

Kompetenzmodell der Neuen Hamburger Schule (NHS)



Das Kompetenzmodell ist ein Strukturangebot, das abstrakt beschreibt, welche Ressourcen in einem Kontext verfügbar sein müssen, damit Handlungskompetenz (Synonym: Selbstorganisation) entstehen kann. Handlungskompetenz entsteht aus der situativen Selbstorganisation von Ressourcen und geschieht immer in Bezug auf die Anforderungen/Erwartungen eines Kontextes. Der Kontext selbst kann konstruktivistisch oder vorgegeben sein.

Handlungskompetenz kann als eingetreten betrachtet werden, wenn die Erkenntnisse der Selbstorganisation innerhalb eines Kontextes auf einen vergleichbaren Kontext übertragen werden können.

Grundsätzliche Ressourcen

1. Verfügbarkeit von (kontextbezogenen) Analyse- und Bewertungsstrukturen

2. Reflektierte (kontextbezogene) Erfahrung

Ohne diese grundsätzlichen Ressourcen, die jeden Kompetenzbereich innerhalb des Modells betreffen, kann keine Handlungskompetenz entstehen.

Analysestrukturen sind eine Ressource, um den Kontext und die damit verbundenen Anforderungen /Erwartungen des Kontextes in Bezug auf jeden Kompetenzbereich des Modells zu erschließen.

Bewertungsstrukturen sind eine Ressource, um (in Verbindung mit den Analysestrukturen) im Kontext gemachte Erfahrungen und andere vorhandene Ressourcen eines Kompetenzbereichs zu reflektieren und zu bewerten.

Das Kompetenzmodell selbst besteht aus vier, miteinander in Verbindung stehenden (interagierenden) Bereichen, in denen Ressourcen zur kontextbezogenen Selbstorganisation (Handlungskompetenz) vorhanden sein müssen:

- Persönliche Kompetenz
- Fachlich-methodische Kompetenz
- Sozio-kommunikative Kompetenz
- Feldkompetenz

Persönliche Kompetenz

Persönliche Kompetenz ist das Vermögen, den eigenen emotionalen Zustand innerhalb eines interagierenden Kontextes zu analysieren, zu bewerten und ggf. zu verändern. Voraussetzung dafür ist es, u.a. eigene Motive, Werte, Begabungen, sowie Wahrnehmungs- und Entscheidungsvorlieben identifiziert zu haben.

Sozio-kommunikative Kompetenz

Sozio-kommunikative Kompetenz ist das Vermögen, einen sozialen (Kommunikations-) Kontext zu vereinbaren, der die Interessen (Werte bzw. Erwartungen) aller Beteiligten bestmöglich berücksichtigt.

Voraussetzung dafür ist es einerseits, sich der eigenen Gefühle gegenüber anderen und der damit verbundenen Bewertung bewusst zu sein. Andererseits ist eine (kontextbezogene) Auseinandersetzung mit den Gefühlen, Motiven, Werten, Erfahrungen der anderen im Unterschied zur eigenen Person notwendig, um daraus Entscheidungen zum Aufbau eines Kommunikationskontextes abzuleiten.

Fachlich-methodische Kompetenz

Fachlich-methodische Kompetenz ist das Vermögen, Methoden (Arbeitsabläufe /Prozesse) orientiert an den Erwartungen des Kontextes zu entwickeln, zu organisieren und/oder zu nutzen.

Voraussetzung dafür ist es, über kontextrelevantes Fach- und Methodenwissen sowie über reflektierte Fertigkeiten in der Entwicklung und/oder Handhabung von Methoden innerhalb eines Kontextes zu verfügen.

Feldkompetenz

Feldkompetenz ist das Vermögen, branchen-, themenspezifische und/oder kulturelle Erwartungen des Kontextes in das eigene Handeln zu integrieren.

Voraussetzung dafür ist eine reflektierte Kenntnis der branchen-, themenspezifischen und/oder kulturellen Besonderheiten des Kontextes.