

Eröffnungsrede für das 1. Kieler Kompetenzdock am 23.11.2019 – von Wibke Matthes

Sehr geehrte Frau Pistor-Hatam, sehr geehrte Direktorinnen und Direktoren, liebe Gäste, liebe Frau Pistor-Hatam, herzlichen Dank für Ihre Glückwünsche zum 10-jährigen Bestehen des ZfS und für den Rückblick in die letzten Jahre des Schaffens an dieser Einrichtung.

Herzlichen Dank auch an Sie, die 100 Studierenden, die sich aus persönlicher Verbundenheit angemeldet haben. Studierende die sich aus Interesse am Thema an einem Samstag an die CAU begeben haben. Studierende, die sich als Ausstellende in unserem Open Ship oder auf der Bühne engagieren und sogar ein Seminargruppe aus der Leibniz Universität Hannover, die im Rahmen einer Exkursion zum 1. Kieler Kompetenzdock gekommen sind. Sie alle möchte ich recht herzlich begrüßen.

Und ich begrüße sehr herzlich die vielen Kooperationspartnerinnen und –partner aus der CAU, wie das Graduiertenzentrum, das Projekt erfolgreiches Lehren und Lernen (PerLe), Open Campus, Yoowedoo oder Kolleginnen und Kollegen aus der zentralen Verwaltung.

Ich freue mich sehr, dass viele von Ihnen aus ganz Deutschland und aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Bildungseinrichtungen den Weg zu uns gefunden haben. Ob aus Flensburg, Berlin, Koblenz oder Tübingen. Ich sehe viele bekannte Gesichter aus der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen, von Lehre hoch n, vom Cinemare Filmfestival, vom Hempels Straßenmagazin. Ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Hilfskräfte und Lehrbeauftragte. Ich freue mich über viele neue Gesichter und für das große Interesse an unserer Veranstaltung.

Halten Sie sich fest. Es wird eine Veranstaltung besonderer Art. Ein Feuerwerk der Methoden, ein Einblick in die Wirkung der Schlüsselkompetenzen. Kommen Sie mit auf die Reise durch unsere sieben Weltmeere. Nutzen Sie das Open Ship und sehen Sie sich an, was schlüsselkompetente Studierende alles erreichen können. Denken Sie mit uns weiter. Das Design Dock, dass wir für Sie konzipiert haben, wird ein großes Experiment auf der Suche nach den Schlüsselkompetenzen der Zukunft.

Worum aber geht es?

Uns ist klar: das Wissen von heute ist in vielen Fällen schon morgen nicht mehr relevant, überholt oder gar wiederlegt, das war schon immer so. Nur, heute vollzieht sich dieser Wandel viel schneller als noch vor 350 Jahren beispielsweise. In der Zeit also als diese Universität gegründet wurde. Einer Person des 18. Jahrhunderts begegneten in ihrem gesamten Leben so viele Informationen wie die Ausgaben der New York Times einer Woche heute enthalten. Es geht nicht darum und kann nicht darum gehen möglichst viel zu wissen. Es geht darum lebenslang zu lernen, Wissen zu verknüpfen und weiterzudenken. Wir kennen alle die zukunftsentscheidenden Themen wie Digitalisierung, Klimawandel oder Diversität in der Gesellschaft. Wir sind uns auch alle klar darüber, dass der Umgang insbesondere junger Menschen mit den komplexen Themen, den wicked Problems der VUCA-Welt von entscheidender Bedeutung ist. Nein, wichtiger noch, sie selbst fordern es und geben sich nicht zufrieden mit den alten Antworten.

Was heißt das konkret?

Es ist wichtig die relevanten Informationen zu erkennen, neues Wissen in vorhandene Wissenskategorien einzubeziehen. Die komplexen Herausforderungen unserer Zeit stellen uns die Aufgabe, über die Grenzen des eigenen Wissenshorizonts hinaus zu lernen, Fächergrenzen zu überschreiten, Wissensbestände neu und anders zu verbinden. Es kommt also auf den growth mindset an, die dynamische Haltung zur eigenen Weiterentwicklung. Dazu gehören Autonomie und Metakognition, Resilienz und Selbstreflexion, Kreativität und soziale Intelligenz. Letzteres, weil wir den Herausforderungen der Zukunft nur begegnen können, wenn wir in der Lage sind kommunikativ und kollaborativ zusammenzuarbeiten. Denn die Problemlagen sind mehrdimensional. Perspektivwechsel sind da unabdingbar. Es geht also um Wissen und Fähigkeiten, um Haltungen und Wertorientierungen. Es geht also um Schlüsselkompetenzen. Konkret geht es um die Modernisierung der Idee der Schlüsselkompetenzen hin zu den 21st Century Skills, den Future Skills.

Warum ist das wichtig?

Die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft, die Zukunftsfähigkeit von Institutionen und Unternehmen, die Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft. Sie alle sind die Summe der Zukunftsfähigkeit von Individuen.

Beim Stichwort Digitalisierung entsteht beispielsweise häufig der Eindruck, sie würde uns passieren. Dabei handelt es sich doch um ein menschengemachtes Phänomen. Und die Zukunft liegt darin, derartige Transformationen kompetent mit zu kreieren. Der Stifterverband und McKinsey haben in ihren Diskussionspapieren aus dem letzten Jahr darauf hingewiesen. Diese Transformation braucht ein umfangreiches Bündel an Future Skills. Und dies für alle. Insbesondere haben hier aber die Hochschulen eine Verantwortung. Der Stifterverband denkt dabei an digitale wie nicht digitale Kompetenzen. An Studiengänge und Weiterbildung. Data Literacy, unternehmerisches Denken und Handeln, Kollaborationstechniken, agile Lern- und Arbeitsmethoden, problemlösendes Denken und Durchhaltevermögen. Eine Liste mit Einzelkompetenzen ließe sich mühelos erweitern. Ich möchte heute für eine strukturiertere Herangehensweise plädieren. Es gilt die Frage zu klären, wie die 21st Century Skills zu kategorisieren sind, um sie zu beschreiben. Und es geht darum zu klären, wie sie an Hochschulen gelehrt und gelernt werden können?

Hierzu würde ich gern das KSAVE-Modell von Marilyn Binkley und anderen in die Diskussion bringen.

Das KSAVE-Modell beschreibt in vier Kategorien zehn Kompetenzfelder (siehe Abbildung). Diese werden jeweils auf drei Ebenen definiert: Wissen, Fähigkeiten und Werthaltungen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aggregierten aus den Modellen diese 10 hier aufgeführten Felder. Viele habe ich schon genannt, viele finden sich auch bei den Überlegungen des Stifterverbandes und in der Literatur. Ich möchte nur auf zwei wichtige Aspekte eingehen. Sie werden vielleicht bei sich gedacht haben: Das kenne ich doch alles. Ist doch alles schonmal dagewesen. Ich gebe Ihnen Recht. Vordergründig. Wir alle haben diese Begriffe weitgehend im Kopf, wenn wir an Schlüsselkompetenzen denken. Das Neue steckt hier aber in den dahinterliegenden Handlungsstrukturanalysen des KSAVE-Modells.

Ich möchte das an einem Beispiel erklären: Kreativität und Innovation. Was genau sind die Lerninhalte?

1. Wissen: Zunächst die Kenntnis einer Reihe von Kreativitätstechniken. Das Bewusstsein über Innovationen der Vergangenheit. Dazu zählt auch das Bewusstsein über die Hürden der Umsetzung neuer Ideen bei den Menschen. Ein reflektierter Umgang mit Fehlern, Scheitern und Hindernissen in der Innovationsentwicklung und Implementierung. Schließlich auch die Kenntnis erwünschter und unerwünschter Folgen der Innovation.

2. Skills: Kreativität versetzt uns in die Lage, neue wertvolle Ideen zu kreieren, diese auszuarbeiten, zu analysieren und zu bewerten, um sie kontinuierlich zu verbessern. Kreativität und Innovationskompetenz beinhalten die Fähigkeit, konstruktiv mit anderen zusammenzuarbeiten. Dazu zählt auch die Fähigkeit sensibel mit historischen und kulturellen Vorbehalten umzugehen.

3. Haltung: Kreativität und Innovationskompetenz brauchen eine offene Haltung gegenüber den Ideen anderer. Eine Haltung, die Gruppenentscheidungen und Feedback in die Arbeit einbezieht. Fehler werden in diesem Mindset als Möglichkeit zu lernen wahrgenommen. Kreativität und Innovation erfordern eine positive Einstellung zu langwierigen, zyklischen Prozessen. Zu kleinen Erfolgen und häufigen Rückschlägen. Ausdauer und Hartnäckigkeit gehören also dazu.

Warum erzähle ich Ihnen das alles?

Weil es genau darum hier und heute geht. Wir sollten nicht eine weitere Liste von Oberbegriffen wichtiger Kompetenzen für die Zukunft zusammentragen. Noch provokanter gesagt: die Liste ist schon fertig. Alle Zukunftskompetenzen sind uns doch bekannt! Was uns fehlt ist eine Vorstellung davon, wie diese genau gelernt und gelehrt werden können. Wie diese Lernräume in den Studiengängen oder Weiterbildungsformaten verankert werden können. Und - ja auch das – wie sie in Lernziele und Prüfungsleistungen übertragen werden können. Ich habe schon oft den Einwand gehört: subjektive Einstellungen können wir doch nicht bewerten! Und ich halte dagegen: doch, wir sollten. Und wir können. Wir sollten die Zukunftskompetenzen nicht nur als plakative Wünsche in Lehrverfassungen, Curriculumseinleitungen oder Modulhandbuchepiloge schreiben. Denn dann werden sie weiterhin außerhalb des Lernprozesses bleiben. Nur wenn wir die 21. Century Skills mit messbaren oder zumindest beschreibbaren Lernzielen versehen, werden sie zu Bestandteilen von Prüfungen gemacht. Denn nur dann werden sie zum Prüfungsgegenstand und darauf ausgerichtet auch zum Lerngegenstand gemacht. Und nur dann werden sie auch von Lernenden erworben werden können.

Ja, wir sollten uns nicht damit zufriedengeben, von der sichtbaren Leistung auf die unsichtbare Kompetenz zu schließen. Zu diesem Schluss kommen auch die Expertinnen und Experten des Hochschulforums Digitalisierung. Sie setzen sich in ihrem Diskussionspapier aus 2018 dafür ein, dass die Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Qualifikationsziele nicht mehr nur ein bloßes Zusatzkriterium oder impliziter Lerngegenstand sein sollte. Sie sollte wie Wissen und Fähigkeiten durch die Auseinandersetzung mit Haltungen und Werten expliziert werden. Insbesondere da sie diejenigen Kompetenzanforderungen beinhaltet, die in

besonderem Maße für den Umgang mit dem Wandel und der Veränderungen benötigt werden.

Wie können also Werthaltungen zum Lerngegenstand werden?

Selbstreflexion ist der Schlüssel. Selbstreflexion ist der Ausgangspunkt jeder Veränderung. Sie braucht

1. eine individuellen Zielformulierung,
2. die Beschreibung des eigenen Vorgehens,
3. die Analyse und Interpretation des eigenen Handelns,
4. die Bewertung und Beurteilung dieses Handelns in der Situation, um schließlich
5. die systematische Veränderung des eigenen Handelns zu planen

Erforderlich für die effektive Selbstreflexion ist ein Selbstkonzept, das die Bereitschaft zur Veränderung und zur Weiterentwicklung von Fähigkeiten unterstützt. Es ist getragen von Selbstmotivation und Vertrauen in die eigene Wirksamkeit. Die Selbstentwicklung wird zum Gegenstand der Betrachtung gemacht. Alle Schritte der reflexiven Auseinandersetzung sind zwar oft unbewusst vorhanden, brauchen aber methodische Unterstützung, um zu bewusster Kompetenz zu werden. Und diese Auseinandersetzung kann ebenso bewertet werden wie jede andere Argumentation. Nicht die Werthaltungen selbst werden damit im Rahmen von Prüfungen und Zertifikaten bewertet, sondern die Qualität der reflexiven Auseinandersetzung.

Was sollten wir also tun?

Zunächst können wir festhalten: die Schlüsselkompetenzen der Zukunft sind mit der Aneignung von Wissen und Fähigkeiten und mit der Auseinandersetzung mit unseren Werthaltungen verbunden. Die Schlüsselkompetenzen der Zukunft sollten so zu Lernzielen in allen Curricula und Weiterbildungszertifikaten werden.

Zwei Wünsche hätte ich für den heutigen Tag und darüber hinaus:

1. Formulieren wir die Schlüsselkompetenzen für die Zukunft als konkrete Lernziele
2. Erwirken wir, dass alle Lernenden an Hochschulen und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, sich kompetent in die Gestaltung der Zukunft einbringen zu können.