

Schlüsselqualifikationen im Kontext der Hochschulreform

Im Rahmen der Hochschulreform wird seit einigen Jahren eine öffentliche Debatte über die Effizienz von Studium und Lehre an deutschen Universitäten geführt. BildungspolitikerInnen fordern, das Studium solle insgesamt nachhaltiger werden und Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln, die stärker an den konkreten Anforderungen des heutigen gesellschaftlichen Lebens, an der realen Berufswelt, ausgerichtet sind. Auch die Verbände der Wirtschaft beteiligen sich an dieser Diskussion unter dem Hinweis, dass eine qualifizierte (Aus-) Bildung von Fach- und Führungskräften ein wesentlicher Standortvorteil bei einer internationalen Konkurrenz um globale Märkte sei. Standen zunächst quantitative Kennwerte wie Studiendauer, Wechsel- und Abbruchquoten im Vordergrund der Debatte (Deutscher Hochschulverband 1990), so hat sich inzwischen innerhalb und außerhalb der Universitäten eine Auseinandersetzung über die Qualität universitärer Lehr-Lern-Prozesse entwickelt. Durch Novellierungen des Hochschulrahmengesetzes und der Universitätsgesetze der Länder wird versucht, die Strukturreform der Hochschulen mit dem Ziel voranzutreiben, Studium und Lehre an den Hochschulen zu verbessern. Es soll eine stärkere Orientierung an externen – vor allem beruflichen – Anforderungen stattfinden. Eine weitergehende Forderung ist, die Bildungsziele der Universität um die Entwicklung von außerwissenschaftlichen und fachübergreifenden (Schlüssel-) Kompetenzen zu erweitern (vgl. Chur 2000).

Diese Diskussionen und Forderungen werfen aber eine Reihe von Fragen auf:

Über welche Kompetenzen und Qualifikationen wird diskutiert? Da die notwendigen Kompetenzen, will man den Verlautbarungen der letzten Jahre glauben, bislang nicht oder nicht im ausreichenden Maße an den Hochschulen vermittelt wurden, schließt sich die drängende Frage an, wie und in welcher Form können diese vermittelt werden.

Was wird unter Schlüsselqualifikationen verstanden?

Zu den Begriffen »Schlüsselqualifikationen«, »Soft-Skills« oder »Metakompetenzen« (im Folgenden nur noch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet) existieren unterschiedliche Vorstellungen und Meinungen, die sich in einer Vielzahl von Veröffentlichungen zu dem Thema zeigen. Obwohl oder gerade weil sich ExpertInnen aus unterschiedlichen Disziplinen (der Sozial-, Entwicklungs- und Organisationspsychologie, Pädagogik, Didaktik, um nur einige zu nennen) dem Thema gewidmet haben, konnte sich bisher keine allgemein gültige Definition die-

ses Begriffs durchsetzen. In der Regel wird er als Globalkonstrukt verwendet und lässt damit weitreichende Interpretationen zu. Seit Mertens (1974) den Begriff Schlüsselqualifikation einführte, hat sich eine begriffliche Bedeutungsvielfalt entwickelt, die scheinbar grenzenlos ist und kaum Gemeinsamkeiten erkennen lässt. Weinert (1995) nennt Schlüsselqualifikationen wahrscheinlich zurecht einen „bunten Katalog geistiger, persönlicher und sozialer Wünschbarkeiten“ (ebd.: 5). Das aktuelle Verständnis des Begriffs »Schlüsselqualifikationen« umfasst, laut Knauf (2001), insbesondere Sozial-, Selbst-, Fach- und Methodenkompetenz. Neben dieser relativ umfassend angelegten Begriffsdefinition finden sich in der Literatur zahlreiche Modifikationen des Begriffs und der darunter zu verstehenden Kompetenzen, auf die hier aber im Einzelnen nicht eingegangen werden soll.

Es haben sich bereits unterschiedliche Vorstellungen über die Form der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen an den Hochschulen herausgebildet. Bislang wurden unterschiedliche Konzepte entwickelt, die sich über die Einrichtung von Projektstrukturen im Studium (vgl. el Hage, Bargel 1999) bis zu extra-curricularen Lehrveranstaltungen und Trainings für Studierende und Lehrende zu unterschiedlichen Themen im Spektrum der Schlüsselqualifikationen erstrecken. Die Entwicklung von adäquaten Evaluationsinstrumenten zur Erfassung der Wirksamkeit dieser Konzepte steht allerdings noch am Anfang. Ein Kriterium bei der Evaluation sollte geschlechtsspezifische Unterschiede mit berücksichtigen und Aussagen über die Wirksamkeit für beide Geschlechter treffen können.

Berücksichtigung disziplinär-fachlicher und geschlechtsdifferenter Besonderheiten

Bislang gibt es nur wenige Untersuchungen, die die disziplinären-fachlichen Besonderheiten und Unterschiede zwischen den Fächern hinsichtlich des Erwerbs und der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen thematisieren. Es ist zu vermuten, dass die Bedeutung und Definition des Begriffs Schlüsselqualifikation vom sozialen Raum abhängt und dass Qualifikation in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Sachverhalte repräsentiert. So können Schlüsselqualifikationen u.a. auch als Beitrag zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit verstanden werden. Solange jedoch das dazu gehörende Wettbewerbsfeld nicht bekannt ist oder spezifiziert wird, muss und wird der Begriff auch hier unklar bleiben. Somit stellt sich die Frage, ob eine allgemein gültige Definition des Begriffs »Schlüsselqualifikation« überhaupt derzeit gelingen kann. Dass Schlüsselqualifikationen eine zentrale Rolle spielen, zeigen auch Untersuchungen zur Personalrekrutierung

in Unternehmen wie in dem Wettbewerbsfeld Hochschule selbst. Hartmann (1995), der die Rekrutierung von Topmanagern in Unternehmen untersuchte, kommt bezüglich der Personalauswahlkriterien zu dem Schluss, dass neben dem vordergründigen individuellen Leistungswillen der BewerberInnen nicht nur exklusive Bildungsabschlüsse, sondern auch eine gehobene soziale Herkunft entscheidend sind. Nicht nur müssen die für Spitzenpositionen „üblichen“ Umgangsformen ebenso beherrscht werden wie die geltenden ungeschriebenen Regeln gekannt und gelernt sein müssen (z.B. Selbstsicherheit und Souveränität in Auftreten und Stil, hohe Allgemeinbildung, eine optimistische Lebenseinstellung). Dabei handelt es sich jedoch, wie Hartmann für das Management herausarbeitet, nicht ausschließlich um Persönlichkeitsmerkmale, die von allen Individuen gleichermaßen gelernt werden könnten. Vielmehr sind es sozial bedingte Persönlichkeitsmerkmale, die von Personalentscheidern als »soziale Kompetenzen« bzw. als »Kernkompetenzen« erkannt, identifiziert und der Person zugeschrieben werden (vgl. Hartmann 1995).

Wie Frerichs/Steinrücke (1997) für verschiedene Berufsgruppen herausgearbeitet haben, sind die Unterschiede beim Erwerb solcher »Persönlichkeitsmerkmale« nicht nur als mit der sozialen Herkunft verquickt zu sehen (wie bei Hartmann). Vielmehr sind die sozialen Unterschiede mit der Geschlechtszugehörigkeit verschränkt und führen zu den unterschiedlichen Positionierungen von Männern und Frauen im sozialen Raum. Die aufgrund der sozialen Herkunft in der Verschränkung mit ‚Klasse‘ erworbenen Kompetenzen fließen - über die Zuschreibungen eines Geschlechts (als männlicher Bewerber oder weibliche Bewerberin) - vermittelt, in Personalauswahlentscheidungen ein. Zu vermuten ist, dass die Zuschreibungen solcher - im Ergebnis - als Schlüsselqualifikationen bezeichneten Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen. Denn es ist anzunehmen, dass im Auswahlprozess selbst eine „Passfähigkeit“ generiert wird, die ein vielfältiges Gemisch aus fachlichen, organisationalen, persönlichen, gruppen- und kollegialitätsbezogenen Gesichtspunkten mit beinhaltet, wobei die Geschlechtszuschreibung dennoch den Ton anzugeben scheint (vgl. Zimmermann 2000). Um diese Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen, ist eine weiterführende Forschung notwendig.

Der Blick über den ‚Tellerrand‘

Immer wieder wird in der Diskussion über die Qualität des Studiums und der Lehre der ‚Blick über den Tellerrand‘ proklamiert und auf die Effektivität der Hochschulen anderer Länder (z.B. USA) verwiesen. Nicht ausreichend berücksichtigt wird aber, dass sich in diesen Ländern andere Bildungstraditionen und Bildungsziele entwickelt haben, die sich u.a. die Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen bei den Studierenden explizit zum Ziel gesetzt haben (vgl. Gellert 1999). Das Ideal der »character formation« beinhaltet neben den Forschungs- und Berufsbildungsfunktionen der Hochschulen das Konzept der »liberal education«. Dies beinhaltet eine breite, wissenschaftlich fundierte Allgemeinbildung sowie eine starke

Betonung extra-curricularer Aktivitäten und intensiver persönlicher Kontakte zwischen Lehrenden und Studierenden. Die Studierenden werden bewusst Einflüssen ausgesetzt, die über die Vermittlung wissenschaftlicher Kenntnisse hinaus das persönliche und soziale Verhalten formen. Die Universitäten sorgen für entsprechende Rahmenbedingungen: die Möglichkeit auf dem Campus zu wohnen (in England fast 50% der Studierenden, in den USA mehr als 50%) und die Freizeit auch dort zu gestalten. Die informelle Begegnung von Dozenten und Studierenden ist erwünscht und wird durch bauliche Bedingungen gefördert. Diese zwanglosen Kommunikations- und Interaktionsformen lassen bei den Studierenden Frustrations- und Entfremdungserfahrungen im geringeren Maße aufkommen - anders als im deutschen Universitätssystem, wo in vielen Fachkulturen der Kontakt der Lehrenden zu den Studierenden auf Vorlesungen und Seminare beschränkt bleibt. Die Möglichkeiten sich auf extra-curricularen Gebieten zu betätigen, sorgt für die Entwicklung „einer Vielzahl sozialer Fähigkeiten [...], die nicht nur von potentiellen Arbeitgebern nachfragt werden, sondern auch von gesamtgesellschaftlicher Relevanz sind“ (Gellert 1999:11).

Auch scheint die Erwartungshaltung der ArbeitgeberInnen in diesen Ländern von denen der bundesdeutschen abzuweichen. Das Denken und Arbeiten im Rahmen einer wissenschaftlichen Disziplin wird in den Vordergrund gestellt. So werden zum Beispiel in England die für den konkreten Arbeitsplatz notwendigen spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch berufliche Erfahrungen erworben - on the job training.

Derzeit fehlt ein einheitliches Bildungsziel der Hochschulen auf nationaler Ebene, das die Vermittlung von außerwissenschaftlichen und fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen impliziert und spezifiziert. In Teilsequenzen der Studienorganisation wurden bereits an deutschen Universitäten in einigen Fächern Angleichungen an internationale Entwicklungen vorgenommen (z.B. die Einführung des credit-points-system und von B.A. und M.A.-Studiengängen). Dies ist aber unzureichend, wenn AbsolventInnen adäquat auf die Anforderungen des (internationalen) Arbeitsmarktes vorbereitet werden sollen - vor allem hinsichtlich der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen. Ein Angebot von geschlossenen Lehrprogrammen für Studierende (und Lehrende) ist längst nicht ausreichend.

Es ist eine umfassende Reform der Studienorganisation notwendig, die eine Veränderung der Lehr-/Lernkultur sowie baulich-räumliche Verbesserungen an den Universitäten einbezieht. Der Blick auf die internationale Ebene erscheint hier notwendig.

Es ist nicht nur der politische Wille zu einer umfassenden Studienreform erforderlich, sondern es müssen auch entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden, um Lehre und Studium nachhaltig zu verändern.

Petra Selent

(Quellenangaben nächste Seite)

Quellenangabe:

Chur, Dietmar (2000): Zur Produkt- und Prozessqualität universitärer (Aus-)Bildung. In Sonntag, U. u.a. (Hrsg.). Gesundheitsfördernde Hochschulen. Konzepte, Strategien und Praxisbeispiele. Juventa-Verlag. Weinheim und München.

El Hage, Natalija/Bargel, Tino (1999): Förderung von Schlüsselqualifikationen im Projektstudium. Konzepte, Erfahrungen und Evaluationsprobleme. Universität Konstanz, Arbeitsgruppe Hochschulforschung, Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung 27.

Frerichs, Petra / Steinrücke, Margareta (1997): Klasse Geschlecht Kultur. Dokumentation eines Workshops anlässlich des 25 jährigen Bestehens des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen ISO am 8.11.1996 in Köln.

Hartmann, Michael (1995). Deutsche Topmanager: Klassenspezifischer Habitus als Karrierebasis. In: Soziale Welt Jg. 46.

Gellert, Claudius (1999): Zum Wandel von Ausbildungszielen und Studienorganisation in Deutschland und Europa. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft I.

Knauf, Helen: Schlüsselqualifikationen. Entstehung, Probleme und Relevanz eines Konzepts. In: HSW 2/2001, S. 45-50

Weinert, F. E. (o.J.): Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Unveröffentlichtes Manuskript. o.O.

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufenen. Berlin: Edition Sigma.

