

Sozialkompetenz als Qualifikationsziel

Veröffentlicht in spectrum (Zeitschrift der VFH in Wiesbaden), Nr. 1/2003 (April 2003), S. 1-2

Online-Quelle:

<http://www.verwaltungsmanagement.info/studium/reform/sozialkompetenz.pdf>

Wir leben in einer Wissensgesellschaft. „Wissen“ – strukturierte, durch Menschen nutzbare und an Menschen gebundene Information – ist die entscheidende Produktivkraft auch für die öffentliche Verwaltung. Aber Wissen wandelt sich, muss aufbereitet und weiter gegeben, muss vernetzt werden, um produktiv zu werden, weil niemand allein alles Wissen bereit hat, wenn es aktuell benötigt wird. Wenn Hochschulen eine zukunftssichere berufliche Qualifikation vermitteln wollen, müssen sie auf den Umgang mit Wissen vorbereiten: auf den Erwerb von Wissen – Lernkompetenz –, auf die Kooperation mit anderen bei der Nutzung von Wissen – Sozialkompetenz.

Das wird zunehmend wichtiger: Lernkompetenz, weil Lernen ein Leben lang statt finden muss und der Qualifikationsbedarf nicht nur durch formale Lernprozesse gedeckt werden kann, und Sozialkompetenz, weil Wissen und Können eines einzelnen immer seltener ausreichen, immer häufiger die Zusammenarbeit bei der Beschaffung, Auswertung und Nutzung von Wissen notwendig ist. Es kommt hinzu, dass Bürger und Mitarbeiter „mündiger“ werden und einbezogen werden wollen – in einer pluralistischen Gesellschaft mit zunehmender kultureller Vielfalt. Und schließlich will sich der Staat entlasten durch neue Strukturen gesellschaftlicher und bürgerschaftlicher Eigen- und Mitverantwortung, die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und gesellschaftlichen Akteuren umfasst (aktivierender Staat, Good Governance).

Dass Wissen und intellektuelle Leistung, wie sie klassisch als "Intelligenz" gemessen werden, weder glücklich machen noch beruflichen Erfolg gewährleisten, hat Daniel Golemans Wissenschafts-Bestseller "Emotionale Intelligenz" Mitte der 90er Jahre einem breiten Publikum nahe gebracht. Zu Führung und Zusammenarbeit referiert er: „80 % aller Flugzeugabstürze beruhen auf Fehlern der Piloten, die sich hätten vermeiden lassen, wenn vor allem die Crew besser zusammengearbeitet hätte. Teamwork, offene Kommunikationsstränge, Kooperation, Zuhören und frei seine Meinung äußern ... werden jetzt neben dem fachlichen Können in der Pilotenausbildung besonders betont.“

Auch wenn es nicht gleich um Leben oder Tod geht, aber Projekte, die aus ähnlichen Gründen scheiterten, Missstände mit ähnlichen Ursachen kennt wohl jeder. Das heißt nicht, „die“ Praxis pauschal zu kritisieren, in der wir natürlich auch viele positive Beispiele von Sozialkompetenz finden. Es geht darum, es nicht dem Zufall zu überlassen, ob und wie viel Kompetenz, die unsere Wissensgesellschaft benötigt, vermittelt wird.

Um ein weiteres Missverständnis zu vermeiden: es geht auch nicht um Alternativen zur Fachkompetenz, sondern um die notwendige Ergänzung und Einordnung in ein Gesamtkonzept der beruflichen Qualifikation. Methoden- und Sozialkompetenz sind, sagen uns die Experten (und die eigene Erfahrung) nicht „gesondert“, sondern nur im Rahmen und zusammen mit den fachlichen Inhalten zu vermitteln.

Hochschulen tun sich in dieser Frage schwer. Mit unabhängigen Dozenten, die ihre Lehrfreiheit einfordern, ist Wissensvermittlung noch am einfachsten zu leisten, genauer: die Vermittlung parzelliertes Fachwissens ohne „Querabstimmung“ über Methoden- und Sozialkompetenz. Schulen leben z.T. schon vor, wie es anders sein könnte (siehe das Konzept „Lernkompetenz“ der Realschule Enger).

Zum Stellenwert sagen uns Bildungsexperten („Bildungs-Delphi“ 1998, BLK-Expertenberichte „Zukunft von Bildung und Arbeit“, „Kompetenzen als Ziele von Bildung und Qualifikation“, 2002): "Der Erwerb von Anwendungskompetenz, Lernkompetenz und Sozialkompetenz wird im Verhältnis zur fachlichen Kompetenz deutlich an Bedeutung gewinnen." "Sozialkompetenz" bedeutet dabei: soziales Verstehen, soziale Geschicklichkeit, soziale Verantwortung, Konfliktlösungskompetenz.

Eine Hochschule, die diese Herausforderung aufgreifen will, muss zunächst Verständigungsmöglichkeiten schaffen. Alle Beteiligten müssen eine gemeinsame Sprache zur Beschreibung der Situation, der Probleme und möglichen Problemursachen ebenso wie der Ziele, Konzepte und Reaktionen auf Probleme haben. Partner- und Gruppenarbeit können nicht bei jedem Dozenten nach anderen Regeln ablaufen, Studierende nicht von wohlmeinenden Dozenten mit einander widersprechenden Empfehlungen zu Arbeits- und Lernmethoden versorgt werden. Studierenden kann auch nicht zugemutet werden, sich je nach Dozent nach anderen Konzepten zu orientieren: vom einfachen Kommunikationsmodell nach Watzlawick über das Nachrichtenquadrat von Schulz von Thun und die Transaktionsanalyse bis hin zu NLP oder Gestalttherapie. Das erfordert eine Vereinbarung eines konzeptionellen Mindeststandards, unabhängig von der jeweils eigenen, evtl. weitergehenden Konzeption (die Lehrfreiheit ist also nicht (!) tangiert). Und natürlich erfordert es vorgelebte Sozialkompetenz und mehr Zusammenarbeit, als traditionell üblich.

Eine besondere Chance zur Vermittlung von Sozialkompetenz bieten die Praktika, wenn dies ausdrückliches und präzisiertes Ausbildungsziel ist und die Ausbilder dafür qualifiziert und dabei unterstützt werden. Moderne Ausbildungsgänge in der Wirtschaft zeigen hier, was möglich ist. Für die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst wäre dies ein weiteres wichtiges Thema für die Verzahnung mit der Praxisausbildung im Interesse eines gemeinsamen Qualifikationsziels.

Dr. Burkhardt Krems
Fachhochschule des Bundes, Brühl