

Kompetenzkatalog

Hochschullehrer sind in erster Linie Spezialisten in einem Fachgebiet und besitzen damit die Grundlagen zur Förderung fachlicher Kompetenzen bei den Studierenden. Diese benötigen in der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitswelt einer wissensbasierten Wirtschaft jedoch auch Kompetenzen, die über Fachlichkeit hinausgehen. Die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen verändert das Rollenverständnis von Hochschullehrern und die Formen der Hochschullehre. Einen guten Einstieg und Überblick bietet hierfür der KOMPETENZKATALOG.

1. Abgrenzung Qualifikation - Kompetenz

Der Qualifikationsbegriff	Der Kompetenzbegriff
<ol style="list-style-type: none">1. orientiert sich am Konzept der Beruflichkeit und der lebenslangen Erwerbsperspektive (berufs- und funktionsbezogen).2. orientiert sich an dem gesellschaftlichen Bedarf an Arbeitskräften.3. legt den Fokus auf fachliche Fähigkeiten/ Fertigkeiten.4. beschreibt eine Position, die im Sinne von Leistungsparametern „objektiv“ überprüfbar ist.5. begreift Lernen als formelles Lernen in (Bildungs-) Institutionen.	<ol style="list-style-type: none">1. wird im Kontext rasch wandelnder und komplexer Situationen in der Gesellschaft verwendet (Stichwort „selbstreguliertes Lernen“).2. orientiert sich am Individuum.3. beinhaltet eine ganzheitliche Sichtweise auf das handlungsfähige Subjekt.4. beschreibt eine Disposition, die nicht direkt überprüfbar ist, sondern nur in der Realisierung evaluierbar wird.5. schließt neben dem Lernen in formellen Institutionen auch das informelle Lernen während der gesamten Lebenszeit ein.

2. Kompetenzbereiche

2.1. Fachwissen / Fachkompetenz

Fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Bereiche:

- Fachkenntnisse
 - eigenständiges Arbeiten im eigenen Fachgebiet
 - Gesamtüberblick über das eigene Fachgebiet
- Berufserfahrung

2.2. Methodenkompetenz

Fähigkeit, selbstständig Probleme zu lösen und sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen

Bereiche:

- Sprachfähigkeit
 - Präsentationstechnik; flüssiges Sprechen
 - strukturiertes und verständliches Darstellen eigener Anliegen (mündlich)
 - präzises Formulieren und Folgen einer sinnvollen inhaltlichen Gliederung (schriftlich)
 - sachliche Argumentation
 - Wortschatz und Grammatik; Fachsprache

- Lern- und Arbeitsstrategien
 - systemisch-methodisches Vorgehen
 - Zeitmanagement
 - Prioritätensetzung
- komplexe Problemlösung / systematisches Planen
 - analytische Fähigkeiten
 - Setzen von Teilzielen
 - Festlegen einer logischen Reihenfolge einzelner Arbeitsschritte
 - Praxistransfer
- Wissensmanagement
 - Erschließung,
 - Priorisierung und
 - Strukturierung von Wissen

2.3. Sozialkompetenz

Fähigkeit, mit anderen Menschen umzugehen und zu arbeiten

Bereiche:

- Zusammenarbeit / Teamfähigkeit
 - Integration von Teamarbeit zur Bewältigung von Aufgaben
 - Rollenflexibilität
 - Dialogfähigkeit
 - Beziehungsmanagement
 - Teilen von Wissen und Erfahrungen (Hilfsbereitschaft)
 - Einfühlungsvermögen
- Mitarbeiterführung
 - Akzeptanz durch und Vorbild für die Mitarbeitenden
 - Fairness
 - Zielsetzung und -kontrolle
 - Aufgabendelegation
- Konfliktverhalten
 - Erkennen und zur Sprache bringen von Konflikten
 - konstruktive Vorschläge zur Konfliktlösung
 - Kompromissbereitschaft
- Kritikfähigkeit
 - situationsangemessenes Geben und Annehmen von Kritik
 - Lernen aus Kritik (Anpassungsfähigkeit)
- Umgangsformen
 - vertrauenserweckende, positive Ausstrahlung
 - Höflichkeit
 - Small Talk
 - freundliches Zugehen auf Kontaktpersonen

2.4. Selbstkompetenz

Fähigkeit, realistisches Selbstbild, Kontrollüberzeugungen und Selbststeuerung zu entwickeln
Bereiche:

- Ethisches Bewusstsein
- Identität
 - Selbstkonzept
 - Bewusstsein für eigene Stärken und Schwächen
 - Persönliche Stabilität / Optimismus
 - Ich-Stärke
 - Selbstkritik
- Leistungs- und Lernbereitschaft
 - eigenständige Wissenserweiterung
 - Interesse für angrenzende Fachbereiche
 - zügige Einarbeitung in neue Aufgaben
- Selbstständigkeit
 - eigenverantwortliches Bewältigen des zugeteilten Aufgabenbereichs sowie auftretender Probleme
 - Vermeidung unnötiger Hilferufe an andere
- Zuverlässigkeit
 - Sorgfalt und Genauigkeit bei der Arbeit
 - Einhalten vereinbarter Termine
 - gewissenhafter Umgang mit zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln

Quellen:

- Arnold, R., Schüßler, I.: Entwicklung des Kompetenzbegriffs und seine Bedeutung für die Berufsbildung und für die Berufsbildungsforschung. In: Franke, G. (Hrsg.): Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bertelsmann 2001.
- Bunk, G.: Kompetenzvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 1/1994.
- Heyse, V.: KODEX-Kompetenz-Explorer. In: Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel 2003.
- Jetter, W.: Effiziente Personalauswahl. Durch strukturierte Einstellungsgespräche die richtigen Mitarbeiter finden. Schäffer-Poeschel 2003.
- Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Orth, H.: Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Luchterhand 1999.