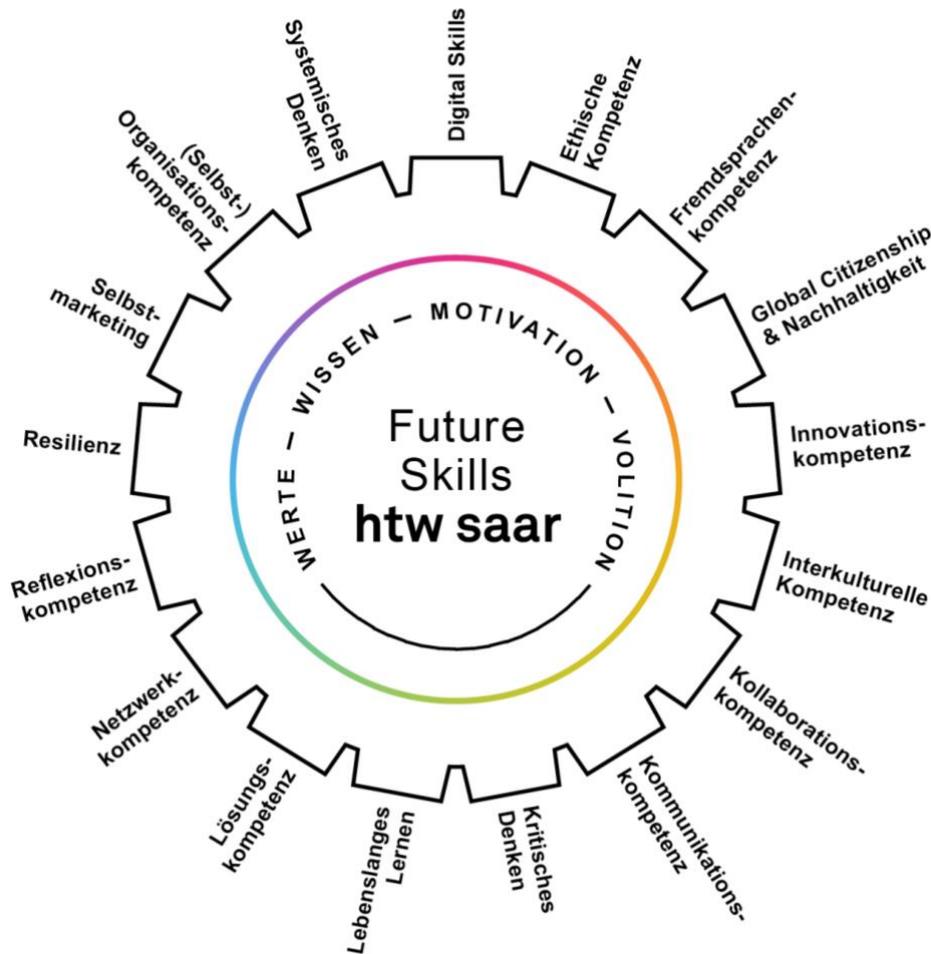


Das Future Skills-Modell Saar



[Quelle: DIGITAM Projekt]

Abbildung 1: Graphische Darstellung des Future Skills-Modells Saar

Grafik des Future Skills-Modells. Zur Darstellung des Future Skills-Modells Saar wurde die Form eines Zahnrads gewählt. Zum einen symbolisiert das Rad Bewegung und Veränderung der Welt, in der wir leben. Zum anderen stehen die 17 Future Skills am Rande des Rads als Anknüpfungspunkte, die der Mensch nutzen kann, um sich an die immer wieder verändernden Anforderungen anzupassen. Das zugrunde gelegte Farbschema basiert auf dem Corporate Design der htw saar.

Was macht das Future Skills-Modell Saar aus?

Im Rahmen des DIGITAM Projekts wurde folgende Definition für den Begriff Future Skills erarbeitet:

„Future Skills sind überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Menschen befähigen, Herausforderungen in der aktuellen und künftigen (digitalen) Arbeitswelt und im Alltag zu begegnen. Sie werden im Zusammenspiel mit Motivation, Wissen, Werthaltungen und Volitionen in Handlungen sichtbar und können erworben und entwickelt werden. Der Erwerb kann dezentral, selbstgesteuert und kollaborativ erfolgen und geschieht in formellen und informellen Kontexten.“

Demnach bezieht sich das an der htw saar entwickelte Verständnis von Future Skills zunächst auf fachübergreifende Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung und Bildung, die es einer Person ermöglichen sollen, Handlungskompetenz im Beruf, aber auch in allen anderen Bereichen des Lebens zu erlangen.

Das Future Skills-Modell Saar setzt sich derzeit aus 17 Future Skills zusammen, die für die Studierenden der htw saar als essenzielle Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten identifiziert worden sind. Es ist ein fluides Modell, sodass das Modell und die darin beinhalteten Future Skills stets an die neuen Gegebenheiten der Gegenwart angepasst werden können.

Warum ein eigenes Future Skills-Modell für die htw saar?

Es existieren bereits diverse Future Skills-Modelle in denen eine verschiedene Anzahl an Future Skills benannt werden und die sich in ihren Inhalten nur teilweise überschneiden (Binkley et al., 2012; Ehlers, 2020; Stifterverband & McKinsey, 2021). Je nach Modell werden die Future Skills unterschiedlich definiert und verschiedenen Kategorien zugeordnet, sodass zwischen den Modellen kein einheitliches Begriffsverständnis besteht. Für die praktische Anwendung ist es daher hilfreich sich auf eines der bestehenden Modelle zu beziehen oder ein eigenes hochschulinternes Modell für Future Skills zu erstellen. Im Projekt DIGITAM hat man sich für ein eigenes Future Skills-Modell entschieden, um das Modell auf die Bedürfnisse der eigenen Hochschule ausrichten zu können. Damit diese Bedürfnisse der Stakeholdergruppen (Studierende, Mitarbeitende, regionale Unternehmen und Institutionen) in den Entstehungsprozess einfließen können, wurde zur Entwicklung des Modells ein partizipativer Ansatz verfolgt. Hierbei folgt das Projekt DIGITAM stets vier Leitprinzipien (siehe Abb. 2).



[Quelle: DIGITAM Projekt]

Abbildung 2: Leitprinzipien zur Förderung von Future Skills im Projekt DIGITAM

Wie ist das Future Skills-Modell Saar entstanden?

Zu Beginn der Entwicklung des Future Skills-Modells Saar wurden Methoden der Literaturanalyse und der Datenerhebung angewendet (siehe Abb. 3). In einem ersten Schritt wurden bereits veröffentlichte Future Skills-Modelle recherchiert und analysiert (z.B. Binkley et al., 2012; Ehlers, 2020; Eichhorn et al., 2017; OECD, 2020; Stifterverband & McKinsey, 2021). Die Ergebnisse dieser Analyse wurden zum Erstellen einer Liste von Future Skills verwendet. Mithilfe von Online-Befragungen unter allen Studierenden und Lehrenden der htw saar und Vertreter*innen von regionalen Unternehmen und Institutionen wurden die recherchierten Future Skills nach deren Wichtigkeit für die Studierenden eingeschätzt. Anhand dieser gesammelten Informationen erstellte das Projektteam einen Entwurf für das Future Skills-Modell Saar. Anschließend wurde das Future Skills-Modell in einem ganztägigen Hackathon, in dem alle Stakeholdergruppen vertreten waren, überarbeitet und diskutiert. Ergebnisse der Umfrage und des Hackathons finden Sie hier: <https://www.htwsaar.de/digitam/ergebnisse>.



[Quelle: DIGITAM Projekt]

Abbildung 3: Datenquellen für das Future Skills-Modell Saar

Was bedeuten die Begriffe im inneren Kreis des Zahnrads?

In der Future Skills-Definition und in der Mitte des Zahnrads werden die Begriffe *Werte, Motivation, Volition und Wissen* aufgegriffen, die uns als Mensch stets in all unseren Entscheidungen, unserem Handeln und beim Erwerb und Anwenden der Future Skills beeinflussen. Unsere grundsätzlichen Motive sind darauf ausgerichtet, Bedürfnisse zu erfüllen, die auf unseren **Werthaltungen** basieren. Eine Person, die beispielsweise Abenteuerfreude als einen für sich sehr wichtigen Wert verinnerlicht hat, wird vermutlich ein starkes Motiv haben Unternehmungen zu erleben, die wagnishaltig, eindrucksvoll oder aufregend sind und Reize oder Ereignisse, die diese Zielzustände begünstigen, positiv bewerten. Aus dem Bedürfnis heraus, den Wert Abenteuerfreude zu befriedigen, könnte sich z.B. eine Studierende dafür entscheiden ein weiterführendes Studium im Ausland zu absolvieren. Somit nehmen Werte einen direkten Einfluss auf unsere Motivation und unser Handeln. Dies trifft auch für das Lernen und Trainieren von Future Skills zu, denn Werte und Motive nehmen Einfluss darauf, ob man sich z.B. dazu entscheidet eine Fremdsprache zu erlernen oder sich interkulturell weiterzubilden (Fremdsprachenkompetenz & Interkulturelle Kompetenz). Der Handlungsimpuls, der durch das Wahrnehmen bestimmter Gegebenheiten entsteht, wird als **Motivation** bezeichnet (Schneider & Schmalt, 1994). Hierzu zählt das Abwägen von positiven und negativen Folgen einer Entscheidung. Sobald man sich entscheidet, eine Intention zur Realität werden zu lassen und man die dazu nötigen

Handlungsschritte plant und durchführt, spricht man von Volition (Schmithüsen & Ferring, 2015). Im eben genannten Beispiel würde **Volition** den Prozess beschreiben, indem sich die Studierende z.B. für einen Spanisch-Kurs einschreibt und diesen besucht, bis sie ihr Ziel erreicht hat. **Wissen**, der vierte Begriff des inneren Kreises, bildet stets die Basis eines Future Skills. Erst wenn Wissen und Können als komplementäre Bestandteile vorhanden sind, kann Handlungskompetenz erreicht werden. Wissen unterstützt z.B. dabei zu entscheiden, welche Fertigkeit oder welcher Skill in einer bestimmten Situation angewendet werden sollte.

Die 17 Skills des Future Skills-Modells Saar

Digital Skills



beschreibt die Kompetenz, die eine Person befähigt digitale Medien und Technologien zu nutzen, zu gestalten und zielführende Anwendungsmöglichkeiten zu erkennen. Dazu gehört auch den Einfluss der digitalen Medien und Technologien auf die Arbeitswelt und den Alltag zu verstehen, kritisch zu reflektieren, die Potentiale und Grenzen der digitalen Medien und Technologien einschätzen zu können und Informationen kritisch mithilfe digitaler Hilfsmittel auf deren Wahrheitsgehalt zu prüfen.

Ethische Kompetenz



ist die Kompetenz, eine Situation als ethisch relevant wahrnehmen zu können, Handlungsalternativen und Lösungsvorschläge hinsichtlich Wichtigkeit und Rechtfertigung und unter Berücksichtigung des eigenen und des organisationsethischen Verständnisses bewerten zu können und gemäß diesem ethischen Verständnis verantwortlich zu handeln.

Fremdsprachenkompetenz



ist die Kompetenz, Standpunkte, Gedanken und Argumente in einer Fremdsprache verständlich, nachvollziehbar und situationsgemäß in Wort und Schrift, sowie digital und analog kommunizieren zu können.

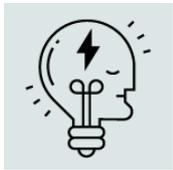
Global Citizenship und Nachhaltigkeit



ist die Kompetenz, Bewusstsein für die eigenen Rollen als Individuum in diversen lokalen und überregionalen Gemeinschaften zu entwickeln und sich mit den aktuellen Herausforderungen, wie z. B. Klimawandel und Migrationsbewegungen in einer globalisierten Welt, im Sinne der sozialen, ökonomischen und ökologischen Ziele der Vereinten Nationen kritisch auseinanderzusetzen

und Verantwortung für das eigene Handeln und eine nachhaltige Zukunft unserer Gesellschaft zu übernehmen.

Innovationskompetenz



ist die Kompetenz, Ideen zu entwickeln und diejenigen Ideen auszuwählen und umzusetzen, die Potenzial zur Verbesserung des aktuellen Ist-Zustands haben oder mögliche Lösungsstrategien für aktuelle oder zukünftige Herausforderungen bilden. Sie umfasst die Bereitschaft und die Initiative etwas Neues oder Unbekanntes zu schaffen, zu erforschen, zu experimentieren, neue Technologien und Medien privat und im Arbeitsalltag zu erproben, anzupassen und unkonventionelle Methoden und Strategien anzuwenden und aus dem Scheitern von Innovationsbestrebungen zu lernen.

Interkulturelle Kompetenz



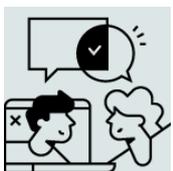
ist die Kompetenz, mit Personen aus einem anderen kulturellen Hintergrund angemessen zu agieren. Hierzu werden Fähigkeiten zur Wahrnehmung und zur Einschätzung von kulturellen Einflussfaktoren benötigt. Diese befähigen eine Person die kulturellen Normen der Fremdkultur zu erfassen, zu respektieren, Inkompatibilitäten zu tolerieren und eine gegenseitig akzeptierte Form der Kommunikation und Interaktion zu vereinbaren.

Kollaborationskompetenz



ist die Kompetenz, mit Einzelpersonen oder Gruppen, auch aus unterschiedlichen Fachrichtungen, zu kommunizieren, Differenzen auszuhalten und beizulegen, Konsens zu schaffen, offen für Kompromisse zu sein und Arbeitsprozesse als Team zu planen, durchzuführen und abzuschließen.

Kommunikationskompetenz



ist die Kompetenz, Informationen und Gefühle verbal und non-verbal, digital oder analog, adressatengerecht, verständlich und rhetorisch ansprechend kommunizieren zu können. Sie umfasst die Fähigkeit zur Empathie, zum aktiven Zuhören und zur Anpassung des eigenen Verhaltens an Kommunikationspartner*innen und die jeweilige Situation.

Kritisches Denken



ist die Kompetenz, veränderbare Variablen eines Sachverhalts zu erkennen, Folgen von veränderten Einflussfaktoren zu prognostizieren und Ideen,

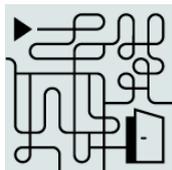
Informationen und Prozesse gemäß logischem Aufbau und Wahrheitsgehalt, z.B. anhand wissenschaftlicher oder anderer hochwertiger Quellen, zu prüfen.

Lebenslanges Lernen



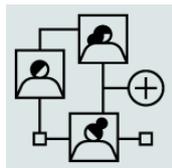
ist die Kompetenz und die Bereitschaft sich selbstorganisiert weiterzubilden, Wissen anzueignen und die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, um sich an neue Anforderungen anzupassen.

Lösungskompetenz



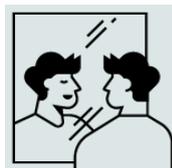
setzt sich aus mehreren anderen Future Skills zusammen, die eine Person befähigen komplexe Problemstellungen zu verstehen, zu analysieren und Lösungen zu entwickeln, und die je nach Kontext der Problemstellung und Phase des Lösungsprozesses variieren können.

Netzwerkkompetenz



Ist die Kompetenz, in Eigeninitiative neue Kontakte zu knüpfen und Kontakte aufrechtzuerhalten unter anderem, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, oder im Interesse des Arbeitgebers zu handeln.

Reflexionskompetenz



ist die Kompetenz, das eigene Verhalten, Entscheidungen, Gefühle und Haltungen sowie das Verhalten anderer aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und zu hinterfragen. Dies erfordert metakognitive Fähigkeiten und die Fähigkeit, aus den eigenen Erfahrungen und dem Feedback anderer Schlüsse für künftiges Verhalten zu ziehen. Reflexion findet vor, während und nach einem Ereignis statt.

Resilienz



ist die Kompetenz, psychische, soziale und körperliche Belastungen als solche zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um diese Belastungen zu reduzieren oder sich von ihnen zu regenerieren, sodass Belastungen ohne anhaltende Beeinträchtigungen widerstanden werden kann, unter diesen Belastungssituationen Fehlreaktionen vermieden werden können und man weiterhin zielorientiert und sachlich begründet handeln kann.

Selbstmarketing



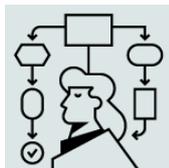
ist die Kompetenz, sich als Person und die eigenen Kompetenzen und Leistungen erfolgreich, professionell und adressatengerecht live in Präsenz (z.B. in Meetings) und in schriftlicher oder künstlerischer Form darstellen zu können und hierfür geeignete Plattformen und Formate zu wählen und zu verwenden (z.B. (E-)Portfolio, Social Media, Lebenslauf, etc.).

(Selbst-)Organisationskompetenz



ist die Kompetenz, das eigene Handeln, Prozesse und Aufgaben weitgehend selbstständig zu strukturieren, zu planen, an verändernde Bedingungen anzupassen und zielgerichtet agieren zu können. Zum Beispiel Entscheidungen zu treffen, Aufgaben zu priorisieren und die daraus resultierenden Folgen zu verantworten und zu reflektieren.

Systemisches Denken



ist die Kompetenz, komplexe Sachverhalte und Systeme (z.B. psychologische, soziale und technische) in seine Elemente bzw. Subsysteme zerlegen und klassifizieren zu können und zwischen ihnen kausale Zusammenhänge und Widersprüche aufdecken zu können. Sie umfasst die Fähigkeit zur Planung, Umsetzung und Bewertung von Systemen, ihrer Subsysteme und Einflussfaktoren.

Wie kann das Future Skills-Modell Saar angewendet werden?

Future Skills können *integrativ*, also gemeinsam innerhalb derselben Veranstaltung in der Fachlehre stattfinden, oder *additiv*, also in gesonderten Lehrveranstaltungen mit geringem oder keinem Fachbezug, trainiert werden. Beide Ansätze können sich ergänzen und schließen einander nicht aus.

An der htw saar werden bereits beide Ansätze angewendet, auch wenn die Förderung von Future Skills innerhalb der Fachlehre bislang meist implizit und unbewusst stattfindet. Im Rahmen des DIGITAM Projekts wird der integrative Ansatz in den Vordergrund gestellt, da die Verzahnung von Future Skills in den Fachkontext vorteilhaft für das Lernen und Entwickeln von Future Skills und von Fachkompetenzen ist. Die Lehrpersonen werden mit einer Handreichung und Empfehlungen für Lehr-Lernmethoden unterstützt, Future Skills in ihrer Lehre zu integrieren.

Anleitung für Lehrende: *Handreichung – Verankerung von Future Skills:*

<https://www.htwsaar.de/digitam/ergebnisse>.

Lehr-/Lernmethodensammlung mit Filter Funktion für Future Skills:

<https://www.htwsaar.de/studium-und-lehre/lehre/lehr-lernmethoden>

Verfasser*innen des FS-Modells Saar

www.htwsaar.de/digitam



Das Future Skills-Modell Saar wurde von Projektmitarbeiter*innen des Projekts DIGITAM erarbeitet an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) entwickelt.