

1. Einleitung: Qualifikationen für Studium und Beruf*

- 1.1 Bedeutung von Schlüsselkompetenzen und Zielsetzung des Bandes
- 1.2 Literatur zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen
- 1.3 Zur Klärung der Begriffe ‚Schlüsselkompetenzen‘, ‚Schlüsselqualifikationen‘ und ‚soft skills‘
- 1.4 Arten von Schlüsselkompetenzen
- 1.5 Schlüsselkompetenzen durch das Studium ausbilden und weiterentwickeln
- 1.6 Könnensbewusstsein und Kompetenzprofile: Schlüsselkompetenzen für den Berufseinstieg überzeugend präsentieren

1.1 Bedeutung von Schlüsselkompetenzen und Zielsetzung des Bandes

Schlüsselkompetenzen bzw. ‚Allgemeine berufsqualifizierende Kompetenzen‘ stehen seit einiger Zeit hoch im Kurs. Schenkt man Stellenanzeigen und Umfragen unter Personalchefs Glauben, dann ist die Bedeutung von ‚Schlüsselqualifikationen‘, ‚Schlüsselkompetenzen‘ und ‚soft skills‘ für den Erfolg in Studium und Beruf kaum zu überschätzen. Auch die intensive Diskussion über dieses Thema in überregionalen Zeitungen - wie etwa die Folgen der Serie ‚Der Bachelor im Test‘ in der FAZ (vgl. www.faz.net/bachelor) - sowie die Tatsache, dass den Grundbegriffen ‚Kompetenz‘ bzw. ‚Schlüsselkompetenzen‘ in neuen Handbüchern wie dem *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* (vgl. Straub et al. 2007) und dem *Handbuch Promotion* (vgl. Nünning/Sommer 2007) eigene Kapitel gewidmet werden, dokumentieren diese Entwicklung.

* Die grundlegenden Überlegungen zur Bedeutung von Schlüsselkompetenzen für das Studium, die Promotion und den Berufseinstieg habe ich in den letzten Jahren gemeinsam mit meinem Mann erarbeitet und in Seminaren erprobt. Diese Einleitung orientiert sich an dem von Ansgar Nünning geschriebenen Kapitel „Kompetent promovieren: Schlüsselkompetenzen für Promotion und Karriere ausbilden, trainieren und präsentieren“. In: Ders./Sommer, Roy (Hg.): *Handbuch Promotion: Forschung - Förderung - Finanzierung*. Stuttgart: J.B. Metzler Verlag 2007, 157-171, überträgt die von uns entwickelten Grundgedanken einer Wechselwirkung zwischen dem eigenen Tun und den dabei erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen jedoch auf grundständige Studiengänge und den Berufseinstieg.

Der gestiegene Stellenwert von Schlüsselkompetenzen lässt sich besonders deutlich an den bundesweit eingeführten neuen BA- und MA- Studiengängen ablesen. Im Zuge des Bologna-Prozesses werden die Diplom-, Magister- und Staatsexamensstudiengänge an den deutschen Universitäten bekanntlich flächendeckend umgestellt auf die neuen, am anglo-amerikanischen Vorbild orientierten BA- und MA-Studiengänge. Diese Hochschulreform führt unter anderem zur Einführung neuer Veranstaltungen, die auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen bzw. sogenannten „Allgemeinen berufsqualifizierenden Kompetenzen“ abzielen. Die Konzeption der neuen BA- und MA-Studiengänge orientiert sich vor allem an den sogenannten *learning outcomes*, d.h. an der Frage, welche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen Studierende durch das Studium erwerben. Forciert wird diese Entwicklung durch die allseits erhobenen Forderungen nach einer stärkeren Praxis- und Berufsfeldorientierung.

Dies wird schon jetzt an einigen Universitäten (z. B. Freiburg, Heidelberg, LMU München, Potsdam, Tübingen - viele andere werden sicherlich bald nachziehen) umgesetzt mit der Einrichtung von „Zentren für Schlüsselqualifikationen“ sowie von Career Services, die sich schwerpunktmäßig mit der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen befassen. Dadurch sollen Studierende dazu befähigt werden, im Studium und im Laufe ihres Arbeitslebens immer wieder flexibel auf unterschiedliche Anforderungen zu reagieren, eigenständig Probleme zu lösen und adäquat mit sachlichen Herausforderungen und Kolleg/innen umzugehen.

Die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen ist daher mittlerweile hinlänglich bekannt und es besteht Einigkeit darüber, dass ein breites Spektrum von Kompetenzen sowohl für das Studium als auch für einen erfolgreichen Berufseinstieg erforderlich ist. Weniger bekannt ist hingegen, welche Kompetenzen dies im Einzelnen sind, wie man sie systematisch ausbilden kann und wie die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen bei Bewerbungen angemessen präsentiert werden können.

Solche eigens auf Kernkompetenzen ausgerichtete Kurse bieten Studierenden eine willkommene Hilfestellung. Gleichzeitig kann auch das Studium selbst zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen genutzt werden. Voraussetzung für ein solch effizientes Studium ist jedoch zum einen ein Bewusstsein davon, welche Schlüsselqualifikationen man sich aneignen kann und sollte, und zum anderen eine knappe Einführung in die Grundlagen dieser Kompetenzen und die jeweiligen Arbeitsschritte und Prozesse, die sie kennzeichnen.

Der vorliegende Band verfolgt deshalb ein doppeltes Ziel: Zum einen möchte er einen kompakten Überblick geben über die wichtigsten Schlüsselkompetenzen, die für ein erfolgreiches Studium notwendig sind und die sich Studierende zugleich während ihres Studiums sowie durch Praktika aneignen können. Zum anderen möchte er Studierenden ein stärker ausgeprägtes Bewusstsein für ihre eigenen Qualifikationen

und Kompetenzen vermitteln. Wie ein Blick in das Inhaltsverzeichnis verdeutlicht, behandeln die nachfolgenden Kapitel alle wichtigen Schlüsselkompetenzen, die für ein erfolgreiches Studium und einen gelungenen Einstieg in das Berufsleben erforderlich sind.

Die Kapitel dieses Bandes setzen sich zum Ziel, die wichtigsten Schlüsselkompetenzen in anschaulicher und übersichtlicher Form darzustellen, verständlich und zuverlässig das relevante Überblickswissen zum Erwerb der jeweiligen Kompetenzen zu vermitteln sowie praxisorientierte Hinweise und Tipps zur selbständigen Entwicklung von Schlüsselqualifikationen zu geben. Auf diese Weise möchte es Studierenden zum einen eine zielgerichtete Vorbereitung auf Lehrveranstaltungen und Prüfungen ermöglichen. Zum anderen soll der Band ihnen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern, indem er professionelles Wissen im Hinblick auf Arbeitstechniken und Kompetenzen vermittelt, die im Studium, im Beruf und im Privatleben gleichermaßen unverzichtbar und die aus modernen Firmen und Organisationen nicht mehr wegzudenken sind.

Ebenso wichtig wie der Erwerb von berufsrelevanten Qualifikationen sind die Kenntnis und realistische Einschätzung der eigenen Schlüsselkompetenzen. Ein solches Bewusstsein der eigenen Kompetenzen und die Fähigkeit, diese in Seminaren, Prüfungs- und Bewerbungssituationen (vgl. Nünning/Nünning 2007) überzeugend darstellen zu können, ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Studium, sondern bildet auch die Grundlage für erfolgreiche Bewerbungen, einen gelungenen Berufseinstieg und die weitere berufliche Karriere. Darüber hinaus kann der Glaube an die eigenen Kompetenzen nicht nur während des Studiums Berge versetzen, sondern auch im späteren Berufsleben - und zwar sowohl im Hochschulsystem als auch bei Tätigkeiten außerhalb der Universität. Deshalb ist es nicht nur unerlässlich, über ein möglichst breites Spektrum von Schlüsselqualifikationen zu verfügen, sondern auch sein eigenes Kompetenzprofil zu kennen und ein entsprechendes Kompetenzbewusstsein zu erwerben.

1.2 Literatur zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen

Auch wenn es keinen Mangel an Literatur zu bestimmten Schlüsselkompetenzen gibt, fehlt bislang ein kompakter, systematischer und zielgruppenspezifischer Überblick über alle Studien- und berufsrelevanten Kompetenzen. Inzwischen tragen die ersten neuen Buchreihen - z.B. die im Klett-Verlag erscheinende Reihe „Uni Wissen Kernkompetenzen“ sowie die im Metzler-Verlag erscheinenden Bände „Schlüsselkompetenzen“ - dieser veränderten Situation Rechnung. Diese Bände richten sich in erster Linie an Studierende der neuen BA- und MA-Studiengänge. Sie sind nicht nur für Studierende im Grundstudium und in der Examensphase relevant, sondern auch an der Schwelle zum Berufseintritt sowie zum Beginn des Studiums.

Wer nach Literatur zu bestimmten Schlüsselqualifikationen bzw. Kernkompetenzen sucht, die für ein erfolgreiches Studium von besonderer Bedeutung sind, wird mit einer zum Teil kaum überschaubaren Vielzahl an Publikationen und Ratgebern konfrontiert. Dazu zählen etwa die Themen ‚wissenschaftliches Schreiben‘ (vgl. Sommer 2006; Frank et al. 2007) und ‚Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens‘. Andere Schlüsselkompetenzen, die für das Studium und den Berufseinstieg nicht minder wichtig sind, werden hingegen sehr viel seltener behandelt. Beispiele dafür wären etwa didaktische Kompetenzen, die in der modernen Wissensgesellschaft in fast allen Bereichen von zentraler Bedeutung sind (vgl. Hallet 2006), Präsentationskompetenzen (vgl. Blöd 2007), rhetorische Schlüsselkompetenzen wie Reden, Argumentieren und Überzeugen (vgl. Händel et al. 2007) sowie Projekt- und Zeitmanagement (vgl. Echterhoff/Neumann 2006).

Obgleich es auch allgemeine Bücher zum Thema ‚Schlüsselqualifikationen‘ in recht großer Zahl gibt, sind diese vielfach als Ratgeber, Trainingsprogramm oder didaktischer Leitfaden angelegt und setzen sich zum Ziel, Leser/innen Anleitungen und Übungen zum systematischen Erwerb von Schlüsselkompetenzen zu geben. Stellvertretend für einige andere seien etwa das *Kursbuch Schlüsselqualifikationen. Ein Trainingsprogramm* (Belz/Siegrist 2000), das *Trainingsprogramm Schlüsselqualifikationen* (Müller 2003) sowie der Band *Schlüsselqualifikationen vermitteln. Ein hochschuldidaktischer Leitfaden* (Franck 2000) genannt, der sich vor allem auf die Vermittlung der Fähigkeiten des Lesens, Schreibens und Redens konzentriert. Daneben gibt es aber auch etliche Veröffentlichungen, die das Konzept der Schlüsselqualifikationen vor allem aus berufspädagogischer Sicht kritisch unter die Lupe nehmen (vgl. Graichen 2002) und der Frage nachgehen, ob es sich dabei um eine bloße Leerformel oder ein innovatives Integrationskonzept handelt (vgl. Beck 2004). So interessant und nützlich die zum Teil aus Karriere-Seminaren stammenden Trainingsprogramme und Leitfäden für Bewerbungen und den Berufseinstieg im Einzelfall auch sein mögen, Studierende werden vergeblich darin Antworten auf die Fragen suchen, welche Schlüsselkompetenzen sie eigentlich durch ihr Studium erwerben und wie sie sich diese systematisch aneignen können. Gleichwohl unterstreichen die Veröffentlichungen zum Thema ‚Schlüsselqualifikationen‘ dass dieses Thema gleichsam die Schnittstelle ist, an der sich die Interessen von Universität und Arbeitsmarkt, Bildungsdebatten und Berufspädagogik, Absolvent/innen bzw. Studierenden und prospektiven Arbeitgebern treffen.

1.3 Zur Klärung der Begriffe „Schlüsselkompetenzen“, „Schlüsselqualifikationen“ und ‚*soft skills*‘

Eine grundlegende Voraussetzung, um Kompetenzen systematisch aufzubauen und in Bewerbungssituationen bewusst und erfolgreich präsentieren zu können, bildet die Kenntnis der Begriffe und der Fähigkeiten, die sie bezeichnen. Der Begriff der ‚Schlüsselkompetenzen‘ und die meist synonym verwendeten Begriffe ‚Schlüsselqualifikationen‘, ‚Kernkompetenzen‘ und ‚*soft skills*‘ werden inzwischen in Stellenanzeigen und Veröffentlichungen zur Personalauswahl sowie in Debatten um Bildung, Ausbildung und Berufspädagogik geradezu inflationär gebraucht. Allerdings mangelt es an klaren Definitionen dieser Konzepte, unter denen oft eine Vielzahl unterschiedlicher kognitiver Fähigkeiten, praktischer Fertigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse subsumiert wird. Zu Recht ist daher kritisiert worden, dass der Begriff „eine Tendenz zur Ausuferung“ (Honolka 2003, 7) besitze.

Definition

Überblickt man die vorliegenden Definitionen, so wird deutlich, dass sich
→ Schlüsselkompetenzen bzw. → Schlüsselqualifikationen vor allem durch
drei Merkmale auszeichnen:

- Erstens unterscheiden sie sich von fachlichen Fähigkeiten und Kenntnissen dadurch, dass sie sich nicht auf eine bestimmte Disziplin oder einen beruflichen Sektor beziehen, sondern dass es sich um disziplinen- und berufsübergreifende Kompetenzen handelt.
- Zweitens versteht man unter diesen Begriffen solche Fähigkeiten und Einstellungen, die transferierbar bzw. übertragbar sind.
- Drittens zeichnen sich Schlüsselkompetenzen dadurch aus, dass sie Individuen für eine Vielzahl unterschiedlicher Anforderungen, Berufe, Funktionen und Positionen qualifizieren.

Schlüsselkompetenzen geben denjenigen, die über sie verfügen, gleichsam einen Schlüssel in die Hand, der ihnen im Studium und späteren Berufsleben viele Türen öffnen kann. Während Fachwissen zumeist auf das jeweils studierte Fach beschränkt ist, eröffnen Schlüsselkompetenzen aufgrund ihrer Übertragbarkeit vielfältige Berufsperspektiven. Die folgende Definition fasst einige der wichtigsten Merkmale prägnant zusammen:

Definition

→ Schlüsselqualifikationen sind relativ lange verwertbare Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen zum Lösen gesellschaftlicher Probleme. Als Berufsqualifikationen sind es funktions- und berufsübergreifende Qualifikationen zur Bewältigung beruflicher Anforderungssituationen. Diese Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen reichen über die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse hinaus und überdauern sie. Oualifikationsziel ist die berufliche Flexibilität und Mobilität (Beck 1993,17f.).

Diese Begriffsbestimmung verdeutlicht, dass die anschauliche ‚Schlüssel‘-Metapher den Kern der gemeinten Kompetenzen erfasst. Zum einen sind Schlüsselqualifikationen gleichsam der Schlüssel zum Erfolg im Studium, denn mit ihrer Hilfe können Studierende in verschiedenen Fächern und Teilbereichen ihre Leistungen verbessern. Zum anderen sind sie wichtige Berufsqualifikationen, denn es handelt sich um fachübergreifende Kompetenzen, die es ermöglichen, ganz unterschiedliche berufliche Anforderungssituationen zu bewältigen.

Darüber hinaus handelt es sich bei Schlüsselqualifikationen insofern um eine Form von Meta-Kompetenzen, als sie Menschen die kognitiven, kommunikativen und sozialen Werkzeuge an die Hand geben, um sich selbständig weitere neue Bereiche, Fähigkeiten und Qualifikationen zu erarbeiten: „Schlüsselqualifikationen, so die Zielvorstellung, sollten es dem Individuum ermöglichen, sich Immer wieder neue Qualifikationen - und damit lebenslang Handlungsfähigkeit in möglichst vielen Bereichen - zu erschließen“ (Honolka 2003, 5).

Gerade in der modernen Medien- und Wissensgesellschaft, in der lebenslanges Lernen sowie Flexibilität und Mobilität in nahezu allen Berufs- und Lebensbereichen eine zentrale Rolle spielen, kommt der Aneignung von Schlüsselqualifikationen daher eine enorm gestiegene Bedeutung zu. Während fachliche und wissenschaftliche Kenntnisse nicht zuletzt durch den rasanten technischen Fortschritt sowie die Dynamik der Wissensproduktion immer schneller veralten, steigt die Bedeutung von Qualifikationen und Kompetenzen, die Menschen für ein breites Spektrum von Situationen und Tätigkeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern qualifizieren. Dazu zählen etwa die Fähigkeit zum selbständigen und lebenslangen Lernen, Kreativität, Problemlösungskompetenzen, kommunikative Kompetenzen, Flexibilität, Mobilität und Teamfähigkeit.

Die Notwendigkeit zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen wird noch forciert durch die Internationalisierung und Globalisierung, die Wirtschaft und Wissenschaft gleichermaßen betrifft. Dementsprechend hoch ist der Bedarf an Absolvent/innen, die nicht nur über sehr gute Fremdsprachenkenntnisse, sondern auch über interkulturelle Kompetenzen (vgl. Erll/Gymnich 2007; Straub et al. 2007) und die Fähigkeit zu interkultureller Kommunikation (vgl. Lüsebrink 2005) verfügen: „Eine

Spitzenposition auf der Skala der vielfach erwünschten Qualifikationen nimmt heute die *interkulturelle* Kompetenz ein“ (Straub 2007, 34). Auf dem von Globalisierung geprägten europäischen Arbeitsmarkt sind neben sehr guten Fremdsprachenkompetenzen auch Fähigkeiten im Umgang mit interkulturellen, national geprägten Unterschieden in den Unternehmens- und Wissenschaftskulturen erforderlich. Interkulturelle Kompetenz zeigt sich daher auch in der erforderlichen Sensibilität und Offenheit für Menschen aus anderen Kulturen bei privaten, beruflichen und wissenschaftlichen Kontakten:

Straub 2007, 34

Interkulturelle Kompetenz wird zu jenen *allgemeinen Schlüsselqualifikationen* und *soft skills* gezählt, welche - wie u.a. ‚Führungskompetenz‘ oder ‚Teamfähigkeit‘ - das in einem bestimmten Beruf benötigte Fachwissen und fachliche Können ergänzen. Häufig werden solche Schlüsselqualifikationen als *unverzichtbare Voraussetzungen* beruflichen Erfolgs aufgefasst. Demzufolge gibt es seit einigen Jahren ein stetig wachsendes Angebot an Zusatzausbildungen und berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungen.

1.4 Arten von Schlüsselkompetenzen

Ogleich es bislang noch keinen Kanon von Schlüsselkompetenzen gibt, lässt sich doch ermitteln, welchen Kompetenzen sowohl im Studium als auch bei Stellenausschreibungen für Akademiker/innen besondere Bedeutung beigemessen wird. Zu den besonders wichtigen Kompetenzen gehören neben interkulturellen Kompetenzen vor allem Kommunikationskompetenzen, die Fähigkeit zum selbständigen Problemlösen, Transferfähigkeit sowie Projekt- und Zeitmanagement. Auch Informations- und Wissensmanagement, Argumentation, Rhetorik, Gesprächs- und Verhandlungsführung sowie Medien-, Präsentations- und Visualisierungskompetenzen zählen zu jenen Qualifikationen, die den Einstieg in den Beruf erleichtern.

Häufig wird in Stellenausschreibungen darüber hinaus eine Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen genannt, über welche der oder die gesuchte Stelleninhaber/in ebenfalls verfügen sollte. Das Spektrum reicht von Ausdauer, Begeisterungsfähigkeit und Eigeninitiative über Kreativität, Leistungsbereitschaft und Stressresistenz bis zu Teamorientierung, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit.

Da die Liste der Schlüsselqualifikationen kaum überschaubar und potentiell unendlich ist, erscheint es nützlich, die unterschiedlichen Kompetenzen in Gruppen zu ordnen. Ogleich es bislang keine allgemein anerkannten Kategorisierungen von Schlüsselkompetenzen gibt und einzelne Qualifikationen zudem nicht immer klar voneinander trennbar sind (vgl. Honolka 2003, 7), erscheint der folgende Katalog aus der äußerst lesens- und empfehlenswerten Broschüre *Schlüsselqualifikationen - Das Plus eines universitären Studiums* des Instituts

Student und Arbeitsmarkt der Ludwig-Maximilians-Universität München (Honolka 2003) zur besseren Orientierung sehr hilfreich. Anstatt einfach aus einer langen Liste disparater Fähigkeiten und Qualifikationen zu bestehen, beruht dieser Katalog auf der sinnvollen Unterscheidung von kognitiven, kommunikativen und sozialen Kompetenzen, die wiederum von Persönlichkeitsmerkmalen und allgemeinem Basiswissen abgegrenzt werden:

Kategorisierung von Schlüsselkompetenzen

- Kognitive Kompetenzen: Denken in Zusammenhängen, logisches und abstraktes Denken, konzeptuelles Denken, quantifizierendes Denken, Transferfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Theorie-Praxis-Vermittlung;
- Kommunikative Kompetenzen: Schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit, Präsentationstechniken, Diskussionsfähigkeit, zielgruppenspezifische Kommunikation;
- Soziale Kompetenzen: Konflikt- und Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Durchsetzungsvermögen, Führungsqualitäten, Kundenorientierung;
- Persönlichkeitsmerkmale: Selbständigkeit, Kreativität, Initiative, geistige Offenheit und Mobilität, Verantwortungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Umgehen mit Unwägbarkeiten, demokratische Grundhaltung, ethisches Urteilsvermögen;
- Allgemeines Basiswissen: Allgemeinbildung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, interkulturelles Wissen, wirtschaftliches und juristisches Grundwissen, Arbeitswelterfahrungen, Lern- und Arbeitstechniken (Honolka 2003, 7).

Natürlich erhebt auch diese Kategorisierung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr ließen sich unschwer weitere Schlüsselkompetenzen nennen, die man einer oder mehrerer dieser Kategorien zuordnen könnte. Dazu zählen etwa Medienkompetenzen, interkulturelle Kompetenzen sowie die unter Begriffen wie Event-, Projekt- und Zeitmanagement zusammengefassten Fähigkeiten. Dennoch ist ein solcher nach Kategorien geordneter Katalog von Schlüsselqualifikationen nicht nur als erste Information über in der beruflichen Praxis besonders gefragte Schlüsselkompetenzen nützlich; er kann auch als eine Art von Checkliste bei dem Versuch dienen, die eigenen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen. Eine solche Stärken-Schwächen-Analyse bildet wiederum eine notwendige Voraussetzung dafür, persönliche Defizite festzustellen und sich gezielt darum zu bemühen, diese durch die Aneignung der entsprechenden Qualifikationen zu beheben.

Viele der in dem Katalog aufgeführten Schlüsselkompetenzen sind nicht bloß für den Berufseinstieg, sondern natürlich auch für ein erfolgreiches Studium von großer Bedeutung. Das heißt nicht, dass Studienanfänger/innen bereits über sämtliche dieser Fähigkeiten verfügen können müssten, um studieren zu können. Vielmehr bietet das Studium vielfältige Gelegenheiten, um sich ein breites Spektrum von Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen. Welche Schlüsselkompetenzen durch

ein Studium vor allem ausgebildet werden können, wird im nächsten Abschnitt gezeigt.

1.5 Schlüsselkompetenzen durch das Studium ausbilden und weiterentwickeln

Das Studium ist nicht nur eine Phase intensiven Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung bzw. Bildung, sondern auch eine entscheidende Qualifizierungsphase, die vielfältige Möglichkeiten bietet, sich die oben genannten Schlüsselkompetenzen anzueignen und sie weiterzuentwickeln. Da die wichtigsten Kompetenzen, die für ein erfolgreiches Studium und die weitere berufliche Laufbahn gleichermaßen von Bedeutung sind, in den nachfolgenden Kapiteln detailliert vorgestellt werden, genügt an dieser Stelle ein einführender Überblick. Dieser soll vor allem das Bewusstsein dafür schärfen, dass Studierende durch ihr Studium nicht nur Qualifikationen erwerben, die für eine wissenschaftliche Karriere notwendig sind, sondern darüber hinaus vielfältige Gelegenheiten haben, eine Vielzahl an Kernkompetenzen auszubilden.

Tipp

→ Verdeutlichen Sie sich den Zusammenhang zwischen bestimmten Arbeitsschritten eines Studiums und den dadurch entwickelten Schlüsselkompetenzen und machen Sie sich von Beginn Ihres Studiums an bewusst, welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie erwerben. Versuchen Sie dann gezielt, etwaige Schwächen auszugleichen. Ein Studium ist ein großes Projekt, für das man einen langen Atem und die Fähigkeit zu guter Planung braucht. Durch dessen erfolgreiche Durchführung bilden Sie ein hohes Maß jener Persönlichkeitsmerkmale aus, die oben genannt wurden: an erster Stelle Eigeninitiative und Selbständigkeit, die beide schon bei alltagsweltlichen Dingen wie der Zimmersuche und der Erstellung eines Stundenplans gefragt sind, sodann ein hohes Maß an Kreativität und geistige Offenheit, im weiteren Verlauf dann Ausdauer, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft sowie Zuverlässigkeit.

Durch ein Studium eignet man sich in der Regel darüber hinaus ein relativ hohes Maß an Flexibilität, Stressresistenz sowie Frustrations- und Kontingenztoleranz an. Fast jede/r wird die Erfahrung machen, dass auch die besten Arbeits- und Zeitpläne nicht immer eingehalten werden können, dass es bei einem komplexen und langwierigen Projekt wie einem Studium auch schwierige Phasen und Krisen zu meistern gilt. Gerade die Phase kurz vor dem Abschluss und den Prüfungen ist oft von Stress und Zeitdruck geprägt. Solche Stresssituationen haben jedoch auch ihre gute Seite, denn durch sie erwirbt man die Fähig-

keit, mit Unwägbarkeiten, Druck, Frustrationen und unvorhersehbaren Problemen umzugehen. Solche Erfahrungen sind nicht nur für eine wissenschaftliche Karriere nützlich, sondern auch für Tätigkeiten im Management.

Neben solchen Persönlichkeitsmerkmalen erwirbt man im Verlauf eines Studiums spezifische Kompetenzen, die man erkennen und bewusst weiter entwickeln sollte. So gibt jedes Studium Studierenden, die nicht bloß Lehrveranstaltungen besuchen, sondern ihr Studium von Beginn an als ein Projekt begreifen (vgl. Echterhoff/Neumann 2006), reichhaltig Gelegenheit, Erfahrungen im Projekt- und Zeitmanagement zu erwerben. So kann ein Zeitplan, aus dem die geplanten Arbeitsschritte und die dafür benötigte Zeit hervorgehen, schon bei der Bewältigung kleinerer Aufgaben wie Referaten, Seminararbeiten oder Klausuren extrem hilfreich sein. Selbst wenn man die Erfahrung macht, die eigenen Zeitpläne hier und da nicht völlig einhalten zu können, wird man leicht feststellen, dass ein nicht (ganz) eingehaltener Zeitplan sehr viel besser ist, als keinen zu haben.

Die eigenständige Entwicklung von wissenschaftlichen Fragestellungen, die Formulierung von Hypothesen und die Ausarbeitung von Seminar- und Abschlussarbeiten setzen kognitive Kompetenzen nicht nur voraus, sondern sie bieten auch die Gelegenheit, sie zu üben und weiterzuentwickeln. Die Planung und Durchführung eines Studiums erfordern logisches, abstraktes und konzeptuelles Denken, Entscheidungsfreude, Problemlösungsfähigkeit sowie Zielstrebigkeit. Außerdem benötigt man die Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken und zwischen Theorie und Praxis bzw. Anwendung vermitteln zu können ebenso wie eine gewisse Risikobereitschaft. Diese Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen, hohe Eigenmotivation, Entscheidungsfreudigkeit, vernetztes und visionäres Denken, Organisationsfähigkeit, Risikobereitschaft und Zielorientierung sind also nicht nur in der Wirtschaft gefragt, sondern auch ein integraler Bestandteil eines erfolgreichen Studiums.

Ebenso dienen die für Seminararbeiten notwendigen bibliographischen Recherchen der Aneignung weiterer Schlüsselkompetenzen. Dazu zählt vor allem die Fähigkeit, schnell und zuverlässig Forschungsliteratur zu einem Thema recherchieren und die wichtigsten Informationen zusammenzutragen. Angesichts der Fülle an Informationen, deren Flut geradezu zu einem Merkmal unserer Gesellschaft geworden ist, kommt auch den als ‚Wissens- und Informationsmanagement‘ bezeichneten Fähigkeiten zur systematischen Archivierung und Ordnung dieser Fülle eine große Bedeutung zu.

Darüber hinaus geben Lehrveranstaltungen vielfältige Gelegenheiten, durch die Vorstellung eigener Projekte und die Diskussion mit anderen Studierenden wichtige berufsrelevante Schlüsselqualifikationen zu erwerben und auszuprägen. Dazu zählen zum einen die ‚kommunikativen Kompetenzen‘ im schriftlichen und mündlichen Ausdruck, Diskussionskompetenzen sowie die Fähigkeit zu zielgruppenspezifischer Kommunikation. Zum anderen können Projektvorstellungen

und Vorträge auf Workshops und Tagungen genutzt werden, um die eigenen Medien- und Präsentationstechniken (vgl. Blöd 2007) sowie didaktischen Kompetenzen (vgl. Hallet 2006) zu verbessern. Selbst die Abschlussprüfungen dienen nicht nur dem Erwerb eines Zeugnisses; vielmehr bieten sie die Gelegenheit, Präsentationstechniken, didaktischen Kompetenzen, Diskussionsfähigkeiten und sicheres Auftreten in einer Stresssituation unter Beweis zu stellen. Wer in dieser Situation reüssiert hat, kann weiteren Herausforderungen ruhig entgegensehen (s. Kap. 9 und 10).

Schreiben Durch ein weiteres Kernstück jedes Studiums - das Schreiben einer Abschlussarbeit (s. Kap. 8) - eignet man sich zudem eine Vielzahl von Strategien professioneller Textproduktion an, die für spätere Tätigkeiten innerhalb wie außerhalb der Universität von großer Bedeutung sind (s. Kap. 18). Das gleiche gilt für das Schreiben anderer Texte wie Manuskripten von (dann jedoch frei bzw. auf der Basis von Stichworten gehaltenen) Vorträgen, Exposés für Bewerbungen oder die Produktion anderer Textsorten wie Rezensionen oder Theaterkritiken, die an einigen Universitäten im Rahmen von Projektarbeiten oder Kursen zu diesem Thema eingeübt werden. Je mehr Erfahrungen Studierende mit unterschiedlichen Textsorten und Publikationsorganen gesammelt haben, desto größer wird ihre Textsortenkompetenz und ihre Fähigkeiten zur zielgruppengerichteten und mediengerechten Kommunikation.

Soziale Kompetenzen: Gerade Studierende, die nicht alleine arbeiten möchten, sondern die sich mit Gleichgesinnten zu Gruppen- oder Projektarbeiten zusammenschließen, haben außerdem vielfältige Möglichkeiten, während ihres Studiums neben kognitiven und kommunikativen Kompetenzen auch die nicht minder wichtigen sozialen Kompetenzen bzw. *soft skills* auszubilden. Durch den dauernden Austausch und Dialog mit anderen Studierenden und die Durchführung gemeinsamer Projekte trainieren sie nicht nur ihre Teamfähigkeit, ihr Einfühlungsvermögen, ihre emotionale Intelligenz und ihre Dialog- und Diskussionsfähigkeiten, sondern auch ihre Konflikt- und Kritikfähigkeit, ihr Durchsetzungsvermögen und je nach ihrer Rolle auch ihre Führungsqualitäten. Zudem bieten kollegiale Arbeitsformen vielfältige Möglichkeiten, um auf lokaler Ebene Netzwerke zu bilden (s. Kap. 19).

Kompetent studieren heißt somit nicht bloß Lehrveranstaltungen zu besuchen, wissenschaftliche Fragestellungen zu bearbeiten und einen Abschluss zu erwerben, sondern auch, sich ein breites Spektrum von Schlüsselkompetenzen anzueignen. Nicht minder wichtig ist es, ein Bewusstsein der eigenen Kompetenzen auszubilden. Mit dem Begriff ‚Kompetenzbewusstsein‘ ist keineswegs Selbstüberschätzung oder gar arrogante Überheblichkeit gemeint, sondern eine realistische, weil wohl begründete und fundierte Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen. Nur wer weiß, was er oder sie kann, wird anderen die eigenen Fähigkeiten überzeugend vermitteln können.

1.6 Könnensbewusstsein und Kompetenzprofile: Schlüsselkompetenzen für den Berufseinstieg überzeugend präsentieren

Insgesamt ist schon die erfolgreiche Durchführung eines Studiums somit ein Ausdruck von großer Leistungsfähigkeit, der jedem/r jenes Kompetenz- bzw. Könnensbewusstsein vermitteln sollte, das man als *self-efficacy* („Selbstwirksamkeit“) bezeichnet.

Definition

→ *Self-efficacy* bezeichnet den Glauben an die Fähigkeit, aufgrund eigener Kompetenzen erfolgreich zu handeln und selbst gesetzte Ziele erreichen zu können.

Wie Albert Bandura (1997) gezeigt hat, sind Menschen mit einem hohen Maß an *self-efficacy* in der Regel effektiver und erfolgreicher als solche, die an ihren Fähigkeiten zweifeln. Dass der Glaube an die eigenen Kompetenzen Berge versetzen kann und dass Erfolg in der Regel im Kopf beginnt, ist mittlerweile in der Sportpsychologie und im Management weithin bekannt. Auch erfolgreiche Absolvent/innen eines Studiums sollten ein angemessenes Könnensbewusstsein entwickeln, das ihnen die Bewältigung künftiger Herausforderungen erleichtert.

Obgleich die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen - ebenso wie der Erfüllung stellenspezifischer fachlicher Anforderungen und praxisorientierten Erfahrungen - für den erfolgreichen Berufseinstieg unbestritten ist, sind die Konsequenzen, die dies konkret für Studierende hat, noch kaum erörtert worden. Besonders für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ergibt sich aus der nach wie vor schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt heute mehr denn je die Aufgabe, auch die erworbenen Kernkompetenzen stärker zu profilieren, überzeugend darzustellen, in unterschiedlichen Situationen anzuwenden. Bei Bewerbungsgesprächen (s. Kap. 21) gilt es sogar, sie im Sinne eines Selbst-Marketing erfolgreich zu verkaufen. Die große Bandbreite der Qualifikationen und Kompetenzen, die man sich während eines Hochschulstudiums aneignen kann, kann sich auch als Nachteil erweisen: Zum einen werden Ausbildungsprofile in der Hochschule bislang nur sehr selten explizit formuliert oder genauer definiert, so dass man sich oft selbst darüber klar werden muss, was man denn nun eigentlich kann; zum anderen ist die Bandbreite so groß, dass man in einem kurzen Bewerbungsgespräch kaum alles benennen kann, und im jeweiligen Kontext entscheiden muss, was denn nun die richtige Antwort auf die Frage nach den eigenen Kompetenzen ist.

Dabei können Sie eine ganze Menge, wie die folgende Übersicht über einige der zentralen Schlüsselqualifikationen zusammenhängend verdeutlichen mag. Die unterschiedlichen disziplinären Fachkompetenzen

werden dabei bewusst nicht berücksichtigt, da Wissenschaftler/innen diese natürlich selbst am besten kennen und außerdem viele Absolvent/-innen im Beruf völlig andere Tätigkeiten ausüben als während des Studiums. Nicht zuletzt deshalb sind gerade die oben dargestellten Kompetenzen, die während eines Studiums gleichsam *en passant* erworben werden, von besonderer Bedeutung.

An erster Stelle sind einige grundlegende Kompetenzen zu nennen, deren Bedeutung angesichts der allseits geforderten Fähigkeit und Bereitschaft zur lebenslangen Fortbildung kaum überschätzt werden kann. Dazu zählen vor allem

Grundlegende Kompetenzen

- Problemlösungskompetenzen: Kenntnisse und Beherrschung von Strategien, um Fragen fundiert zu beantworten, Projekte eigenverantwortlich durchzuführen und Probleme eigenständig, strategisch und methodisch fundiert zu lösen (s. Kap. 3);
- analytische Kompetenzen die Fähigkeiten, in Netzwerken zu denken und komplexe Zusammenhänge zu verstehen, zu gliedern und darzustellen (s. Kap. 5, 6 und 7);
- Recherche- und Informationskompetenzen: die Beherrschung von Techniken, um zu einem Thema gezielt, schnell und systematisch relevante Literatur bzw. Informationen zu ermitteln, zu beschaffen und systematisch aufzubereiten (s. Kap. 4 und 9);
- interdisziplinäre Kompetenzen: die Fähigkeiten, nach pragmatischen Gesichtspunkten unterschiedliche Theorien, Modelle und Methoden aus verschiedenen Bereichen oder Disziplinen zur Lösung von Problemen zu verbinden (s. Kap. 7 und 15).

Nicht minder wichtig für den Berufseinstieg ist neben diesen allgemeinen wissenschaftlichen Kompetenzen eine Reihe von Kommunikations-, Präsentations- und Vermittlungskompetenzen, die während eines Studiums erworben und systematisch weiterentwickelt werden können. Besonders zu nennen wären vor allem

Kommunikations- und Vermittlungskompetenzen

- Kommunikative Kompetenzen: die Bereitschaft, auf andere Menschen zuzugehen, und die Fähigkeit, in unterschiedlichen Kontexten und Situationen adressaten- und situationsgerecht sprachlich handeln zu können (vgl. Schulz von Thun 1981, 1989, 1998; s. Kap. 6, 11 und 16).
- Metakommunikative Kompetenzen: die Fähigkeit, Kommunikationsabläufe zu analysieren, Probleme und Störungen menschlicher Kommunikation zu erkennen und zu lösen sowie erfolgreich *über* Kommunikation kommunizieren zu können (vgl. Watzlawick/Beavin/Jackson 1969; Schulz von Thun 1981; s. Kap. 13 und 14).
- Didaktische Kompetenzen: fundierte Kenntnisse und Beherrschung aktueller Lehr-/Lernformen, diagnostische Fähigkeiten sowie methodische Vermittlungsfähigkeiten, die erworbenen Kenntnisse in unterschiedlichen Lehr-/Lernsituationen erfolgreich anzuwenden (vgl. Hallet 2006; s. Kap. 17).

- Sprachliche und rhetorische Kompetenzen: die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte, Prozesse und Zusammenhänge sowie die Ergebnisse eigener Recherchen, Analysen und Forschungen sprachlich adäquat darzustellen und überzeugend zu begründen (s. Kap. 7 und 11).
- Medienkompetenzen: Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit neuen Medien als Forschungswerkzeug, Datenbank für Fachinformation und Präsentationsmedium, sowie Fähigkeiten in der Analyse der medienspezifischen Verfahren der Wirklichkeitsdarstellung und Wirklichkeitskonstruktion in der heutigen Medienkultur (s. Kap. 4 und 12).
- Präsentationskompetenzen: die Fähigkeit, Ergebnisse eigener Recherchen und Analysen mit Hilfe von Medien und Präsentationsprogrammen wie Power Point überzeugend präsentieren, strukturieren und visualisieren zu können (vgl. Blöd 2007; s. Kap. 11).

Hinzu kommen bei zahlreichen Studierenden (etwa während Auslandssemestern oder -praktika vertiefte) interkulturelle Kommunikationskompetenzen, die angesichts fortschreitender Internationalisierung und Globalisierung neue Berufschancen eröffnen. Zum Bereich der interkulturellen Kompetenzen zählen:

Interkulturelle Kompetenzen

- fremdsprachliche Kompetenzen: die möglichst gute Beherrschung etwa des gesprochenen und geschriebenen Englisch, Französisch, Spanisch oder Russisch;
- fremdsprachliche Textsortenkompetenz: die Fähigkeit, ein breites Spektrum fremdsprachiger Texte zu verstehen und selbst Texte in verschiedenen Textsorten verfassen zu können;
- fremdkulturelle Kenntnisse das *Know-how* über andere Kulturen und Kulturräume;
- interkulturelle Kommunikationskompetenzen: Kenntnisse über Fremdwahrnehmungsprozesse (Stereotypenbildung, Vorurteilsstrukturen etc; vgl. Lüsebrink 2005), und die Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturkreise adäquat zu kommunizieren sowie sich in fremden Kulturen zurechtzufinden und erfolgreich tätig zu sein (s. Kap. 16).

Nicht zu vergessen sind schließlich einige Fähigkeiten, die gern als allgemeine Schlüsselqualifikationen«, ‚Persönlichkeitsmerkmale‘ oder ‚soft skills‘ bezeichnet werden und die - schenkt man der einschlägigen Ratgeberliteratur Glauben - oftmals über die Karriere entscheiden. Die vielleicht wichtigsten der oben umrissenen Schlüsselqualifikationen, die man sich durch ein Studium aneignen kann, seien hier kurz aufgelistet:

soft skills

- Organisatorische Kompetenzen/Projektmanagement: die Fähigkeit, komplexe Projekte zu planen, in Teilschritte zu strukturieren und erfolgreich durchzuführen (s. Kap. 3 und 20);

- Zeitmanagement: die Fähigkeit, ökonomisch mit der eigenen Zeit umzugehen, realistische Zeitpläne für die Durchführung von Projekten zu entwickeln und diese einzuhalten (s. Kap. 2);
- Zielorientierung: die Fähigkeit, auf ein entfernt liegendes Ziel hinzuarbeiten, den eigenen Fortschritt regelmäßig zu überprüfen und das Ziel in der geplanten Zeit zu erreichen.

Ogleich entsprechende Aufzählungen von *soft skills* nicht nur Legion, sondern auch mit einer gewissen Skepsis zu genießen sind, sei hier stellvertretend für eine Reihe ähnlicher Listen zumindest eine exemplarisch genannt. In ihrem Buch mit dem neudeutschen Titel *Karriere-Tools für Highpotentials* haben Christine Demmer und Brigitte Thurn die Sprache der Stellenausschreibungen unter die Lupe genommen, wobei der Untertitel - *Die Wahrheit über die Schlüsselqualifikationen für den Aufstieg* - Augenzwinkern und einen gehörigen Schuss Ironie signalisiert. Am Schluss nennen die beiden Autorinnen 26 Eigenschaften, die den sogenannten ‚*Highpotential*‘ und seine beeindruckende Persönlichkeit auszeichnen und die für eine erfolgreiche Karriere angeblich ausschlaggebend sind:

Karriereförderliche Persönlichkeitsmerkmale

- Analytisches Denkvermögen
- Begeisterungsfähigkeit
- Charisma
- Durchsetzungsstärke
- Eigenmotivation
- Emotionale Intelligenz
- Entscheidungsfreude
- Flexibilität
- Führungskompetenz
- Hierarchiefreies Denken
- Interkulturelle Kompetenz
- Kommunikationsstärke
- Kontaktstärke
- Kreativität
- Marketingorientierung
- Mobilitätsbereitschaft
- Organisationsfähigkeit
- Persönlichkeit
- Positives Denken
- Risikobereitschaft
- Sicheres Auftreten
- Stressresistenz
- Teamorientierung
- Unternehmerisches Denken
- Verantwortungsbereitschaft
- Vernetztes Denken

Ogleich man vor so viel geballter Kompetenz zunächst in Ehrfurcht erstarren mag, sollte es für Studierende eigentlich beruhigend sein, dass ihnen ihr Studium vielfältige Möglichkeiten bietet, neben ihren wissenschaftlichen Qualifikationen auch diese *soft skills* auszuprägen. Um diese Gelegenheiten erkennen und nutzen zu können, sollte man möglichst früh eine klare Vorstellung davon entwickeln, worauf es im Studium und im Beruf ankommt.

Tipp

→ Identifizieren Sie ‚Lücken‘ in Ihrem Kompetenzspektrum und eignen Sie sich diese in Lehrveranstaltungen, Praktika oder Auslandsaufenthalten bewusst an.

Für Studierende ist es vor allem wichtig, sich klar zu machen, dass sie Kernkompetenzen keineswegs nur ‚zusätzlich‘ in nur zu diesem Zweck besuchten Lehrveranstaltungen und Workshops erwerben können, sondern dass der erfolgreiche Abschluss eines BA-Studiums in drei Jahren oder eines MA-Studiums in weiteren zwei Jahren selbst der beste Beweis für viele der hoch gehandelten Schlüsselkompetenzen ist.

Wer ein BA-/MA-Studium in einer überschaubaren Anzahl von Jahren mit einem sehr guten Ergebnis abschließt, hat überzeugend demonstriert, dass sie oder er über eine hohe Eigenmotivation, Entscheidungsfreudigkeit, Kreativität, vernetztes und visionäres Denken, Organisationsfähigkeit, Risikobereitschaft, selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, Stressresistenz und Zielorientierung verfügt. Wer darüber hinaus im Vorstellungsgespräch sein Gegenüber davon überzeugt, dass sie oder er auch noch über Begeisterungsfähigkeit, Charisma, Kommunikationsstärke und positives Denken verfügt, dürfte auch in Zukunft gute Chancen auf eine adäquate Stelle haben.

In Bewerbungssituationen kommt es darüber hinaus vor allem darauf an, sich nicht etwa selbst in Bewerbungsanschreiben oder Vorstellungsgesprächen Schlüsselkompetenzen zu attestieren („Außerdem verfüge ich über Flexibilität, Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit“), sondern sie vielmehr durch das, was man bislang getan und erreicht hat, zu belegen und sie in Bewerbungsgesprächen unter Beweis zu stellen (vgl. Nünning/Nünning 2007). Über Kontaktfreudigkeit und Kommunikationsstärke verfügen nicht die, die dies einfach behaupten, sondern die, die dies durch ihr persönliches Auftreten zeigen. Obgleich es auch dafür, wie man Schlüsselkompetenzen bei Bewerbungen möglichst gekonnt präsentiert, kein Patentrezept gibt, finden sich in der bereits empfohlenen Broschüre *Schlüsselqualifikationen - Das Plus eines universitären Studiums* einige nützliche Empfehlungen:

Tipp

→ Arbeitgeber entnehmen der Art und Weise, wie Sie auf eine Stellenausschreibung antworten, aus dem beigefügten Lebenslauf und den Zeugnissen, vor allem aber Ihrem persönlichen Auftreten, ob Sie tatsächlich kommunikativ, flexibel, teamorientiert sind. Aussagekräftig ist auch, was zusätzlich zum Bewerbungsschreiben unternommen wird, etwa in Form von Telefonaten, Mails usw. Das gesamte Bewerbungsverfahren wird als eine Art Bewerbungs- und Persönlichkeitsprobe gewertet, es ist gewissermaßen Ihre Visitenkarte (Honolka 2003,12).

In der gleichen Broschüre findet sich auch ein Hinweis, wie Schlüsselqualifikationen in der schriftlichen Bewerbung besonders effektiv und überzeugend dargestellt werden können: „Eine häufiger werdende Form der Präsentation von Schlüsselqualifikationen sind persönliche Kompetenzblätter. In ihnen stellen Bewerber ihre Schlüsselqualifikationen zusammen und geben an, wie und wo sie diese erworben haben“ (Honolka 2003, 12), Hervorgehoben (z.B. durch Fettdruck oder als Zwischenüberschriften) sind in solchen Kompetenzblättern die jeweiligen Schlüsselkompetenzen, die darunter jeweils durch die entsprechenden Stationen aus dem Lebenslauf, besuchte Kurse, Praktika, Auslandsaufenthalte etc. belegt werden.

Wer darüber hinaus über ein realistisches Kompetenz- und Könnensbewusstsein (s.o.: *self-efficacy*) verfügt, dürfte auch in der Lage sein, Personalchefs überzeugend darzulegen, wie er oder sie sich die in der Wirtschaft gefragten *soft skills* durch die Phasen des Studiums konkret angeeignet hat.

Das oben skizzierte Qualifikations- und Kompetenzprofil wird abgerundet durch weitere Kompetenzen, die man im Studium erwirbt, wie z. B. Kreativität, Neugier und Wissensdrang, Bereitschaft zur Flexibilität und Mobilität, Risikobereitschaft, Erfahrung in Teamarbeit sowie fundierte Einblicke in das Projekt- und Zeitmanagement: Selbst wer noch nie professionell mit dem Projektmanagement-Programm MS Project gearbeitet hat, weiß durch die Arbeit an der eigenen Abschlussarbeit, was sog. *milestones*, *timelines* und *deadlines* sind. Das betriebswirtschaftliche Fachvokabular lässt sich im Zweifelfall schneller nachholen als die durch das Studium nachgewiesene Fähigkeit zum zielorientierten wissenschaftlichen Arbeiten, das ein hohes Maß an Belastbarkeit und Stressfähigkeit voraussetzt.

Tipp

→ Legen Sie frühzeitig ein persönliches Kompetenzblatt an, das Sie dann im Laufe des Studiums weiter ergänzen.

Es versteht sich von selbst, dass man all diese Schlüsselqualifikationen durch ein Studium nicht einfach automatisch erlangt. Vielmehr müssen sich Studierende solche Kompetenzen aktiv aneignen und hart erarbeiten. Dafür, wie das geschieht, gibt es zwar kein Patentrezept; aber die Seminare und Veranstaltungen, die im Studium und in Zentren für Schlüsselqualifikationen angeboten werden, können wesentlich dazu beitragen, dass in Zukunft möglichst viele Absolvent/innen über ein so vielfältiges und attraktives Spektrum von Schlüsselkompetenzen verfügen, dass sie sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich durchsetzen können.

Da es besonders für Studierende der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften darauf ankommt, ihre Schlüsselqualifikationen und Kompetenzprofile bei Bewerbungen angemessen und überzeugend darstellen zu können, ist ein Kompetenz- und Könnensbewusstsein (*self-efficacy*), d.h. eine möglichst genaue Kenntnis und realistische Einschätzung der durch das Studium erworbenen Schlüsselqualifikationen eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Kompetent studieren heißt deshalb auch, sich ein breites Kompetenzprofil anzueignen, ein realistisches Kompetenzbewusstsein auszubilden und in der Lage zu sein, die eigenen Kompetenzen überzeugend anzuwenden und zu präsentieren. Um welche Schlüsselqualifikationen es sich dabei im Einzelnen handelt und wie diese gezielt angeeignet, ausgebildet und trainiert werden können, das verdeutlichen die nachfolgenden Kapitel dieses Bandes.

Literatur

- Bandura, Albert (1997): *Self-Efficacy. The Exerdse of Control*. London: Worth.
- Beck, Herbert (1993): *Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel*. Darmstadt: Winkler.
- Beck, Simon (2004): *Schlüsselqualifikationen im Spannungsfeld von Bildung und Qualifikation. Leerformel oder Integrationskonzept. Analyse einer berufspädagogischen Debatte*. Stuttgart: ibw Hohenheim.
- Beiz, Horst/Siegrist, Marco (2000): *Kursbuch Schlüsselqualifikationen. Ein Trainingsprogramm [1997]*. Freiburg i.Br.: Lambertus.
- Blöd, Gabriele (2007): *Präsentationskompetenzen: Überzeugend präsentieren in Studium und Beruf*. Stuttgart: Klett.
- Demmer, Christine/Thurn, Brigitte (2001): *Karriere-Tools für Highpotentials. Die Wahrheit über die Schlüsselqualifikationen für den Aufstieg*. Frankfurt a.M.: Eichborn.
- Echterhoff, Gerald/Neumann, Birgit (2006): *Projekt- und Zeitmanagement. Strategien für ein erfolgreiches Studium*. Stuttgart: Klett.
- Erl, Astrid/Gymnich, Marion (2007): *Interkulturelle Kompetenzen: Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen*. Stuttgart: Klett.
- Franck, Norbert (2000): *Schlüsselqualifikationen vermitteln. Ein hochschuldidaktischer Leitfaden*. Marburg: Tectum.
- Frank, Andrea/Haacke, Stefanie/Lahn, Swantje (2007): *Schlüsselkompetenzen: Schreiben in Studium und Beruf*. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Graichen, Olaf (2002): *Schlüsselqualifikationen. Eine kritische Beurteilung eines aktuellen Konzepts aus berufspädagogischer Sicht*. Marburg: Tectum.
- Händel, Daniel/Kresimon, Andrea/Schneider, Jost (2007): *Schlüsselkompetenzen: Reden - Argumentieren - Überzeugen*. Stuttgart: J.B. Metzler.

- Hallet, Wolfgang (2006): Didaktische Kompetenzen. Lehr- und Lernprozesse erfolgreich gestalten. Stuttgart: Klett.
- Honolka, Harro (Hg.) (2003): Schlüsselqualifikationen - Das Plus eines universitären Studiums. Informationen für Studierende, Lehrende und Arbeitgeber. München: LMU München.
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Müller, Meike (2003): Trainingsprogramm Schlüsselqualifikationen. Die besten Übungen aus Karriere-Seminaren. Frankfurt a.M.: Eichborn.
- Nünning, Ansgar (2007): „Kompetent promovieren. Schlüsselkompetenzen für Promotion und Karriere ausbilden, trainieren und präsentieren“. In: Ders./Roy Sommer (Hg.): Handbuch Promotion: Forschung - Förderung - Finanzierung. Stuttgart: J.B. Metzler, 157-171.
- /Nünning, Vera (2007): „Erfolgreich bewerben. Anforderungen an Bewerbungen auf Stipendien und Stellen“. In: Ansgar Nünning/Roy Sommer (Hg.): Handbuch Promotion: Forschung - Förderung - Finanzierung. Stuttgart: J.B. Metzler, 142-154.
- /Sommer, Roy (Hg.) (2007): Handbuch Promotion: Forschung – Förderung - Finanzierung. Stuttgart: J.B. Metzler.
- /Zierold, Martin (2008): Kommunikationskompetenzen. Erfolgreich kommunizieren in Studium und Berufsleben. Stuttgart: Klett.
- Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander Reden i: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Reinbek: Rowohlt.
- (1989): Miteinander Reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek: Rowohlt.
- (1998): Miteinander Reden 3: Das innere Team und Situationsgerechte Kommunikation. Kommunikation, Person, Situation. Reinbek: Rowohlt.
- Sommer, Roy (2006): Schreibkompetenzen. Erfolgreich wissenschaftlich schreiben. Stuttgart: Klett.
- Straub, Jürgen (2007): „Kompetenz“. In: Ders./Weidemann/Weidemann, 34-46.
- /Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.) (2007): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz: Grundbegriffe-Theorien-Anwendungsfelder. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Watzlawick, Paul/Beavin, Janet H./Jackson, Don D. (1969): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. Bern/Stuttgart/Wien: Huber.

Vera Nünning