



Kompetenzdefinition der Fachhochschule Kaiserslautern

Stand: 16.05.2014

Empfehlung der Arbeitsgruppe Kompetenzen der Fachhochschule Kaiserslautern:
Jan Fendler*§, Max Reinhardt+§, Noëmi Donner+, Daniela Fleuren§, Viola Küßner*, Michael
Lakatos§+, Thorsten Requadt+, Susanne Schohl§+, Anja Webers+ und Silke Wiemer+

* Stabsstelle „Qualität in Studium und Lehre“

+ Projekt Offene Kompetenzregion Westpfalz

§ Projekt Open MINT Labs

§ Ansprechpartner bzgl. inhaltlicher Rückfragen



Kompetenzdefinition der Fachhochschule Kaiserslautern

Stand: 16.05.2014

Empfehlung der Arbeitsgruppe Kompetenzen der Fachhochschule Kaiserslautern:

Jan Fendler*[§], Max Reinhardt^{+§}, Noëmi Donner⁺, Daniela Fleuren[§], Viola Küßner*, Michael Lakatos^{§+}, Thorsten Requadt⁺, Susanne Schohl^{§+}, Anja Weber^{§+} und Silke Wiemer⁺

* Stabsstelle „Qualität in Studium und Lehre“

+ Projekt Offene Kompetenzregion Westpfalz

§ Projekt Open MINT Labs

§ Ansprechpartner bzgl. inhaltlicher Rückfragen



**Fachhochschule
Kaiserslautern**

University of
Applied Sciences

Inhalt

Einleitung.....	3
1. Definition der Handlungskompetenz	5
1.1. Fachkompetenz	6
1.2. Methodenkompetenz	7
1.3. Personale Kompetenz	7
1.4. Zusammenfassung.....	9
1.5. Literatur.....	9

Einleitung

In der Hochschullehre zeigt sich in den letzten Jahren ein Paradigmenwechsel vom Inhalt (Input) zur Handlungskompetenz (Outcome) (Wildt, 2006). Hinter dieser Neuausrichtung steht der Gedanke, dass sich die beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen und Gegebenheiten kontinuierlich verändern. So sind heute viele Berufs- bzw. Tätigkeitsfelder durch offene Gestaltungsräume und wechselnde Aufgabenspektren gekennzeichnet (Schaper, Schlömer und Paechter, 2012). Entsprechend bedürfen Studierende einer Berufsbefähigung (Employability), die diesen wechselnden Anforderungen gerecht wird. Zudem sind Hochschulen aufgefordert, die Studierenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, um sie für die Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu befähigen (Wissenschaftsrat, 2008). Für die Lehre bedeutet dies, dass die Vermittlung von Inhalten (Input) nicht allein ausreichend ist, sondern die Förderung einer wissenschaftlich fundierten Handlungskompetenz (Outcome) von Studierenden als Bürger/innen eines freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaats im Vordergrund stehen soll (Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz §16). Entscheidend für eine gute Lehre ist daher die Schaffung positiv erlebbarer didaktischer Settings für die Studierenden. *„Es ist vielmehr die innere Bewegung der Aneignung, Erprobung und Anwendung von Problemlösungen, von denen nachhaltige Veränderungen im Selbstwirksamkeitserleben und in der Kompetenzreifung der lernenden Subjekte angestoßen, gestaltet und profiliert werden können – keine neue, aber eine heute unabweisbare Einsicht“* (Arnold, 2012, S. 26).

Für die Gestaltung didaktischer Settings ist ein einheitliches Verständnis des Begriffes „Handlungskompetenz“ hilfreich. Hierbei ist zu betonen, dass der Kompetenzbegriff wenig klar umrissen ist. Vielmehr gibt es eine Vielzahl an Definitionen und Operationalisierungen (Schaper, 2012; Weinert, 1999). Daher soll eine sehr vereinfachte Klassifikation die Zusammenhänge zwischen Kompetenzen, Inhalten und Anwendungen veranschaulichen: *Kompetenzen basieren auf Wissen bzw. Überzeugungen (Inhalten) sowie Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten (Anwendung von Wissen bzw. Überzeugungen).*

- Wissen bezeichnet in diesem Kontext die Gesamtheit der *Fakten, Grundsätze, Theorien, Regeln, Verfahren* als Ergebnis von Lernen (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011). Es erhält seine Gültigkeit in der unabhängigen Bestätigung durch mehrere Menschen. Beispielsweise handelt es sich um eine objektive, valide und reliable Erkenntnis, dass die Erde sich um die Sonne dreht.
- Überzeugungen (engl. concepts) (z.B. Einstellungen, Werte, Konzepte) sind hingegen Meinungen, die keine Bestätigung von anderen Menschen benötigen (Pratt, 1992). So wird Kälte und Wärme von Menschen ganz unterschiedlich wahrgenommen. Erst in Relation zu einem Vergleichsmaßstab gelangt man zu einem einheitlichen Verständnis von Kälte und Wärme.
- Fähigkeiten und Fertigkeiten werden in Anlehnung an Grotian und Beelich (2004) verwendet. Hiernach umfassen Fähigkeiten (z.B. Sehen, Laufen, Hören) alle Bedingungen, die zur Erbringung einer bestimmten Leistung notwendig sind. Durch Übung können Fähigkeiten fließend zu Fertigkeiten werden (vgl. Grotian und Beelich, 2004, S. 244). So besitzen Menschen von Geburt an die Fähigkeit zu laufen, müssen diese aber erst entwickeln und trainieren wodurch sie zur Fertigkeit wird.

Dieser Beitrag hat zum Ziel, den Begriff der Handlungskompetenz für die Fachhochschule Kaiserslautern zu definieren. Hierfür wird sich an folgenden Quellen orientiert:

- dem Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (kurz HQR) (Kultusministerkonferenz, 2005),
- dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (kurz DQR) (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011),
- dem Qualifikationsprofil der Fachhochschule Kaiserslautern (Schmidt, Küßner und Knerr, 2012),
- dem Kompetenzmodell des Konzeptes zur Qualitätsentwicklung und -sicherung an allgemeinbildenden Schulen Mecklenburg-Vorpommerns (Nieke und Lehmann, 2005),
- den Kompetenzskalen sowie den Handreichungen zu Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg Universität Mainz (Kopf, Leipold und Seidl, 2010),
- den wissenschaftstheoretischen Grundlagen von Erpenbeck und von Rosenstiel (Erpenbeck und von Rosenstiel, 2007) sowie
- hochschuldidaktischen Beiträgen (Paetz, Ceylan, Fiehn, Schworm und Harteis, 2011; Wildt, 2006).

In einem ersten Schritt wird zum Überblick eine allgemeine Definition dargestellt, die die Handlungskompetenz und ihre Teilkompetenzen darstellt. Daran anschließend werden die Teilkompetenzen definiert.

1. Definition der Handlungskompetenz

Der Begriff Handlungskompetenz umschreibt das an konsensuellen Standards orientierte, erfolgreiche Handeln in kontextgebundenen, komplexen und dynamischen Situationen unter Rückgriff des Individuums auf seine Selbstorganisationsdispositionen (Wissen, Überzeugungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten) und seine motivationalen, volitionalen, emotionalen sowie sozialen Ressourcen (Erpenbeck und Heyse, 2007, S. 157; Schaper und Hilkenmeier, 2013; Weinert, 2001). Die Handlungskompetenz kann in drei übergeordnete Teilkompetenzen klassifiziert werden, die sich in ihrer Ausrichtung unterscheiden: Fachkompetenz, Methodenkompetenz (Querschnittskompetenz) und Personale Kompetenz. Die unten stehende Abbildung 1 stellt einen Überblick über die Teilkompetenzen dar, die auf den folgenden Seiten jeweils erläutert werden.

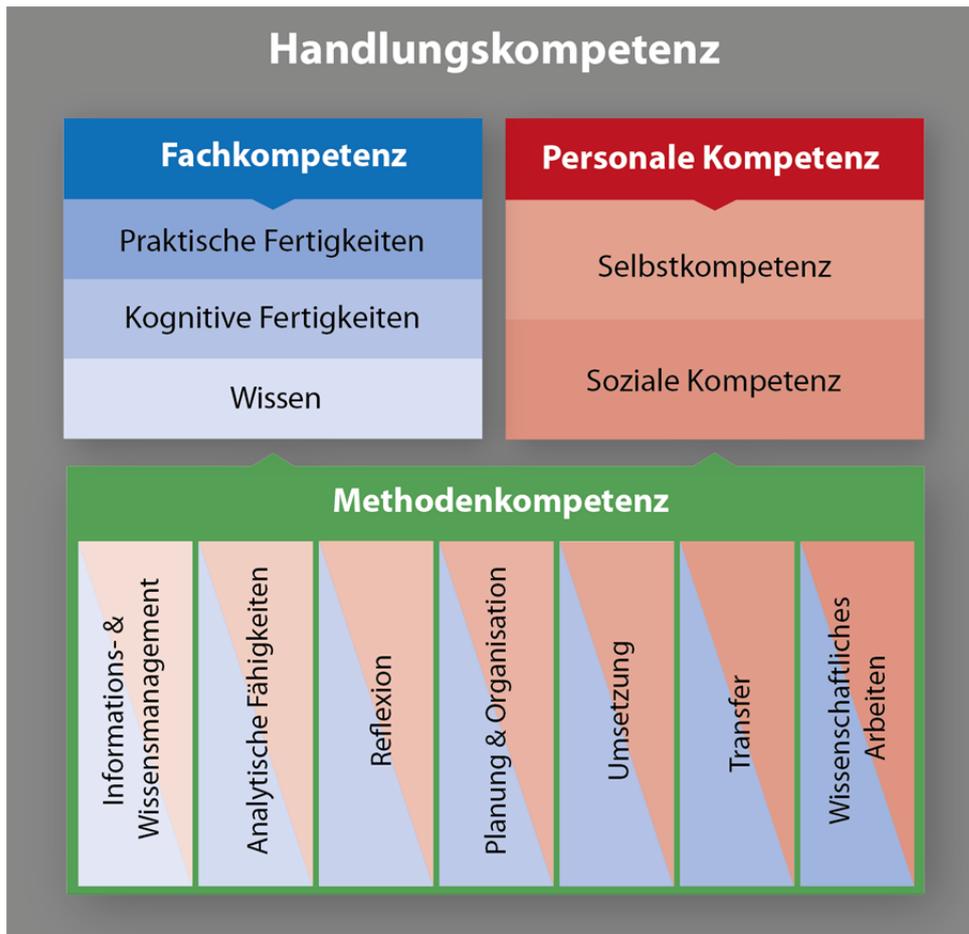


Abbildung 1: Überblick zur Handlungskompetenz

1.1. Fachkompetenz

Die **Fachkompetenz** bezieht sich auf organisations-, prozess-, aufgaben- und arbeitsplatzspezifisches **Wissen** (theoretisches oder methodisches Wissen und Überzeugungen) sowie **Fertigkeiten** (kognitive und praktische), die in Studiengängen erworben werden sollen. Hierbei sind sie durch eine thematische Ausrichtung auf das Fachgebiet des jeweiligen Studiengangs gekennzeichnet.

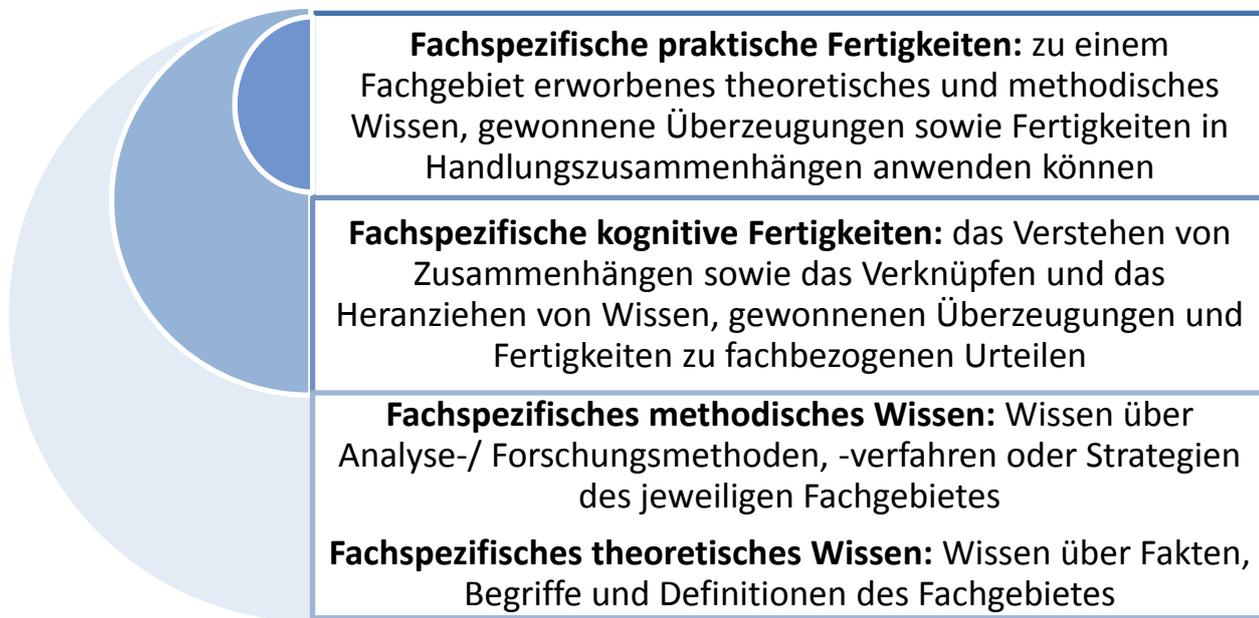


Abbildung 2: Darstellung von Aspekten der Fachkompetenz

Die Fachkompetenz umschreibt die Fähigkeit, innerhalb eines Fachgebietes insbesondere **organisationales Wissen** (*theoretisches Wissen über das Fachgebiet, einzelne Lehrveranstaltungen, aktuelle Fachthemen sowie methodisches Wissen über Verfahren und Strategien des Fachgebietes*) und **Fertigkeiten** (*Methoden, Verfahren oder Strategien im jeweiligen Fachgebiet*) **sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten, Probleme zu identifizieren und Lösungsstrategien zu generieren bzw. anzuwenden**, um Problemstellungen fachlich angemessen erfolgreich zu lösen.

In Abhängigkeit zur jeweiligen fachlichen Ausrichtung eines Studiengangs, kann die Fachkompetenz unterschiedlich operationalisiert werden. Beispielsweise kann der Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ thematisch stärker im Fachgebiet der Informatik oder aber der Betriebswirtschaft verortet sein. Um diese inhaltlichen Ausrichtungen transparent zu halten, können die Kategorien *Haupt-Fachkompetenz* und *Neben-Fachkompetenz* verwendet werden. Für die Fachgebiete werden die Aspekte der Fachkompetenz separat operationalisiert. Hierbei können Handreichungen von Fachverbänden und Berufsverbänden hilfreich sein.

	Betriebswirtschaft (Haupt-Fachkompetenz)	Informatik (Neben-Fachkompetenz)
praktische Fertigkeiten		
kognitive Fertigkeiten		
methodisches Wissen		
theoretisches Wissen		

Tabelle 1: Beispiel zur Beschreibung interdisziplinärer Studiengänge

1.2. Methodenkompetenz

Die Methodenkompetenz ist in Anlehnung an den Deutschen Qualifikationsrahmen (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011) als Querschnittskompetenz zu verstehen. Sie findet sich in der Fachkompetenz und Personalen Kompetenz wieder. Hierbei umschreibt sie **Wissen, Überzeugungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten** (Methoden, Verfahren oder Strategien) die zur **Genese, Analyse, Reflexion, Planung, Umsetzung und Transfer von Handlungssituationen bzw. -prozessen** dienen.

Im Verständnis des Qualifikationsprofils der Fachhochschule Kaiserslautern (Schmidt et al., 2012), den Kompetenzskalen und Handreichungen des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg Universität Mainz (Kopf et al., 2010) und den Ausführungen von Nieke und Lehmann (2005) sind zentrale Aspekte der Methodenkompetenz:

- das **Informations- und Wissensmanagement** (Informationen zu beschaffen, einzuordnen, zu speichern, sachgerecht aufzubereiten und wiedergeben),
- die **analytische Fähigkeit** (Informationen kritisch zu analysieren, um innerhalb eines abgesteckten Rahmens arbeitsrelevante Entscheidungen zu treffen),
- die **Reflexion** (Informationen kritisch zu reflektieren, zu bewerten und abzuschätzen, unter der Berücksichtigung verschiedener Kriterien),
- die **Planung und Organisation** (zielgerichtet Arbeitsschritte zu planen und organisieren),
- die **Umsetzung** (unterschiedliche Methoden, Verfahren oder Strategien sachbezogen und situationsgerecht anzuwenden),
- der **Transfer** (unterschiedliche Methoden, Verfahren oder Strategien sachbezogen und situationsgerecht auf neue Handlungssituationen bzw. -prozesse zu übertragen) und
- das **wissenschaftliche Arbeiten** (Wissen oder Fertigkeiten unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten zu generieren, zu strukturieren und eigene Ideen im wissenschaftlichen Kontext zu präsentieren).

1.3. Personale Kompetenz

Die Personale Kompetenz bezieht sich auf **überfachliches Wissen, Überzeugungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um selbstbestimmt in sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontexten zu handeln und sich weiterzuentwickeln**. Hierbei kann die Personale Kompetenz in die Selbstkompetenz und die Soziale Kompetenz unterteilt werden.

1.3.1. Selbstkompetenz

Die Selbstkompetenz bezeichnet das **Wissen, die Überzeugungen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten, sich und sein Handeln sowie das Handeln anderer selbst wahrnehmen, einschätzen und beurteilen zu können, um eigenständig sowie verantwortlich zu handeln und sich entsprechend zu entwickeln**. Hierfür bedarf es der Entwicklung eines ethischen Bewusstseins und individueller Werthaltungen in Bezug auf Mitmenschen, Umwelt oder Ziele.

Aus dem HQR (Kultusministerkonferenz, 2005) und DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011), dem Qualifikationsprofil der Fachhochschule Kaiserslautern (Schmidt et al., 2012), den Kompetenzskalen und Handreichungen des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg Universität Mainz (Kopf et al., 2010) sowie den Ausführungen von Nieke und Lehmann (2005) können folgende zentrale Aspekte für die Selbstkompetenz abgeleitet werden:

- **Leistungsbereitschaft und Selbstdisziplin** (zielstrebig und ausdauernd zu arbeiten, Selbstkontrolle und -reflexion sowie Anstrengungsbereitschaft),
- **Selbstwahrnehmung** (das Erkennen und Einschätzen des eigenen Selbstbildes, eigener Stärken und Schwächen, der Gewinn von Selbstvertrauen),

- **ethisches Bewusstsein** (zivilgesellschaftliche Relevanz beurteilen und moralisch handeln zu können),
- **selbstständiges Arbeiten** (sich selbst Arbeits- und Verhaltensziele zu setzen, Sorgfalt),
- **Verantwortungsübernahme** (die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln)¹,
- **Belastbarkeit** (unter Belastungen arbeiten und mit Misserfolg konstruktiv umgehen zu können) und
- **Lernfähigkeit**¹ (sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Entwicklung zu machen und diese durch angemessene Schritte weiter voranzutreiben).

1.3.2. Soziale Kompetenz

Die Soziale Kompetenz bezeichnet die **kommunikativen sowie kooperativen Fähigkeiten und Fertigkeiten von Individuen**. Zudem umfasst sie das Wissen, die Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten und die Bereitschaft, Interessen und soziale Situationen zu erfassen, um sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen. Hierdurch können Personen sich verständigen und mit anderen erfolgreich zielgerichtet zusammenarbeiten (vgl. Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011).

In Anlehnung an HQR (Kultusministerkonferenz, 2005) und DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011) sowie das Qualifikationsprofil der Fachhochschule Kaiserslautern (Schmidt et al., 2012), die Kompetenzskalen und Handreichungen des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg Universität Mainz (Kopf et al., 2010) und den Erläuterungen von Nieke und Lehmann (2005) kann die Soziale Kompetenz in zwei weitere Teilkompetenzen klassifiziert werden:

- **Kommunikative Kompetenz** (sich konstruktiv, effektiv und bewusst mit anderen in der Muttersprache oder aber in einer Fremdsprache² verständigen zu können) als:
 - o **Sprechen**,
 - o **Lesen und Schreiben**
 - o sowie **Visualisieren** um eine Botschaft zu übermitteln bzw. erfassen zu können.
- **Teamkompetenz** (mit anderen gemeinsam lernen und arbeiten zu können, sich an vereinbarte Regeln zu halten, sich einordnen aber auch leiten zu können, offen auf andere zuzugehen, eine positive Grundhaltung anderen gegenüber zu haben) als:
 - o **Verantwortungsübernahme** (partner- und situationsgerecht handeln zu können, Verantwortung in der Kooperation übernehmen zu können, andere in der Kooperation anleiten zu können),
 - o **Konfliktfähigkeit** (Fähigkeit und Bereitschaft, eine Auseinandersetzung aufzunehmen, auszuhalten und konstruktiv zu bewältigen),
 - o die **Bereitschaft, Hinweise anderer aufzugreifen**¹,
 - o **Hilfe zu leisten und anzunehmen**¹ sowie
 - o **sensibel für Diversity-Aspekte**¹ (Gender, Ethnizität, Kultur und Religion, Sozioökonomie, sexuelle Identität, Inklusion und Alter) zu sein.

¹ Die dargestellte Einordnung unterscheidet sich von Nieke und Lehmann (2005).

² Die dargestellte Einordnung unterscheidet sich von Kopf et al. (2010).

1.4. Zusammenfassung

Die Definition und Beschreibung der Handlungskompetenz der Fachhochschule Kaiserslautern ist an den Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (Kultusministerkonferenz, 2005) und den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011) angelehnt. Sie kann in Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Personale Kompetenz kategorisiert werden und beschreibt das erfolgreiche Handeln von Individuen unter dem Rückgriff auf ihre erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie motivationalen, volitionalen, emotionalen und sozialen Ressourcen.

Die Fachkompetenz wird hierbei als theoretisches sowie methodisches Wissen bzw. Überzeugungen, kognitive und praktische Fertigkeiten zusammengefasst. Wohingegen die Personale Kompetenz überfachliches Wissen, Überzeugungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten fokussiert, die sich in der erfolgreichen Auseinandersetzung des Individuums mit sich und seiner Umwelt widerspiegeln. Die Fachkompetenz und die Personale Kompetenz schließen die Methodenkompetenz jeweils mit ein. Wodurch diese auch als Querschnittskompetenz zu verstehen ist.

1.5. Literatur

Arnold, R. (2012). *Ermöglichen. Texte zur Kompetenzreifung*. Baltmansweiler: Schneider Verlag.

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011). *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*. Online http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc_file.detail&fileID=1347453494007 (25.02.2014)

Erpenbeck, J. und Heyse, J. (2007). *Die Kompetenzbiografie. Wege der Kompetenzentwicklung*. Münster: Waxmann.

Erpenbeck, J. und von Rosenstiel, L. (Eds.). (2007). *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Grotian, K. und Beelich, K. H. (2004). *Arbeiten und Lernen selbst managen*. Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-642-18505-2

Kopf, M., Leipold, J. und Seidl, T. (2010). *Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen (Mainzer Beiträge) Band 16*. Mainz: Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung.

Kultusministerkonferenz (2005). *Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 21.04.2005 beschlossen)* Deutschland.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Rheinland-Pfalz (2012). *Hochschulgesetz (HochSchG)*.

Nieke, W. und Lehmann, G. (2005). *Zum Kompetenz-Modell*. Online http://www.iasp.uni-rostock.de/fileadmin/IAS/Prof._Nieke/Kompetenz_Modell.pdf (25.02.2014)

Paetz, N.-V., Ceylan, F., Fiehn, J., Schworm, S. und Harteis, C. (2011). *Kompetenz in der Hochschuldidaktik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi:10.1007/978-3-531-92873-9

Pratt, D. D. (1992). Conceptions of teaching. *Adult Education Quarterly*, 42(4), 203–220.

- Schaper, N. (2012). *Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre*. Online http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/fachgutachten_kompetenzorientierung.pdf (25.02.2014)
- Schaper, N. und Hilkenmeier, F. (2013). *Umsetzungshilfen für kompetenzorientiertes Prüfen*. Köln. Online <http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-03-Material/zusatzgutachten.pdf> (25.02.2014)
- Schaper, N., Schlömer, T. und Paechter, M. (2012). Editorial : Kompetenzen, Kompetenzorientierung und Employability in der Hochschule Grundsätze und Ansatzpunkte einer kompetenzorientierten Ausrichtung von Studium und Lehre. *Zeitschrift Für Hochschulentwicklung*, 7(4), I–X.
- Schmidt, H.-J., Küßner, V. und Knerr, W. (2012). *Qualitätsmanagementhandbuch für den Bereich Studium und Lehre*. Kaiserslautern: Fachhochschule Kaiserslautern.
- Weinert, F. E. (1999). Concepts of competence. *Journal of Interprofessional Care*, 12(2), 127–139. doi:10.3109/13561829809014100
- Weinert, F. E. (2001). Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In D. S. Rychen und L. H. Salganik (Hrsg.), *Defining and Selecting Key Competencies* (S. 45–65). Seattle: Hogrefe.
- Wildt, J. (2006). Kompetenzen als „ Learning Outcome “. *Journal Für Hochschuldidaktik*, 17(1), 6–9.
- Wissenschaftsrat. (2008). *Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium*. Berlin: Wissenschaftsrat.