten

- verbinden im Rahmen der Projektarbeit ihr universitäres Wissen, Praxis und gesellschaftliche Verantwortung
- übernehmen temporär unternehmerische Verantwortung
- eröffnen auf die Weise im besten Sinne wirtschaftliche Perspektiven für Dritte und sichern diese nachhaltig ab



A head for business. A heart for the world.™

11



Die Idee von SIFE

“Create Economic Opportunities for Others”

SIFE Studierende **lernen und lehren** im Rahmen ihrer Projekte
in den Bereichen

- Marktwirtschaftliches Unternehmertum
- Ethik im Geschäftsverkehr und gesellschaftliche Verantwortung
- Finanzmanagement
- Umweltfragen
- Soft Skills



12

Best Practice

Landeswettbewerb

- Einmal im Jahr präsentieren alle Teams eines Landes ihre Projekte und Ergebnisse
- Beurteilung und Feedback durch eine Jury aus namhaften Unternehmensvertretern
- Das Team mit den nachhaltigsten und wirksamsten Projekten für die ausgewählte Zielgruppe wird zum gekürt
- Der National Champion vertritt sein Land beim World Cup



4. bis 6. Oktober 2009 in Berlin





Teilnehmende Universitäten 2009

1	Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	13	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
2	Freie Universität Berlin	14	Universität Mannheim
3	Humboldt Universität Berlin	15	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
4	Universität Bielefeld	16	Universität Passau
5	Hochschule Bochum	17	Universität Regensburg
6	Universität Bochum	18	Justus-Liebig-Universität Gießen
7	Fachhochschule Brandenburg	19	Karlsruhochschule Karlsruhe
8	International University Bruchsal	20	Schumpeter School of Business and Economics Wuppertal
9	Universität zu Köln	Technische Universitäten	
10	Universität Duisburg-Essen	21	Brandenburgische Technische Universität Cottbus
11	Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	22	Technische Universität Dresden
12	Universität Hamburg	23	Technische Universität München
		23	Technische Universität Freiberg



14

National Champions

SIFE Germany:

- 2003 **Universität Magdeburg**
- 2004 **Universität Bielefeld**
- 2005 **Universität Bielefeld**
- 2006 **Universität Köln**
- 2007 **Universität Magdeburg**
- 2008 **International University Bruchsal**
- 2009 **Universität Mannheim**



UNIVERSITÄT
MANNHEIM



15



Programm-Optionen für Sponsoren und Studenten

- SIFE Datenbank für Internships und Job Offers
- Messe „Students meet Enterprises“ im BayKomm
- Karrieremesse im Rahmen des Wettbewerbs
- Career Advisory Council
Netzwerk HR Verantwortliche und Teamleader
- Academic Council
Netzwerk HR Verantwortliche und Faculty Advisors
- Internships in Europa in Kooperation mit
unseren Sponsoren
- Trainingswochenende in Schleiden (Eifel)
- Teamleader Meeting



A head for business. A heart for the world.*

Beispiel SIFE Projekt





Projektbeispiel

SIFE Team Magdeburg – Schule für Afrika

Problem:

- Eritrea ist eines der am geringsten entwickelten Länder der Welt, das sich nach jahrzehntelangem Krieg im Wiederaufbau befindet.
- Dieser hat vor allem das Bildungssystem des Landes nachhaltig beeinträchtigt.
- Das Problem ist nicht nur, dass es zu wenig Schulen gibt, sondern auch, dass die Qualität der Ausbildung so niedrig ist.
- Die Kinder erhalten in Klassen von bis zu 90 Schülern nur ansatzweise das nötigste Rüstzeug, um später am Arbeitsmarkt bestehen zu können.



A head for business. A heart for the world.™

18

Projektbeispiel

SIFE Team Magdeburg – Schule für Afrika

Ziel:

- Analphabetenrate mit dem Aufbau einer Sekundarschule senken
- Vor allem Kindern einkommenschwacher Familien eine Möglichkeit zum Schulbesuch bieten
- Zusammen mit dem deutsch-eritreischen Verein HIWET soll der Aufbau einer Schule in Afrika realisiert werden.

Vorgehensweise:

- Erstellung eines Businessplans für den Bau der Schule
- Organisation eines Kongress mit über 100 Teilnehmern, um überregionales Interesse an dem Vorhaben zu wecken
- Mit Geldeinnahmen von 2.700 Euro Reise für zwei HIWET-Mitarbeiter nach Eritrea durch verschiedene Aktionen ermöglicht



A head for business. A heart for the world.™

19



Projektbeispiel

SIFE Team Magdeburg – Schule für Afrika

Ergebnisse:

- Reise nach Eritrea
 - Ausbildungsgenehmigung und Konstruktionsplänen der Schule
 - Netzwerkaufbau mit lokalen Unternehmen in Eritrea
- bis Ende Juni 2008 etwa 13.000 Euro an Spendengeldern durch die Errichtung eines beachtlichen Sponsorennetzwerkes
- Internetseite „Mein Stein-ein Meilenstein“
- Unterstützung des Hip-Hop-Musikers Afrob und dass das ZDF eine Dokumentation über das Projekt gesendet hat
- Bis die Schule 2010 in Betrieb geht, ist es allerdings noch ein weiter Weg: Insgesamt müssen 700.000 Euro für ihren Aufbau aufgebracht werden.



A head for business. A heart for the world.™

20



A head for business. A heart for the world.™

Schlüsselkompetenzen durch SIFE



#



SIFE – Schlüsselkompetenzen

SIFE Studenten lernen und praktizieren in den folgenden

- * **Unternehmergeist**
- * **Verantwortung und Führungsqualität**
- * **Zugang zu den eigenen Potenzialen**
- * **Soziale Kompetenz**
- * **Kommunikation**
- * **Teamwork**



A head for business. A heart for the world.™

22

SIFE – Chancen für Unternehmen

Recruiting:

- Zugang zu Top Studenten
- Aktive Zusammenarbeit mit SIFE Studenten im Business Advisory Board der Teams

Mitarbeiter-Motivation/Benefits:

- Zugang zum hervorragenden Netzwerk auf nationaler und internationaler Ebene
- Möglichkeit zu direktem außerberuflichen Engagement

Corporate Social Responsibility (CSR):

- Zielgerichtetes Umsetzung von gesellschaftlichem Engagements
- Demonstration der unternehmensspezifischen CSR – Position nach außen



A head for business. A heart for the world.™

23



SIFE und seine Werte

- Durch das studentisches Engagement auf der Plattform von SIFE entstehen

Messbare Auswirkungen für die Gemeinschaft !

- Entwicklung und Fortschritt der Gemeinden, in denen wir leben

- Maßgeblicher Treiber: Schlüsselkompetenzen der Studenten



24



A head for business. A heart for the world.®

SIFE Testimonials





Testimonials – Studenten



Christoph König
SIFE Team Bochum

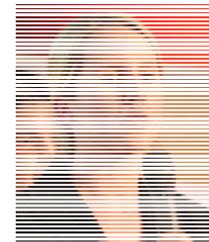
„SIFE hat mich sehr geprägt und verändert. Ich bin selbstbewusster und motivierter und konnte meine Fähigkeiten wie Teamwork, Leadership und Präsentieren verbessern. SIFE hat mein Leben positiv beeinflusst.“

Anna Kaland
SIFE Team Münster

„SIFE bedeutet nicht nur die Vereinigung von Theorie und Praxis, sondern eröffnet ebenso neue Perspektiven und die Möglichkeit, viele interessante und engagierte Menschen kennen zu lernen.“



A head for business. A heart for the world.™



26

Testimonials – Sponsoren



Dr. Klaus-Peter Meier
President, Freudenberg Haushaltsprodukte KG

„Freudenberg als international tätiges Familienunternehmen hat ein natürliches Interesse, Unternehmertum und Engagement für andere in- und außerhalb des Unternehmens zu fördern. Wir sehen SIFE als ideale Plattform, Studenten für diese Sichtweise und auch für unser Unternehmen zu begeistern.“

Dr. Peter Florenz
Corporate Vice President, Henkel AG & Co. KGaA

„SIFE bietet jungen, engagierten Menschen eine ideale Möglichkeit, theoretische Kenntnisse praktisch umzusetzen und ihren Horizont zu erweitern. Als Unternehmen unterstützen wir eine solche Organisation sehr gerne. Schließlich investieren wir damit in unsere Zukunft.“



A head for business. A heart for the world.™





Erfolgsstory

Helen Kalcevic
SIFE Alumnus Universität zu Köln
Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf



- 2005 Mitbegründer des SIFE Teams an der Universität zu Köln
- 2006 National Champion mit dem SIFE Team Köln
Erstkontakt zu Henkel auf der Career Fair des Landeswettbewerbes
Praktikum bei Henkel in Düsseldorf
- 2007 Praktikum bei Henkel in Singapur
- 2008 Festanstellung bei Henkel in Düsseldorf

„Rückblickend war SIFE für mich sowohl auf privater als auch auf beruflicher Ebene eine wahre Bereicherung und ich bin überaus froh und dankbar, Teil dessen gewesen zu sein.“



A head for business. A heart for the world.™

28



A head for business. A heart for the world.™

SIFE Studenten bewirken den Unterschied





A head for business. A heart for the world.™

Führungsverantwortliche bevorzugen solche Studenten mit derartigen Schlüsselkompetenzen



Kontakt

www.sife.de
www.sife.org

Petra Lewe, Country Coordinator



plewe@kpmg.com (02 21) 20 73-15 50



7.2 STUNT e.V. – Unternehmensberatung



Vorstellung STUNT e.V.

01.09.2009

stunt

Studentische
Unternehmensberatung

Vorstellung STUNT - Die Idee

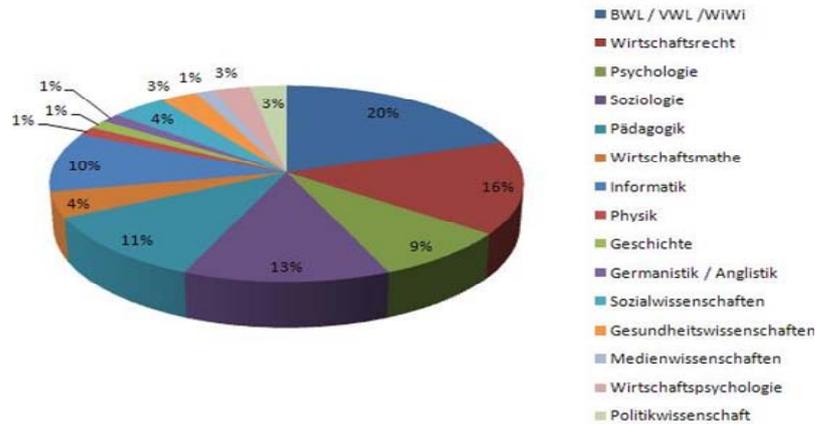
- Zusammenschluss überdurchschnittlich motivierter Studenten – selbständig und eigeninitiativ
- Theoretisches Wissen in der Praxis anwenden
- Aus- und Weiterbildungseinrichtung
- Schnittstelle von Hochschule und Wirtschaft
- qualitativ hochwertige Beratungsleistung



Vorstellung STUNT - Zusammensetzung

▪ Interdisziplinär

Insgesamt ca. 73 Mitglieder
und Anwärter



Seite 3

Vorstellung STUNT - Unser Kuratorium

Prof. Dr. Dieter Timmermann
Rektor der Universität Bielefeld

Prof. Dr. Fred G. Becker
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre

Prof. Dr. Thomas Plümer
Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich
Wirtschaft
Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Logistik

Prof. Dr. Uwe Rössler
Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich
Wirtschaft
Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing

Dr. Wolfgang Sonnabend
Personalleiter
arvato logistics services, Bertelsmann AG



Michael Vollmer
Geschäftsbereichsleitung mySAP Solutions
itelligence AG



Dr. Frank Strikker
Geschäftsführung SHS Consult
Fakultät für Erziehungswissenschaft



Klaus Lurse
Klaus Lurse Personal + Management AG



Seite 4



Vorstellung STUNT - Unser Netzwerk

- BDSU



- Marketing Club OWL



Marketing-Club OWL Bielefeld e.V.

- BVMW



- Consulting Net NRW



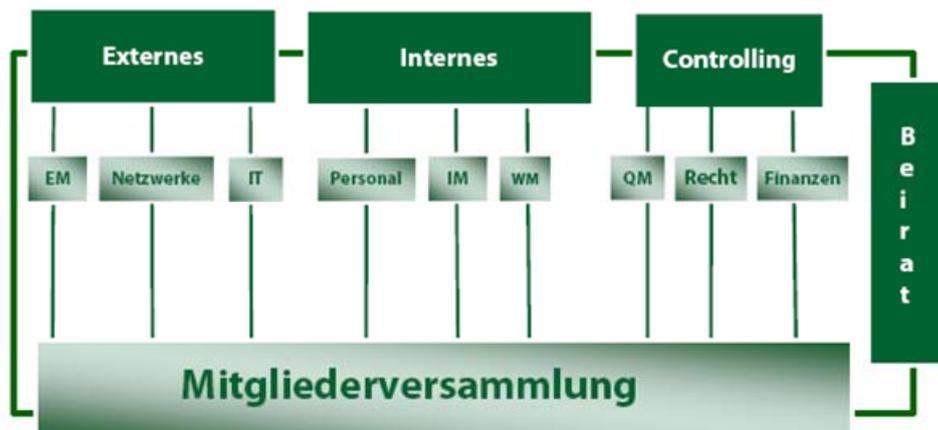
- Förderkreis



Seite 5

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de

Vorstellung STUNT - Ressorts



Seite 6

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de



Vorstellung STUNT – Vorteile (1)

- Wertvolle Erfahrungen
- Horizont erweitern
- Aktives Vereinsleben und –arbeit
- Erfahrungen in der Beratungsarbeit
- Erfahrung in unternehmensüblichen Prozessen

Seite 7

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de



Vorstellung STUNT – Vorteile (2)

- Weiterbildungsmöglichkeiten
 - ▶ Intern: Projektmanagement, Rhetorik, Recht, Excel, Zeitmanagement, Führungskräfte training, BWL, etc.
 - ▶ Extern: Bewerbungstraining, SAP, Work-Life-Balance, Coaching, Business Knigge, etc.
 - ▶ Praxis: Auftreten, Verhandeln, Teamarbeit, Projektplanung und -arbeit, etc.

Seite 8

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de



Vorstellung STUNT - Beratungsprojekte

- Beratungsprojekte aus unterschiedlichen Bereichen mit renommierten Unternehmen
 - ▶ Marketing
 - ▶ IT
 - ▶ Personal

itelligence



BÖLLHOFF



Seite 9

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de



Unterstützung durch die Hochschule

- Die Hochschule sollte Strukturen schaffen, die Engagement in studentischen Initiativen zulässt und fördert
- Unterstützung für die Werbung neuer Mitglieder durch die Hochschule ist wünschenswert

© 2009 STUNT e.V. – Studentische Unternehmensberatung Bielefeld | www.stunt-bielefeld.de



8. Erwerb von sozialen Kompetenzen durch Tutorentätigkeit

Dipl. Päd. Christiane Henkel, Schreiblabor, Uni Bielefeld, und Frank Ehninger, Uni Osnabrück

Moderation: Maria-Anna Worth, FH Köln

Jede/r nimmt etwas mit: *skript.um* – die studentische Schreibberatung im Schreiblabor der Universität Bielefeld - Christiane Henkel, Christine Hirsch, Myriam Steinbrecher

Kurzfassung:

In diesem Beitrag werden die sozialen Kompetenzen beschrieben, die die studentischen Schreibberaterinnen¹ im Rahmen ihrer Ausbildung und Tätigkeit des Projektes *skript.um* des Bielefelder Schreiblabors erwerben und anwenden.

8.1 Einleitung

Bedingt durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge haben sich die Schreibanforderungen im universitären Kontext stark verändert.

Den Studierenden an unseren Hochschulen fehlen dementsprechend klare Vorstellungen davon, was sie tun sollen, wenn sie einen wissenschaftlichen Text schreiben müssen. Sie haben weder von den Genres noch von den auszuführenden Arbeitsschritten ein klares Bild [...] (Kruse 2007, S. 9).

„Schreiben lernt man nur durch Schreiben“. Dieser Satz ist nicht falsch, richtig wird er aber erst durch eine wichtige Ergänzung: Schreiben lernt man durch Schreiben *und* durch Reflexion und Feedback. Leider gibt es im regulären universitären Lehralltag zu wenige Gelegenheiten dafür.

Das Bielefelder Schreiblabor und das dazugehörige Projekt *skript.um* der Universität Bielefeld ergänzen durch ihre Angebote das, was in den einzelnen Fakultäten passiert. Ins Schreiblabor und zu *skript.um* kommen Studierende aller Fachrichtungen, um gemeinsam mit geschulten Tutorinnen an ihren Schreibvorhaben zu arbeiten. In der Beratung setzen die Tutorinnen ihre schreibdidaktischen Kompetenzen ein, um die Ratsuchenden bei ihren Schreibprojekten zu unterstützen. Gemeinsam mit den Schreibenden arbeiten die Tutorinnen an den Fragen rund ums Schreiben, so dass die Ratsuchenden befähigt werden, selbstständig mit den neu erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen umzugehen. Die Studierenden werden ermuntert, „das Schreiben im Studium für ihre Entwicklung zu nutzen“ (Frank/Haacke/Lahm 2007, S. 6).

Neben dem fachlichen Wissen, das die Tutorinnen durch die Ausbildung zur Schreibberaterin erwerben, sind ebenfalls soziale Kompetenzen gefragt, die für eine erfolgreiche Arbeit von entscheidender Bedeutung sind. Diese Kompetenzen bringen die Tutorinnen zum einen selbst mit und zum anderen erlernen sie diese in ihrer

¹ Wir sprechen in unserem Text in der Regel von "Tutorinnen", da in der studentischen Schreibberatung bei *skript.um* derzeit ausschließlich Studentinnen tätig sind. Studenten sind aber keineswegs von der Mitarbeit bei *skript.um* ausgeschlossen.



Ausbildung. Durch die praktische Arbeit als Schreibberaterin werden diese Kompetenzen schließlich vertieft und erweitert. Die Schreibtütorentätigkeit bei *skript.um* qualifiziert somit die Studierende nicht nur auf fachlicher Ebene sondern auch im Bereich der Schlüsselkompetenzen. Von dieser zusätzlichen Qualifizierung profitieren die Tutorinnen weit über den universitären Kontext hinaus.

Welche sozialen Kompetenzen in der alltäglichen Beratungsarbeit von *skript.um* zur Anwendung kommen, soll im Folgenden beschrieben werden. Dazu möchten wir aus Perspektive der Projektleitung zunächst auf die Entstehung der studentischen Schreibberatung *skript.um* eingehen. Im Anschluss daran werden die beiden Schreibtutorinnen Christine und Myriam einen typischen Beratungsablauf beschreiben und die Kompetenzen benennen, die dabei zum Einsatz kommen, erworben und an die Studierenden weitergegeben werden.

8.2 Vorstellung *skript.um*: Entstehung und Angebot



skript.um
gemeinsam am Schreiben arbeiten

www.uni-bielefeld.de/skriptum

Die studentische Schreibberatung *skript.um* ist ein Angebot des Schreiblabors der Universität Bielefeld. Das Schreiblabor unterstützt bereits seit 1993 Studierende beim wissenschaftlichen Schreiben und verbreitet die Prinzipien der prozessorientierten Schreibdidaktik. Beim universitären Schreiben werden häufig erst die Produkte sichtbar, der Prozess des Schreibens, die Entstehung und Entwicklung von Texten werden nicht thematisiert. Das Schreiben als Studienaktivität, als Handwerk der Wissensaneignung und -verarbeitung sichtbar zu machen, ist vordringliche Aufgabe des Schreiblabors. Dafür bietet das Schreiblabor Workshops für Studierende an, die eine Hausarbeit oder Abschlussarbeit schreiben. Auch Beratungen für Studierende und Lehrende werden vom Schreiblabor angeboten. Schon länger bewegte das Schreiblaborteam die Idee, studentische TutorInnen für die Schreibberatung zu qualifizieren. Dieses Modell des Peer Tutoring, wie es im angloamerikanischen Kontext heißt, bietet Beratung von gleich zu gleich und lädt Studierende ein, beim Schreiben zusammenzuarbeiten. Im Jahr 2008 konnte die Idee mittels Studienbeitragsmitteln in die Tat umgesetzt werden.

Bereits an der Konzeptentwicklung, mit der ich als dafür neu eingestellte Mitarbeiterin des Schreiblabors beauftragt war, waren interessierte Studierende beteiligt. Auf der Grundlage des Beratungsansatzes des Schreiblabors (vgl. Frank/Haacke/Lahm 2007) und durch die Auseinandersetzung mit US-amerikanischen Konzepten des Peer Tutoring (vgl. z. B. Gillespie/Lerner 2000) haben die Studierenden erarbeitet, wie eine Beratung unter Studierenden an der Universität Bielefeld umgesetzt werden kann. Die ersten fünf für das Projekt eingestellten studentischen Peer-Tutorinnen besuchten eine internationale schreibdidaktische Konferenz, auf der sie an einem Workshop des Peer Tutoring-Experten Prof. Dr. Harvey Kail, University of Maine, USA, teilnahmen. Die Mitarbeiterinnen des Schreiblabors und der zentralen Studienberatung haben weitere Ausbildungseinheiten mit dem Tutorinnenteam durchgeführt (z.B. zu Lesestrategien, zum Aufbau und



Ablauf von Beratungsgesprächen). Weitere Kenntnisse für ihre Tätigkeit als studentische Schreibberaterinnen haben die Studierenden im Selbststudium und durch erste begleitete und reflektierte Beratungen erworben.

Die intensive Beteiligung an der Konzeption und das hohe Maß an Mitgestaltung (Namensfindung, Entwicklung von Werbematerialien, Gestaltung des Beratungsangebotes) führten dazu, dass das Team einen starken Zusammenhalt entwickelt hat: „Wir sind skript.um!“

Die schnelle Einarbeitung und Aneignung ermöglichte es, dass die Tutorinnen bereits seit dem Wintersemester 2008/09 fünf offene Sprechstunden pro Woche von 1,5 Stunden anbieten. Durch verschiedene Werbemaßnahmen wurde das Angebot unter den Studierenden schnell bekannt, so dass die Sprechstunden von Anfang an von Studierenden besucht wurden und qualifiziertes Textfeedback von gleich zu gleich gegeben wurde.

8.3 Qualifizierung der SchreibtutorInnen

Im Wintersemester 2008/09 wurde von mir als Projektleiterin eine Lehrveranstaltung „Prozessorientierte Schreibdidaktik und Schreibberatung lernen und erproben“ (im individuellen Ergänzungsbereich) zur Qualifizierung der studentischen Gründungsmitglieder von *skript.um* und neuer InteressentInnen durchgeführt. In dem Seminar wurden die theoretischen und praktischen Grundlagen für die Tätigkeit als Peer TutorIn gelegt bzw. gefestigt.

Das Seminar hat zwei inhaltliche Schwerpunkte:

1. Schreibdidaktik und Textarbeit: Die Phasen eines Schreibprozesses werden vorgestellt und auf Phasen im Beratungsprozess bezogen. Textsortenkenntnisse, Lesestrategien sowie Schreibertypen bilden weitere Themen. Techniken und Regeln des Textfeedbacks werden an eigenen Texten im Seminar erprobt.
2. Beratung und Gesprächsführung: Ein wichtiger inhaltlicher Baustein ist die Auseinandersetzung mit der Rolle als TutorIn. Rollenreflexion und Rollenklärung werden sowohl theoretisch als auch erfahrungsbasiert vermittelt und durch Übungen praktisch erprobt. Für die Beratung erlernen die Studierenden Techniken der Gesprächsführung.

8.4 Ansatz und Ziele der studentischen Schreibberatung skript.um

Das Motto von *skript.um* lautet: Gemeinsam am Schreiben arbeiten. Bei *skript.um* beraten Studierende andere Studierende. In der Regel finden Eins-zu-Eins-Beratungen statt. Zielgruppe sind Studierende aus allen Fächern an der Universität Bielefeld.

Die Beratung greift nicht in die inhaltliche Bearbeitung des Themas ein, sondern setzt mit Fragen an den Kompetenzen des Schreibenden an und verhilft zu mehr Klarheit hinsichtlich der Anforderungen. Zu jeder Beratung werden zur Dokumentation und Reflexion Protokolle verfasst, die auch der Evaluation dienen. Die Studierenden, die die Sprechstunden aufsuchen, werden auf einem kurzen Feedbackbogen um eine Rückmeldung gebeten.

Mit dem Unterstützungsangebot von *skript.um* ist das Ziel verbunden, dass die Schreibenden zufriedener werden und die Feedbackkultur an der Universität gestärkt



wird. Die Studierenden werden dazu eingeladen, das Schreiben als Denk-, Planungs- und Kommunikationsmittel zu nutzen. Und letztendlich wünschen sich das Schreiblabor und *skript.um*, dass die Studierenden Spaß am Schreiben finden.

8.5 Soziale Kompetenz durch Schreibberatung: Beschreibung eines Beratungsprozesses

Um veranschaulichen zu können, in welcher Art und Weise soziale Kompetenzen innerhalb der Schreibberatung von *skript.um* wirksam werden, möchten wir im Folgenden den typischen Verlauf einer Beratung aus unserer Tutorinnenperspektive vorstellen. Wir haben eine Einteilung der Makrostruktur in vier Phasen vorgenommen. Christine wird erklären, was in den jeweiligen Gesprächsphasen geschieht und Myriam wird den entsprechenden Handlungen ausgewählte soziale Kompetenzen zuordnen.

1. Phase: Zuständigkeitsklärung/Gesprächseinleitung

Christine:

„Bin ich hier richtig, wenn ich zur Schreibberatung möchte?“ ist oft die erste Frage, mit welcher Studierende bei *skript.um* vor der Tür stehen. Aus diesem Grund lässt sich die erste Phase unserer Beratung als Zuständigkeitsklärung und Gesprächseinleitung definieren.

Unsere Aufgabe als Tutorinnen besteht zuerst darin, die Ratsuchenden² freundlich zu begrüßen, sie in den Raum zu bitten, ihnen einen Platz anzubieten und uns vorzustellen. Wir nutzen diese Einleitungsphase, Ratsuchenden, die zum ersten Mal in unsere Sprechstunde kommen, unsere Arbeitsweise zu erklären. Außerdem erfragen wir einige Details, die für uns als Beraterinnen wichtig sind, um den Kontext des Beratungsanliegens zu verstehen. Dazu gehören unter anderem Fragen nach der Studienrichtung und dem Schreibprojekt.

Myriam:

Beziehungsarbeit

Das, was in dieser Phase geschieht, lässt sich unter dem Schlagwort „Beziehungsarbeit“ zusammenfassen. Durch unsere freundliche Begrüßung und die Herstellung einer ruhigen Atmosphäre ist es unser Ziel, einen persönlichen Kontakt zum Ratsuchenden aufzubauen. Damit ermöglichen wir es dem Ratsuchenden, sich in die Gesprächssituation einzufinden und anfängliche Angst- und Schamgefühle zu überwinden.

Rollenklärung Für den weiteren Verlauf der Beratung und um Missverständnissen und falschen Erwartungen vorzubeugen, stecken wir einen klaren Rahmen für die Beratung ab. Wir verdeutlichen dem Ratsuchenden, wie wir arbeiten und wie viel Zeit uns dafür zur Verfügung steht.

All diese Dinge dienen dazu, eine gute Basis für das gemeinsame Lernen zu schaffen.

² Im Folgenden bezeichnen wir die Studierenden, die in die offene Sprechstunde kommen, als Ratsuchende oder Schreibende. Es sind immer männliche und weibliche Studierende gemeint.



2. Phase: Klärung des Anliegens

Christine:

Mit der Frage: „Weswegen bist du zu uns in die Sprechstunde gekommen?“ geht das Gespräch in die zweite Phase über. Nun gilt es aus einer Komplexität einzelne Schwierigkeiten herauszuhören und herauszufinden, welche Themen gemeinsam bearbeitet werden sollen. Es kann einerseits vorkommen, dass Ratsuchende ihre Fragen nicht genau ausdrücken können oder nur vage Andeutungen machen. Andererseits kann es sein, dass Ratsuchende so viele Fragen mit in die Sprechstunde bringen, dass wir nicht alle auf einmal bearbeiten können. Wir sortieren gemeinsam mit den Ratsuchenden die Fragen danach, was ihnen besonders wichtig ist und was wir demnach als erstes bearbeiten. Gleichzeitig sprechen wir den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen sowie die Möglichkeiten und Grenzen unserer Beratung an. Unser grundlegendes Ziel ist es, den Schreibprozess zu entzerren, um eine Überforderung des Schreibers zu vermeiden. Der Redeanteil der Ratsuchenden ist in dieser Phase höher als unser eigener. Als Tutorin ist es wichtig, aufmerksam zuzuhören, die Ratsuchenden nicht zu unterbrechen, Pausen zuzulassen und Missverständnisse zu vermeiden. Wir benutzen gezielte Fragen, um zu ermitteln, was Gegenstand der weiteren Beratung sein wird und speichern wichtige Informationen.

Myriam:

Empathie

In dieser Phase spielt vor allem die Empathie eine große Rolle. Durch den großen Redenanteil des Ratsuchenden erfahren wir viel über ihn und sein Anliegen. Wir können uns somit darauf konzentrieren, uns in ihn hineinzusetzen und seinen Text bzw. sein Anliegen aus seiner Sicht zu betrachten. Die Konsequenzen dieses Perspektivwechsels kommen vor allem bei der Auswahl von Übungen etc. zum tragen. Nicht jedem Schreibenden helfen die gleichen Ratschläge, Angebote und Übungen. Doch nicht nur bei der Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Methode ist die Empathie von Bedeutung.

Perspektivwechsel

Bereits für die Art und Weise zu kommunizieren und miteinander umzugehen, ist sie eine wesentliche Voraussetzung. Wir setzen zielorientierte Fragen als Instrument ein, um an die für unsere Weiterarbeit wichtigen Informationen zu kommen.

Kommunikation

Beispielsweise werden solche Fragen von den Tutorinnen gestellt: „Um welche Textsorte handelt es sich bei deinem Text?“, „Wann musst du deine Hausarbeit abgeben?“

Interaktion

Wir setzen zielorientierte Fragen als Instrument ein, um an die für unsere Weiterarbeit wichtigen Informationen zu kommen.

3. Phase: Arbeitsphase

Christine:

Ist das Anliegen geklärt, starten wir gemeinsam mit den Ratsuchenden in eine Arbeitsphase. Wie diese Phase gestaltet wird, variiert je nach Anliegen und ist individuell auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden abgestimmt. Wir als Tutorinnen können vielfältige Anregungen für eine kontinuierliche Schreibpraxis geben, können Übungen zu elementaren Schreibmethoden anbieten und können individuelle und angemessene Rückmeldungen auf bereits bestehende Texte oder Textbausteine geben. Wir regen in jedem Fall die Ratsuchenden an, selbst Lösungen zu entwickeln.



Gemeinsam erarbeiten wir dann, wie diese Lösungsmöglichkeiten praktisch umgesetzt werden können.

Während unserer gemeinsamen Arbeit verdeutlichen wir den Ratsuchenden die einzelnen Schreibphasen und die Schreibanforderungen. Wir helfen, die eigenen Schreib- und Lernprozesse zu erkennen, um die Schreibenden zu befähigen, zukünftige Schreibprojekte selbstständig bewältigen zu können. Gemeinsam arbeiten bedeutet für uns, dass die Verantwortung für das Schreibprojekt stets beim Schreibenden selbst liegt. In der Arbeitsphase heißt das, dass die Ratsuchenden so viel wie möglich selbst tun. Wir geben Hilfestellungen in Fragen der Schreiborganisation und vermitteln Methoden und Strategien zur Fehlerkorrektur. Da wir unsere Beratungstermine zeitlich begrenzen, ist es zusätzlich unsere Aufgabe, die Zeit im Blick zu haben und gegebenenfalls den Ratsuchenden auf die verbleibende Zeit aufmerksam zu machen.

Myriam:

In dieser Phase lassen sich einige Schlagworte nennen, die wir mit dem Thema soziale Kompetenz in Verbindung bringen. Vier davon seien im Folgenden exemplarisch erläutert.

Interaktion

Als erstes sei auf die „Interaktion“ hingewiesen. Hier geht es uns darum, auf eine Art und Weise mit dem Ratsuchenden zu kommunizieren, die ihn und sein Anliegen in den Mittelpunkt stellt.

Wertschätzung

Als eine zweite Kompetenz sei die Wertschätzung erwähnt. Wir haben dem Schreiber und seinem Schreibprojekt gegenüber eine sehr positive und offene Haltung. Das bedeutet, dass wir die Ratsuchenden auf Erfolge aufmerksam machen und sie durch positive Verstärkung sowie durch Wertschätzung ihrer Person und ihrer Arbeit motivieren. Dabei akzeptieren wir zu jeder Zeit die Sichtweisen der Ratsuchenden, auch wenn diese sich von unseren eigenen Sichtweisen unterscheiden. Wir erkennen den Schreibenden als Experten für sein Schreibprojekt an und sehen uns als Helfer, die bei Bedarf sein Schreibprojekt durch unser Wissen unterstützen und fördern.

Motivation

In dieser Phase werden Fragen ebenfalls als Instrument genutzt. Allerdings dienen sie jetzt der Anregung zum Nachdenken und Reflektieren. Als Beispiele wären hier zu nennen: „Wie gestaltest du denn für gewöhnlich deine Gliederung?“, „Wie hast du bisher exzerpiert und was gefällt dir daran nicht mehr?“, „Was genau stört dich an deiner Arbeitsweise?“. Durch solche Fragen ist es uns einerseits möglich, den Ratsuchenden selbst zum Nachdenken zu bewegen, und andererseits helfen sie uns noch einmal dabei, das Anliegen des Ratsuchenden besser zu verstehen – besonders in den Fällen, in denen der Ratsuchende sein Problem nicht eindeutig benennen kann. Auch beim Vorschlagen von Übungen usw. ist Reflexionsvermögen wichtig. Man versucht, dem Ratsuchenden Übungen und Vorschläge anzubieten, die zu ihm und seiner Arbeitsweise passen. Sollte sich der Ratsuchende mit dem erst genannten Vorschlag nicht anfreunden können, ist es die Aufgabe der Tutorinnen sich eine andere Übung zu überlegen oder diese so anzupassen, dass der Ratsuchende damit arbeiten kann.

Reflexionskompetenz



4. Phase: Abschlussphase

Christine:

Jedes Beratungsgespräch bei *skript.um* sollte zu einem Abschluss kommen, mit dem alle Beteiligten zufrieden sind, weil uns eine Nachhaltigkeit wichtig ist. Zu diesem Zweck fassen wir mit den Ratsuchenden in der Abschlussphase das Besprochene zusammen. Wir holen von den Ratsuchenden eine Rückmeldung ein, ob das Anliegen in ihrem Sinne bearbeitet wurde. Falls noch Fragen offen geblieben sind, bieten wir eine weiterführende Beratung an und vereinbaren, wenn gewünscht, einen weiteren Termin. Ebenfalls werden die nächsten Arbeitsschritte geklärt. Wir signalisieren, dass wir als Ansprechpartner gern wieder zur Verfügung stehen und bieten weitere Unterstützungsmöglichkeiten an. Hier können die Ratsuchenden zwischen verschiedenen Angeboten wählen. Es kommt eine Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum in Betracht, die Teilnahme an einem Workshop des Schreiblabors oder aber auch das Mitarbeiten in einer Abschlussarbeitsschreibgruppe. Zur Verabschiedung ermutigen wir die Ratsuchenden und wünschen ihnen viel Erfolg für ihr Schreibprojekt.

Myriam:

Transparenz In der letzten Phase geht es besonders – wie in der ersten Phase auch – um eine gute Beziehungsarbeit. Der Ratsuchende soll mit einem positiven Gefühl aus der Beratung gehen. Indem wir offen mit dem Ratsuchenden kommunizieren, versuchen wir herauszufinden, ob wir ihm mit seinem Anliegen weiterhelfen konnten.

Motivation Des Weiteren ist es unser Anliegen, die Motivation des Ratsuchenden zu fördern. Wir nehmen ihn ernst und versuchen den Glauben an ihn selbst zu fördern. Besonders wenn es um die nächsten Schritte einer Arbeit geht, wenn es dem Ratsuchenden schwer fällt weiterzumachen mit seinem Exzerpt, Essay oder der Masterarbeit, dann ist dieser Punkt besonders wichtig. Wir nehmen uns Zeit für jeden Einzelnen, motivieren, bestätigen und geben Hilfestellung bei verschiedenen Problemen.

8.6 Besonderheiten des Teams: So arbeiten wir bei *skript.um*

In unserem Team lernen wir Tutorinnen vieles, was sich unter dem Stichwort Teamwork zusammenfassen lässt. Darunter verstehen wir: Engagement, Kooperation, Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Kritikfähigkeit, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein, Reflexivität und vieles mehr. Um diese Schlagworte mit Leben zu füllen, möchten wir im Folgenden diese Kompetenzen anhand von Beispielen näher betrachten.

Engagement Alle Tutorinnen von *skript.um* zeichnete von Beginn an ein hohes Maß an Engagement aus. Durch die gegenseitige Motivation und die Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können, wird unser Engagement belohnt und weiter gefördert.



- Koordination** Zurzeit arbeiten zehn Tutorinnen in der Schreibberatung bei *skript.um*. Ein solch großes Team stellt eine besondere Herausforderung vor allem im Bereich der Koordination dar. Innerhalb unserer regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen erstellen wir selbstständig unsere Dienstpläne, erarbeiten neue Beratungsmöglichkeiten und tauschen Erfahrungen aus.
- Selbstständigkeit**
- Kommunikationsfähigkeit** Diese Teamsitzungen werden reihum von uns Tutorinnen moderiert und protokolliert. Das trägt dazu bei, dass unsere Kommunikationsfähigkeit nicht nur innerhalb der Beratung trainiert wird, wenn es heißt, die richtigen Fragen zu stellen oder Sachverhalte anschaulich zu erklären, sondern auch in der Zusammenarbeit mit allen Tutorinnen.
- Toleranz** Jedes Teammitglied ist eine eigene Persönlichkeit mit einem eigenen Lern- und Lebenslauf und wir unterscheiden nicht nach Studienfach, Studienphase oder Dauer der Teamzugehörigkeit. Alle Teammitglieder sind gleichwertig. Es ist einer unserer Grundsätze, diese Gleichwertigkeit anzuerkennen.
- Kritikfähigkeit** Obwohl wir durch die Arbeit in einem starken Team ein Wir-Gefühl entwickelt haben, sind wir nicht immer einer Meinung. Wenn wir gegenseitig Kritik üben, dann kommt es uns besonders darauf an, diese Kritik in einer Art und Weise zu äußern, die es dem Gegenüber erleichtert, das Gesagte anzunehmen. Es kommt eben nicht nur auf den Tonfall an, sondern auch darauf, dass ein Einfühlen zum Ausdruck kommt. Wenn wir Kritik üben, dann zeigen wir damit Interesse an der Weiterentwicklung anderer Menschen. Das gilt für uns innerhalb der Sprechstunde genauso wie innerhalb der Teamkommunikation.
- Flexibilität** In unseren Teamsitzungen bearbeiten wir nicht nur organisatorische Belange. Bei Bedarf halten wir kollegiale und angeleitete Supervisionen ab. Diese Art der Aufarbeitung hat für uns einen hohen Stellenwert, weil jede Beratung anders und für sich genommen etwas Besonderes ist. Wir Tutorinnen haben nur wenige Augenblicke Zeit, um uns in der offenen Sprechstunde auf die Beratung einzustellen. Das erfordert von uns ein hohes Maß an Flexibilität. Das Team gibt uns Sicherheit und Rückhalt und stärkt uns in unserem Tun. Aber auch innerhalb der Teamarbeit sind wir herausgefordert flexibel zu agieren, wenn es heißt, sich auf neue Situationen und Konstellationen einzustellen. Wir arbeiten daran, das Beratungsangebot weiter auszubauen und den Bedürfnissen der Studierenden anzupassen. Seit letztem Semester bieten wir auch eine Beratung mit zwei Tutorinnen an. Außerdem ermöglichen wir Studierenden, die ihre Abschlussarbeit schreiben, die Teilnahme an einer Schreibgruppe, die jeweils von zwei Tutorinnen moderiert wird.



**Verant-
wortungs-
bewusstsein**

Der Rückhalt des Teams ermöglicht uns auch, weitere eigene Aufgaben zu übernehmen. Wir tragen dafür Sorge, dass sich Aufgaben, mit denen wir betraut sind, so entwickeln, dass sie im gewünschten Rahmen verlaufen. Wir sind bereit und fähig, Antworten auf Fragen zu den Folgen unseres Handelns zu beantworten. Weil wir unser Handeln in kausale Zusammenhänge stellen, üben wir Verantwortung aus. Wir verstehen darunter ein Gefühl, welches uns zu jeder Zeit begleitet. Positiv daran ist vor allem, dass wir auf diese Weise in der Lage sind, die positive Auswirkung von Verantwortung – den Erfolg – zu genießen. Das macht uns und unser Team stark.

Reflexivität

Die Feedbackkultur, die wir in unseren Beratungen weitergeben, üben und leben wir auch in unserem Team. Hier ist unsere erste Anlaufstelle, wenn wir Erfahrungen aus der Beratung thematisieren möchten. Jede Beratung wird von uns in einem Protokoll festgehalten. Diese Protokolle haben zwei Funktionen. Zum einen dienen sie der Dokumentation, zum anderen der Reflexion. Bereits beim Schreiben des Protokolls werden wir angeregt, über die Situation und unser Verhalten nachzudenken. Die gemeinsamen Gespräche mit allen Teammitgliedern ermöglichen uns, die Perspektiven der anderen zu hören, was uns zu eigenen Reflexionen anregt.

Diese Aufschlüsselung zeigt, dass unser Team große Möglichkeiten zur Entwicklung und Entfaltung für jeden einzelnen bietet. Zusätzlich erleben wir Tutorinnen, dass bei *skript.um* erworbene Kompetenzen weit über diesen Bereich hinweg in unseren Arbeits- und Lernbereichen zum tragen kommen. Wir profitieren davon innerhalb unserer eigenen Studienbereiche ebenso wie in unserer persönlichen Entwicklung. Die Kompetenzen werden also mitgenommen und in andere Bereiche transferiert.

8.7 Fazit: Jede/r nimmt etwas mit

Unsere Beschreibung ist nur eine exemplarische Darstellung des gesamten Repertoires der sozialen Kompetenzen, um einen Einblick in die Vielfältigkeit der Arbeit als Schreibtutorinnen bei *skript.um* zu geben. Ansatz und Ziele des Peer-Tutorings im Allgemeinen und der Schreibberatung bei *skript.um* im Speziellen orientieren sich generell am Schreibprozess und nicht am Produkt. Durch diesen Ansatz ist es uns möglich, die Eigenständigkeit der Schreibenden zu wahren und nicht in die inhaltliche Bearbeitung einzugreifen. Durch einen regen Ideen- und Gedankenaustausch unterstützen wir nicht nur die Studierenden, ihre Kompetenzen auszubauen und zu trainieren, sondern wir tragen darüber hinaus dazu bei, die Feedbackkultur im gesamten Hochschulkontext zu stärken.

Auch wir Tutorinnen nehmen einen gut gefüllten Koffer an vielfältigen Kompetenzen mit auf unseren weiteren Lebensweg. Inhalt eines solchen Koffers sind verschiedene Werkzeuge. Erstens handelt es sich um die fachlichen Kenntnisse über Textsorten und über den Schreibprozess. Zweitens beinhaltet unser Werkzeugkoffer didaktische



Methoden und Schreibübungen, die variabel und individuell eingesetzt werden können, um Schreibkompetenzen lebendig und nachhaltig zu vermitteln. Als dritte Kategorie nehmen wir in unserem Werkzeugkoffer Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Gesprächsführung und Arbeitskoordination mit. Die sozialen Kompetenzen, die wir ebenfalls in unserem gut gefüllten Koffer mitnehmen, befähigen uns, fachliches Wissen und didaktische Möglichkeiten effektiv miteinander zu verknüpfen und konstruktiv in einem Team zu arbeiten.

All das lässt sich nicht im Vorbeigehen erlernen, sondern braucht Zeit. Das Erlernete muss sich erst setzen und schließlich im Handeln bewähren. Aus unserer Erfahrung ist es ertragreicher, die Tätigkeit als Tutorin über einen längeren Zeitraum auszuüben, was unter den heutigen Studienbedingungen schwierig auszubalancieren ist.

Dass die studentische Schreibberatung *skript.um* sich innerhalb eines Jahres zu einem erfolgreichen Projekt entwickelt hat, ist dem Engagement und der Unterstützung durch die Projektleitung und den Mitarbeiterinnen des Schreiblabors zu verdanken. Wir Tutorinnen erfahren ein hohes Maß an Wertschätzung unserer Arbeit und haben stets eine kompetente Anlaufstelle für unsere Anliegen. Auf diese Weise lernen wir durch unsere Arbeit täglich dazu.

8.8 Literatur

Culley, Sue (2002): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fähigkeiten. Weinheim und Basel.

Frank, Andrea/ Haacke, Stefanie/ Lahm, Swantje (2007): Schlüsselkompetenzen. Schreiben in Studium und Beruf. Stuttgart.

Gillespie, Paula and Lerner, Neal (2000): The Allyn and Bacon Guide to Peer Tutoring. Boston.

Kruse, Otto (2007): Keine Angst vorm leeren Blatt. 12. Aufl., Frankfurt/M.

Autorinnen:

Christiane Henkel, Diplom-Pädagogin, seit 2008 Mitarbeiterin im Schreiblabor an der Universität Bielefeld und Projektleiterin der studentischen Schreibberatung *skript.um*. Weitere Qualifikationen: Moderatorin von Schreibwerkstätten, Ausbildung zum Coach (DGfC).

Christine Hirsch, Studium der Linguistik und Geschichtswissenschaften, 2009 Abschluss Bachelor of Arts, jetzt im Masterstudium Linguistik, seit 2008 Tutorin bei *skript.um*.

Weitere Qualifikationen: Pharmazeutisch Technische Assistentin, Tätigkeit als freie Autorin in verschiedenen Projekten.

Myriam Steinbrecher, Studium der Erziehungswissenschaften mit Nebenfach Psychologie. Studienschwerpunkte: Bildung und Lernen, qualitative Forschung. Seit 2009 Tutorin bei *skript.um*.

Weitere Qualifikationen im Bereich Erlebnispädagogik, Moderation und Mediation



9. Austauschforum zu sozialen Kompetenzen



9.1 Sind Kompetenzen sozial?

- Viele, aber nicht alle!
- Nur als Zuschreibung
- Kompetenzen sind (soziale) Enabler, die den Menschen eine situative, soziale Anpassung ermöglichen
- Ja, die für die Interaktion mit anderen Menschen wichtig sind!
- Nicht notwendigerweise

9.2 Messung sozialer Kompetenzen?

- Wie soll man etwas messen, was man nicht einmal definieren kann?
- Mangelnde Empathie spürt der/die Ratsuchende
- Kompetenzportfolio
- Angeleitete Reflexion
- Ableitung von Anforderungskriterien und deren Operationalisierung, Art und Weise: Performanz-Prüfung
- In beruflichen Beurteilungswesen erforderlich – trotzdem fraglich
- (Skalierte) Selbst- und Fremdbeobachtung inkl. Reflexionsprozesse sind auswertbar
- Messung permanent: Reaktion meiner Mitmenschen
- Immer erst (viel später) im Nachhinein
- Ob soziale Kompetenzen erworben wurden (nachhaltig), ist nicht oder kaum messbar – oder prüfbar, wohl aber, ob sich jemand (intensiv und ehrlich) damit auseinander gesetzt hat

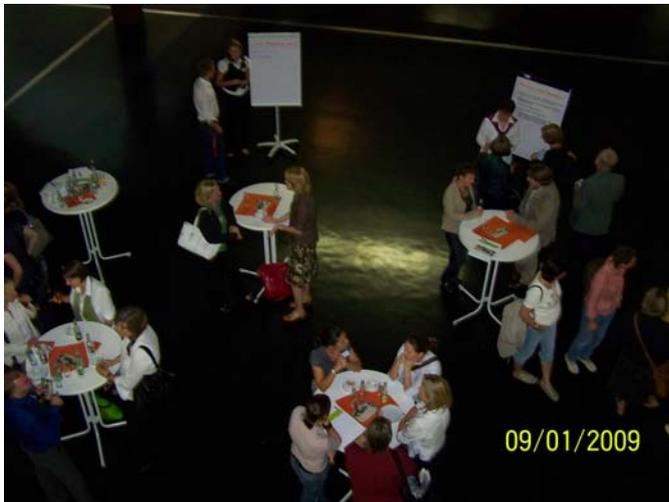


9.3 Kann man soziale Kompetenzen vermitteln?

- Können nur im Lernprozess erworben werden
- Der Lernprozess kann gefördert werden
- Freiräume / Vorbilder
- In allen gesellschaftlichen Bereichen



- Ja, braucht Kopf (Reflexion), Herz (emotionale Beteiligung) und Hand (praktisches Handeln)
- Wissen um soziale Kompetenzen kann vermittelt werden
- Soziale Kompetenzen können in Situationen trainiert und erlebt



- werden (üben, erfahren, reflektieren)
- So wie man Tugenden vermittelt kann
- Kenntnisse und Erfahrungen könne im Prozess gemeinsam entwickelt werden
- Ja, sogar im Fernstudium
- Ja, wenn sich die Lehrenden selbst als Lernenden begreifen
- Lehren geht nicht / (Er-)Leben

9.4 Schaden soziale Kompetenzen der Karriere?

- Zeitkosten – Zeit fehlt an anderer Stelle
- Ja, wenn man die Karriere um jeden Preis macht
- Abhängig von der Kultur des hierarchischen Systems, in dem man ist
- Schadet nicht, fördert aber auch nicht
- Nein, sind in den meisten Fällen unerlässliche Voraussetzungen
- Sie schaden nicht, ganz im Gegenteil!
- Doch, auf längere Sicht hin gesehen (besonders bei angestrebten leitenden Positionen)
- Fördern die Lebensdauer der Karriere
- Überwiegend nur dann, wenn sie (negativ) manipulierend eingesetzt werden



9.5 Bescheidenheit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne „ihr“?

- Ende der Bescheidenheit ist angesagt!



- Die Debatte um Schlüsselkompetenzen muss endlich in Hochschulpolitik einfließen und strukturelle sowie kulturelle Konsequenzen aufzeigen!
- Mit gesunder Bescheidenheit soziale Kompetenz behalten
- (falsche) Bescheidenheit ist keine soziale Kompetenz
- Eine gesunde Selbsteinschätzung ist eine soziale Kompetenz
- Demut und Bewusstheit ermöglichen Erfolg
- Bescheidenheit und Demut sind soziale Kompetenzen, deren Wert aktuell leider völlig unterbewertet werden

9.6 Soziale Kompetenzen – wozu?

- Persönlichkeitsentwicklung, -findung
- Um mit der zunehmenden Komplexität der Welt umgehen zu können
- Zur Bedürfnisbefriedigung, Zielerreichung und persönlichen Zufriedenheit
- Zur Karriereentwicklung
- Produktive, wirkungsvolle Zusammenarbeit mit Anderen
- Lösung von Problemen
- Zur Förderung der Neugier auf andere Menschen
- Weil Fachwissen allein nicht reicht
- Zur Erreichung der eigenen (egoistischen) Ziele
- Um selbst glücklicher zu werden – eine gute Basis auch für die Gesellschaft
- Weniger ICH – mehr DU /mehr Ich weniger DU
- Als Seelsorge / für inneres Wachstum
- Um zu werden, wer und was „mensch“ ist
- Wertschätzenden Austausch
- Kritisches ICH – kritisches WIR
- Für eine funktionierende Gesellschaft, auf die wir alle angewiesen sind



10. Service Learning und der Erwerb sozialer Kompetenzen

Gabriele Bartsch, Agentur Mehrwert, Stuttgart

Moderation: Prof. Dr. Eckehard Müller, HS Bochum



Warum ist Sozialkompetenz heute wichtig?

Drei
Dimensionen

- **Individuelle Lebensgestaltung**
Menschen müssen in der Lage sein, an fremden Orten soziale Netzwerke zu knüpfen
- **Anforderungen der Arbeitswelt**
Gruppenarbeit und Teamprozesse sind gegenüber dem Spezialisten- und Einzelkämpfertum zum bestimmenden Arbeitsmuster geworden
- **Funktionierendes Gemeinwesen**
In einer demokratiefähigen Gesellschaft müssen Einzelinteressen gegenüber Gruppeninteressen ausgelotet und zurück gestellt werden können
(nach Rauschenbach, Sennett)



Sozialkompetenz ist...

... die Fähigkeit, situationsangemessen auf andere einzugehen/ mit anderen zusammenzuarbeiten und erfordert:

- Empathie
- Kommunikationsfähigkeit
- Kritik- und Konfliktfähigkeit
- Toleranz
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbereitschaft





Was ist Service Learning?

- o verknüpft universitäres Lernen mit gemeinnützigem Engagement
- o zwei zentrale Komponenten:
 - der Dienst an der Gemeinschaft (= Service)
 - wissenschaftliche Vorbereitung und professionelle Reflexion des Einsatzes (= Learning)
- o Formen: fachübergreifend & fachspezifisch



Was ist das Besondere an Service Learning?

- o individuelles Lernziel
- o Anknüpfung an Lehrinhalte der Universität
- o systematische Reflexion der gemachten Erfahrungen

(im Unterschied zu anderen inner- und außeruniversitären Lerneinsätzen wie z.B. Praktikum oder 'community service')

- **Besonderes Lernpotential für die Studierenden:**
 - positive Effekte auf Charaktereigenschaften & Sozialkompetenzen
 - Theorie-Praxis Bezug und Abgleich
 - Schulung des gesellschafts-politischen Bewusstseins
 - Beitrag zur Karriereentwicklung



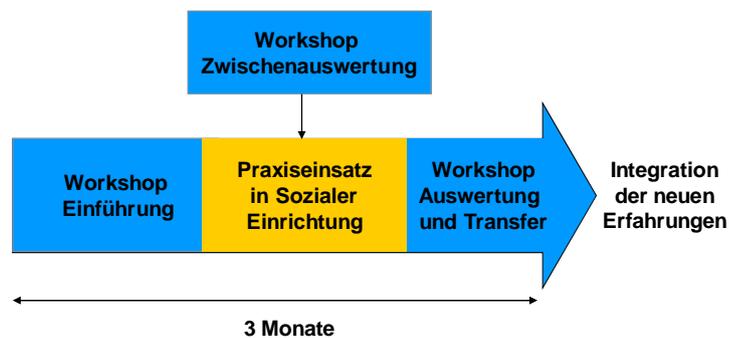


Do it! - in der Praxis

Studierende begegnen ...



Do it! – der Ablauf in der Praxis





Ziele von *Do it!*

- Stärkung der Sozialkompetenz
- Förderung des selbstorganisierten Lernens
- Erweiterung des Horizontes und
- Entwicklung von Gemeinsinn sowie Verantwortungsbewusstsein



„Neben der Fachkompetenz steht für Unternehmen Sozialkompetenz im Mittelpunkt betrieblicher Personalentwicklung“.

Dr. Dieter Hundt, Arbeitgeberpräsident



www.agentur-mehrwert.de



Was führt zu nachhaltigen Lernerfolgen? - Theoretische Grundlagen für das *Do it!* Konzept



→ Lernen wird dann nachhaltig, wenn eine Kombination von Erleben und Reflektieren stattfindet





Was führt zu nachhaltigen Lernerfolgen? (1) Das Erleben einer herausfordernden Situation

Erleben

- praktisches Mitwirken mit allen Sinnen
- verknüpft mit emotionaler Anteilnahme

Herausforderungen und Lerndimensionen

- Wie orientiere ich mich in einer „fremden“ Lebenswelt?
- Wie gehe ich mit ungewohnten Verhaltensmustern um?
- Wie komme ich mit Spontaneität zurecht?
- Wie reagiere ich auf unvorhersehbare Ereignisse?



Was führt zu nachhaltigen Lernerfolgen? (2) Die Reflexion des Erlebten

Reflektieren = Erlebnisse und Erfahrungen bewusst verarbeiten

“Reflexion ist das Bindeglied zwischen Service und Learning”:

- **Grundprinzip für Kompetenzerwerb in Lernprozessen & wesentlich für Transfer**
- **erweitert das Handlungsspektrum**





(2) Die Reflexion des Erlebten - in den einzelnen Phasen von *Do it!*

Theorie 'experimental learning' Lernzirkel (nach Kolb)	Praxis bei der Agentur mehrwert Soziales Lernen
(1) Konkrete Erfahrung	Praxiseinsatz
(2) Reflektierende Beobachtung	Vorbereitung im Einführungsworkshop, Tagebuch und Feedbackgespräche während der Praxisphase, Auswertungs- workshop
(3) Bildung abstrakter Konzepte	Workshop zur Zwischenauswertung und abschließender Auswertungsworkshop
(4) Aktives Experimentieren	Transfervorhaben definieren im Auswertungsworkshop



(2a) Reflexion im Vorbereitungsworkshop



**Kernfragen: Was will ich lernen? Was will ich Neues erfahren?
Worauf will ich achten?**

Ziel

- Befürchtungen & Erwartungen klären
- Lernthema definieren
- Vorbereitung der Reflexion: Aufmerksamkeitsschwerpunkte bestimmen

Methoden

- Perspektivenerweiterung
- zirkuläre Fragen
- Foto-, Filmpräsentation vorbereiten → Drehbuch schreiben
- Tagebuch
- MicroArt Methode
- Interviews/ Presseartikel vorbereiten





(2b) Reflexion für die Zwischenauswertung



Kernfragen: Was fällt mir auf? Was passiert mit mir?

Ziel

- Zwischenbilanz ziehen
- Umgang mit Reflexionsmethoden überprüfen & ggf. Hilfestellung geben
- Reflexionsfähigkeiten ausbauen & verfeinern

Methoden

- Feedbackgespräch mit Kontaktperson (während des Einsatzes)
- Plenumsrunde zu bisherigen Erfahrungen
- individuelle Konfliktberatung & Kollegiale Beratungsgruppen
- Vorbereitung der Abschlusspräsentation/ des Endberichts



(2c) Reflexion im Auswertungsworkshop



Kernfragen: Was habe ich für neue Erkenntnisse? Was mache ich anders? Was nehme ich mir dazu vor? Was probiere ich aus?

Ziel

- Reflexion der Erfahrungen
- Transfer ins eigene Leben
- durch konkrete Vorhaben Nachhaltigkeit des Gelernten sichern

Methoden

- Präsentation der Erfahrungen
- metaphorischer Transfer
- Visualisierung & Konkretisierung der Transfervorhaben
- Kollegiale Beratungsgruppen
- Follow-Up-Coaching mit Tandem-Partner





Resultat: die erreichten Lernziele in der Praxis

» Bei der Mitarbeit in der Schwäbischen Tafel Stuttgart habe ich viel gelernt über die Armut in unserem Land. Für meine Persönlichkeit war diese Erfahrung wichtig, da ich sehr viel Feingefühl für die Menschen dort entwickeln musste. Für mich ist dies auch eine gute Möglichkeit, in unserer kalten und oberflächlichen Zeit wieder auf den Boden der Tatsachen zurück zu kommen. Das ist eine super Persönlichkeitsbildung, denn soziale Kompetenz ist gefragt wie nie. «

Stefanie S., BWL-Studentin

» Ich bin direkt vom Abi an die FH, wollte trotzdem soziale Erfahrungen sammeln. Die Arbeit mit behinderten Menschen hat mir die Angst vor dem Umgang mit anders denkenden und anders handelnden Menschen genommen. Do it! ist also Learning by doing, denn Soziale Kompetenzen sind nicht im Unterricht, sondern durch Erfahrung im Leben zu erlernen. «

Titus T., Wirtschaftsinformatikstudent

» Wir haben nach einer ersten Besprechung mit der Dozentin alles selbst organisiert. Das Gefühl, Verantwortung für ein Projekt übernehmen zu können, war toll. «

Moritz S., Lehramtsstudent

» Der Aufwand lohnt sich, denn wir erwerben Schlüsselqualifikationen, zum Beispiel Zeitmanagement. «

Mandy S.-B., Pädagogikstudentin

- ✓ Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen, ungewohnten Situationen
- ✓ Förderung des selbstorganisierten Lernens
- ✓ Kennen lernen und Erproben neuer Handlungsmuster
- ✓ Entwicklung von Gemeinsinn und Verantwortungsbewusstsein
- ✓ Stärkung der Sozialkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung



Ausgewählte Literatur

Bartsch, Gabriele: Blickwechsel – eine andere Welt erleben, in: Geißler u.a.: Handbuch Personalentwicklung, München 2004

Bartsch, Gabriele: Werteorientierte Führung, in: Handbuch Personalentwicklung, 112. Erg. Lfg., Mai 2007

Bartsch, Gabriele & Reiß, Kristin: *Do it! Learn it! Spread it!* Praxisleitfaden für universitäre Service Learning Projekte, Nov. 2009, online abrufbar unter www.agentur-mehrwert.de

Furco, Andrew: „Zufriedener, sozialer, sensibler und motivierter“: Hoffnungsvolle Ergebnisse in den USA, in: Anne Sliwka u.a.: Durch Verantwortung lernen. Service Learning: Etwas für andere tun, Weinheim/ Basel 2004

Goleman, Daniel: Emotionale Intelligenz, München 1997

Hansen, Stefan: Lernen durch freiwilliges Engagement. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2008

Herrmann, Ulrich: Lernen findet im Gehirn statt, in: Ralf Caspary (Hg.): Lernen und Gehirn. Der Weg zu einer neuen Pädagogik, Freiburg 2006

Hüther, Gerald: Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn, Göttingen: 6. Aufl. 2006

Jaeger, Michael; In der Smitten, Susanne & Grützmacher, Judith: Gutes tun und gutes Lernen: Bürgerschaftliches Engagement und Service-Learning an Hochschulen, HIS: Forum Hochschule, Hannover 2009

Knoll, Jörg: Eigen-Sinn und Selbstorganisation. Zu den Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen, in: Kompetenzentwicklung 99, Münster/ New York/ München/ Berlin 1999

Putnam, Robert D. (Hg.): Gesellschaft u. Gemeinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich, Gütersloh '01

Rauschenbach, Thomas: Zur Notwendigkeit einer neuen Kultur des Sozialen, in: Werner Stark u.a.: Soziales Lernen in Schule, Betrieb, Jugendarbeit und neuen gesellschaftlichen Organisationsformen, Bad Boll 1997

Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998

Sliwka, Anne: Reflexion als zentrale Komponente des Service Learning, Vortrag, s. www.service-learning.de

Spitzer, Manfred: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens, Heidelberg/ Berlin 2006

Weiß, Reinhold: Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme, in: Kompetenzentwicklung 99, s.o.





**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**



Noch Fragen?

Hinweis auf den Kongress:

Do it! Learn it! Spread it!

Service Learning an Hochschulen

16./17.11.2009 in Stuttgart

www.doitkongress2009.de



11. Soziale Kompetenzen trainieren mit Methoden des Improvisationstheaters

Prof. Dr. Marcus Weber, Hochschule Niederrhein, und Dipl.-Soz. Päd. Jörg Seigies,
ImproWerk Aachen

Moderation: Anke Lubkowitz, genio.team Recklinghausen

Improvisationstheater
Soziale Kompetenzen trainieren?
mit Marc Weber & Jörg Seigies

Sich Willkommen

Empathie	Kulturkompetenz	Menschenkenntnis
Networking Kompetenz	Teamfähigkeit	Nonverbale Sensibilität
Konflikt-Kompetenz	Kritik-Kompetenz	Motivierungsvermögen

Was soll 'er-lobt' werden?

Spontanes Umdenken
Aufmerksamkeit
Umfeldfähigkeit
Impulse geben
Blockaden auflösen
innere Konflikte
Dampf/Tränen gut zu Ende bringen
angstfrei
geringere Teambindung nur am Anfang

Spieß

Welche Methode wo einsetzen?

Grundstruktur: Zp/zop/boing

Einweisung → Zp/zop/boing
Zp/zop/boing → Zp/zop/boing

Methoden:

- Aufmerksamkeit!
- Assoziationen
- Freie Rede
- Aufmerksamkeit mit Reizelementen bewegen
- Rot => Fisch
- Kino
- Murmeln
- Gedächtniskarte
- Wort-rekonstruktive Aufnahmen
- Petatschen Austauschwerke Zp/zop/boing ohne Worte
- Kochen Reklamation
- Wissens-Reize
- Blumig
- haldrinieren
- metrolkel
- Jeunes Boule
- Linguatich
- ALKreschendo
- Propeller-Kurzzeit-Pilot
- Kryptolyt
- schnackebo
- Klausurkatastrophe
- euterieren
- salzofid
- rezipiativ
- fürenate
- Münzspiel
- S-Kompetenzen
- Wahrheits-münze
- Interview 1-3
- Dinnerparty Spiel
- 1 Person: 1 Wort
- Varianz: 2 Worte
- 1 Satz
- Übungen in Kleingruppen spielen
- Kleingruppen
- Dates auf Zeichen im Kleingruppen
- Kleingruppen
- Gestik

09/02/2009



12. Vermittlung von sozialen Kompetenzen durch Verbundstudium und Unternehmensprojekte

Dr. Margot Klinkner, Zentralstelle für Fernstudien an FHs, Koblenz, und Prof.

Dr. Ulrich Kroppenber, FH Mainz

Moderation: Prof. Dr. Christian Willems, FH Gelsenkirchen

Vermittlung sozialer Kompetenzen durch

Verbundstudium und

Unternehmens-
projekte

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

Vermittlung sozialer Kompetenzen durch

Verbundstudium und

Unternehmens-
projekte

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Weiterbungsverbandstudium Sozialkompetenz

Ein gemeinsames Angebot der

Hochschule Fulda

und der

**Zentralstelle für Fernstudien
an Fachhochschulen - ZFH**

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen - ZFH

Initiierung und Förderung von
Fernstudien an Fachhochschulen in den
drei Bundesländern Hessen, Rheinland-
Pfalz und Saarland in Kooperation mit
13 Hochschulen

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009





Fernstudien in technischen, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen



Weiterbundungsverbundstudium Sozialkompetenz

Zielgruppen:

- Menschen, die sich in Bereichen sozialer Kompetenz weiterentwickeln und qualifizieren möchten
z.B. Fach- und Führungskräfte in Unternehmen, Behörden und Organisationen, die in ihrer kommunikativen Kompetenz besonders gefordert sind
- Unternehmen, die das Angebot in ihr Weiterbildungsprogramm integrieren

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009





Weiterbungsverbundstudium Sozialkompetenz

Aufbau:

16 Kurseinheiten

2 Semester

mit insgesamt 9 Präsenzphasen jeweils am
Wochenende

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Weiterbungsverbundstudium Sozialkompetenz

Inhalte im ersten Semester:

- Selbstwahrnehmung, -täuschung und -vertrauen
- Zwischenmenschliche Kommunikation I + II:
Verbale Interaktion – Kommunikative Kompetenz
- Rhetorik und Körpersprache
- Präsentationstechniken
- Kommunikation in Teams
- Interkulturelle Kommunikation
- Konfliktbewältigung

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009





Weiterbungsverbundstudium Sozialkompetenz

Inhalte im zweiten Semester:

- Komplexes Denken
- Emotion und Motivation
- Kreatives Denken
- Mitarbeiterführung
- Projektmanagement
- Selbstsicherheit und Angstbewältigung
- Organisationsentwicklung
- Persönlichkeitsentwicklung

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Weiterbungsverbundstudium Sozialkompetenz

Blended – Learning – Konzept mit 3 sich ergänzenden Lernkomponenten

- 1) selbstreguliertes Lernen:
Studienbriefe mit Übungsaufgaben und Reflexionshilfen
- 2) mediengestützte Unterrichtsformen: Lernplattform
(Online-Foren) sowie Betreuung via E-Mail und Telefon
- 3) begegnungsintensive Präsenzphasen:
Vertiefung und Anwendung der Studieninhalte
in der Gruppe

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009





Kurs: SK 18 A - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von ZFH
http://learning.hs-fu.de/sk/course/view.php?id=53

Sozial- und Kulturwissenschaften

eFBSK SK18A

Aktivitäten
Arbeitsmaterialien
Chats
Foren

Suche in Foren
Start
Erweiterte Suche

Administration
Mich in diesem Kurs einschreiben

Kursbereiche
BASIS
ICEUS
Sozialkompetenz
Sozialrecht
Fremdsprachen
Praxisphase
Öffentliche Kurse
Fachbereich LI
Kurse suchen
Alle Kurse

Themen dieses Kurses

Herzlich Willkommen zur Lernplattform des Studiengangs Sozialkompetenz!
Neben Arbeits- und Informationsmaterial finden Sie hier die Möglichkeit, sich mit Ihren KommilitonInnen sowie den AutorInnen und DozentInnen des Studiengangs auszutauschen.
Bei Fragen oder Schwierigkeiten können Sie sich gerne an mich wenden:
Antje Carson, Tel. 0561-8628-481 oder antje.carson@sk.hs-fu.de

Viel Spaß dabei!
Nachrichtenforum
Cafeteria
Cafeteria

- KE 1: Selbstwahrnehmung, -täuschung und -vertrauen**
KE 1: Selbstwahrnehmung, -täuschung und -vertrauen
Autoren-/Dozentenportrat Prof. Dr. Nothdurft
Programm 1. Präsenzphase
- KE 2: Zwischenmenschliche Kommunikation I: Verbale Interaktion**
KE 2: Zwischenmenschliche Kommunikation I: Verbale Interaktion
Autoren-/Dozentenportrat Prof. Dr. Nothdurft
Lottos Szenen einer Ehe
- KE 3: Zwischenmenschliche Kommunikation II: Kommunikative Kompetenz**
KE 3: Zwischenmenschliche Kommunikation II: Kommunikative Kompetenz
Autoren-/Dozentenportrat Prof. Dr. Nothdurft
Rollenspiel Adam und Buch
Rollenspiel Arnold und Stehler
Vertrauliche Informationen für Kaufinteressanten
Vertrauliche Information - Magistrat der Stadt Cambridge
Vertrauliche Information für Verkäufer
- KE 4: Rhetorik und Körpersprache**
Forum KE 4: Rhetorik und Körpersprache
Dozentenportrat Prof. Dr. Nagel
Arbeitsblatt 2
Arbeitsblatt 3 Gruppe 1
Arbeitsblatt 3 Gruppe 2
Arbeitsblatt 3 Gruppe 3
Arbeitsblatt Gruppe 4
Beobachtungsbogen Rhetorik und Körpersprache
Rhetorik Übungen
Rhetorik und Körpersprache NOV
Weizsäcker Rede zum 8. Mär 1985
- KE 5: Präsentationstechniken**
KE 5: Präsentationstechniken

Neueste Nachrichten
13. Jul, 12:14
Antje Carson
Human Potential Index
mehr
27. Mär, 12:02
Antje Carson
Literaturecke mehr
24. Mär, 11:41
Werner Nothdurft
vorgossen mehr
23. Mär, 13:48
Werner Nothdurft
chat heute abend mehr
Ätere Beiträge

Bald aktuell ...
Es gibt keine weiteren Termine
Zum Kalender

Neueste Aktivitäten
Aktivität seit Mittwoch, 26. August 2009, 15:50
Alle Aktivitäten der letzten Zeit

Neue Forenbeiträge!
28. Aug, 12:05
Werner Nothdurft
"der Nachtteil, schön zu sein"
28. Aug, 12:49
Werner Nothdurft
"schönen urlaub"

Weiterbildungsverbundstudium Sozialkompetenz

Diversitätsorientierter Studienansatz

bewusst **heterogene** Zusammensetzung
der Gruppe

Ziel: möglichst **breit angelegter**
Erfahrungsaustausch und
Anwendungsbezug

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

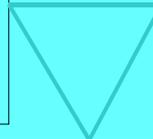




Weiterbildungs**VERBUND**studium Sozialkompetenz

Verbindung der drei Lernkomponenten

- Selbststudium
- eLearning-Elemente
- Präsenzphasen



Verbund von mitwirkenden Hochschulen

Fulda, Koblenz,
Kaiserslautern, Darmstadt,
Worms

Integration verschiedener Zielgruppen:

- Einzelinteressierte
- Unternehmen

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Weiterbildungs**verbund**studium Sozialkompetenz

Unternehmen integrieren das Angebot in ihr Weiterbildungs- und Traineeprogramm

z.B. Die Woellner Group, ein mittelständisches Familienunternehmen, dessen Personalpolitik auf individuelle Entwicklungspläne zur Entfaltung des Mitarbeiterpotenzials ausgerichtet ist:

- Schlüsselkompetenzen auszubauen
- Nachfolge und Nachwuchs hausintern zu sichern
- Bindung und Motivation zu stärken
- Flexibilität und Einsatzfähigkeit zu erhöhen

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009





Weiterbundstudium Sozialkompetenz

Zusammensetzung des Traineeprogrammes:

Kombination von

- „on the job“- Phasen
- **Auslandsaufenthalte**
- **Mentorenprogramm**
- **Seminare und Workshops „off the job“**

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Vermittlung sozialer Kompetenzen durch

Verbundstudium und

Unternehmens-
projekte

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Vermittlung sozialer Kompetenzen durch Unternehmensprojekte im Rahmen des Studiums an der FH Mainz

Veranstaltungen im

- Regelstudium
- Wahlpflichtfach



Veranstaltungen im

- Bachelorstudium
- Masterstudium

Veranstaltungen mit

- 4 SWS
- 5 ECTS (3 ECTS)

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

Praxisprojekte, durch Kooperationen z. B., mit

- Unternehmen (Banken, Handwerksbetriebe)
- Verbände (Handwerkskammer)
- Existenzgründer/innen
- Beliebige Unternehmen denkbar



Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Studierende vermitteln soziale Kompetenzen bei den genannten Kooperationspartnern, z. B., auf den Ebenen

- Führungskräfte / Inhaber
- Mitarbeiter/innen
- Auszubildende



Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

Bedarf der Erweiterung sozialer Kompetenzen in allen Hierarchieebenen

- Bei Inhabern, Führungskräften und Mitarbeiter/innen
→ allgemeine oder rollenspezifische Weiterbildungs-
bedarfe
- Bei Auszubildenden
→ Bedarfe durch Defizite in den betrieblichen
Ausbildungsordnungen und den schulischen
Rahmenlehrplänen



Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Themen der SK-Workshops



Persönliche/Mentale Kompetenzen (Beispiele):

Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, kreatives und problemlösendes Denken, Lernen/Gedächtnis (Körper-)Sprache/Sprechen, Motivation, Emotion



Soziale Kompetenzen (Beispiele):

Rhetorik, Präsentation, Gesprächsführung, Konfliktbewältigung, Moderation, Verhandlungskunst, im Team arbeiten, Führung, interkulturelle Begegnung

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

Projekttablauf zur Vermittlung sozialer Kompetenzen bei den Kooperationspartnern

Projektphasen	Zeit in KW
Projekt Kick-off, mit Projektübersicht	1
Erhebung Ausbildungsbedarf zu SK-Themen BA: Eigenentwurf/Nachfrage (+SK-Einführung) MA: Entwurf Durchführung und Auswertung der Erhebung	3
Festlegung der Workshopteams und Konzeption der SK-Workshops, mit Coaching der Studies	4
Kurzpräsentation der SK-Workshops vor den Studierenden (Eigenerfahrung aller Workshops/Qualitätssicherung)	2
Überführung der Kurzworkshops in die Ziel(grp.)workshops	2
BA: SK-Workshops mit der intendierten Zielgruppe MA: mit Pressearbeit, Evaluation und Nachhaltigkeitskonzept	1
Projektabschluss	1

Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Aufbau der SK-Workshops

Kurzworkshops (ca. 60 Min.):
30 Min. Theorie / 30 Min. Übungen



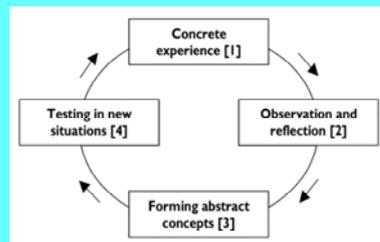
Ziel(gruppen)workshops (ca. 120-150 Min.):
30 Min. Theorie / 90 Min. Übungen



Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

Prinzip und Aufbau der Übungen

Experiential Learning Cycle (Nachfrage-/Lernperspektive)
Aktivität/Eigenreflexion/Analyse/Generalisierung/Transfer



Quelle: David A. Kolb

Aufbau der Übungen (Angebots-/Lehrperspektive)
Zielsetzung / Beschreibung / Reflexion

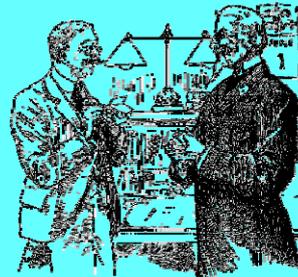
Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009



Evaluation der Workshopkonzeption

Wissenschaftliche Begleitung einer Workshopserie durch
die Justus-Liebig-Universität, Gießen, durch

- Regelmäßige Befragung
der Studierenden
- Einmalige Befragung
des Workshopleiters
- Auswertung und Präsentation
der Ergebnisse



Tagung SK Bielefeld,
31.8. - 2. 9. 2009

- Wie kann man solche Unternehmensprojekte an Land ziehen? Vertrauen schaffen und Qualität, Studierende akquirieren, Hochschullehrer/Netzwerks mit Unternehmen
- Was ist machbar?
- Welche Erfahrungen liegen an anderen Hochschulen vor?
- Was hat es mit dem Verbundstudium auf sich –wie ist der Erwerb von Schlüsselkompetenzen möglich?
- Wie kann ich es schaffen, Schlüsselkompetenzen mehr auch in Abschlussarbeiten einarbeiten zu lassen? – Student muss vorgebildet sein, Bewertung?, Konflikte in Unternehmen
- Was gibt es noch Verbundstudium/Schlüsselkompetenzen?
- Welche Kompetenzen werden in Unternehmen verlangt? (Studierendenfrage) – Stärken-Schwächen, Selbstorientierung und Reflexion
- Welche Schlüsselkompetenzen können durch solche Unternehmensprojekte gefördert werden?
- Was hat ein Unternehmen eigentlich davon? Mitarbeiter werden sensibilisiert, weitergebildet, preiswerte Weiterbildung für Unternehmen
- Wie kann Hochschule mit Unternehmen zusammenarbeiten? – Thema für eine neue Tagung! Kein „sozial terminator“
- Vermittlung von Sozialkompetenzen oder besser Vermittlung der Notwendigkeit zum Erwerb von Sozialkompetenzen! Input: was sind Schlüsselkompetenzen? Und erleben der Schlüsselkompetenzen durch handeln, soziale Erfahrung durch den Zeitstrahl!



- Präsenz Phasen: 9 mal im KJahr Sa/So
- Chat Room – Moodle möglicher Austausch in der Gruppe
- Kooperatives Erarbeiten auf dieser Plattform mit mini-Wiki, Diskussion, Lernergebnisse – was ist der beste Weg? Reflexion in der Gruppe, auch mit Rollenspielen
- Ist die Gruppe der Lernort? Kognitiv, lesen, Mäusestrategie
- Schlüsselkompetenzen für BA/Ma wissenschaftlicher Nachweis zu Methode? Strukturiert, aber was? Ziel – Berufsfähigkeit – Zeit für Erfahrung!

13. Lernraum soziale Kompetenzen

Berichte aus den sechs Workshops (s.o.)



Wünsche für die nächste Tagung:

- Kompetenzen prüfen (7 Meldungen)
- Sozialkompetenz in der beruflichen Weiterbildung
- Additiv und/oder integrativ? Was, wie wann...
- Mehr Studierende!!!!
- Die Chancen, die im Service Learning für Hochschulen stecken, Angebote zu Schlüsselkompetenzen zu organisieren
- Mentaltraining
- Schlüsselkompetenzen in Hochschulpolitik
- Hochschule – Wirtschaft – Gesellschaft (Welt) und in allem die Schlüsselkompetenzen
- Wie erzeuge ich Nachhaltigkeit im kleinen Zeitfenster?
- Was bedeutet Nachhaltigkeit und was führt im Bildungsprozess dahin?
- Gelingendes Gesundheitsmanagement als Schlüsselkompetenz



- Interdisziplinäre Bildungskonzepte – wie könnten sie aussehen? Wie sehen sie aus?
- Standards für die Qualifizierung für Lehrende
- Projektorientierung und Schlüsselkompetenzen



14. Rückmeldungen zur Tagung in Bielefeld

Mails im Nachhinein:

- Liebe Frau Brinker, Ihre Veranstaltung hat mir außerordentlich gut gefallen.
- Vielen Dank für die gelungene Tagung in Bielefeld!
- Liebe Tobina, auch ich darf mich einreihen in die begeisterten "Fans" der Tagung Ende August Anfang September.
- Hallo Frau Brinker, zurück von Bielefeld möchte ich Sie und das Organisationskomitee zu der gelungenen Tagung "Schlüsselkompetenzen/Schlüsselqualifikationen" beglückwünschen, die auch für uns viele Anregungen brachte.
- Wir freuen uns auf das nächste Jahr und ich persönlich wünsche mir einen späten Termin im August - schulferienbedingt, wie es in 2010 auch für NRW gilt.
- Liebe Frau Brinker, herzlichen Dank für die gelungene Organisation der Tagung. Ich habe viele gute Ideen mit nach Hildesheim genommen und wertvolle Kontakte knüpfen können.



15. Nächste Jahrestagung

Die nächste Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen findet am 24. Bis 26. August 2010 an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden statt.

Dort wird es um Kompetenzen prüfen und handlungsorientierte studentische Projekte gehen. Was lässt sich an Schlüsselkompetenzen prüfen und wo würde eine Prüfungssituation eher stören?

Den genauen Planungsstand der Jahrestagung finden Sie auf unserer neuen Homepage www.gesellschaft-fuer-schluessselkompetenzen.de.

Aktuelle Tipps, Literaturhinweise und Links finden Sie unter www.lehridee.de