

Hoffmann, Clemens
 Güngör, Lena Saniye
 Albrecht, Reyk
 Woest, Volker

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Führungsethik in der naturwissenschaftlichen Ausbildung

Die Frage danach, welche Kompetenzen für Naturwissenschaftler*innen aktuell und zukünftig Relevanz haben, um professionell handlungsfähig zu sein, geht über die Betrachtung der naturwissenschaftlichen Kompetenzen hinaus. Vielmehr eröffnet sich ein umfassendes Kompetenzgefüge, das fachliche, soziale, selbstregulative und weitere Kompetenzen verknüpft. Diesem Zusammenspiel widmet sich das von der Carl-Zeiss-Stiftung geförderte Verbundprojekt „Führungsethik als Ethik in den Wissenschaften“. Mit Blick auf die hohe gesellschaftliche Verantwortung von Führungskräften bildet der Bereich der Führungsethik den Ausgangspunkt für die Entwicklung eines kompetenzorientierten Lehr-Lern-Angebots. Im Rahmen dieses Angebots für Student*innen des MINT-Bereichs sollen Kompetenzen für ein verantwortungsvolles Handeln vermittelt werden, die bisher in den Curricula kaum verankert sind. Diese ergänzen dabei die naturwissenschaftlichen Kompetenzen. Besonderes Potential für ein solches Angebot bietet das Format des Blended Learning.

Das Projekt

Das Projekt „Führungsethik als Ethik in den Wissenschaften“ widmet sich der Konzipierung und Institutionalisierung universitärer Lehre im Bereich Ethik und Führungsverantwortung für Studierende der MINT-Fächer. Es handelt sich um ein Forschungs- und Netzwerkprojekt, das auf die Entwicklung von Inhalten und didaktischen Formaten zielt, die zunächst als ein Lehr-Lern-Angebot für sich stehen. Damit wird die Implementierung der entsprechenden Lerninhalte in die jeweiligen Fachcurricula vorbereitet. Zur Bearbeitung der grundsätzlich interdisziplinären Forschungsaufgaben sind verschiedene Kompetenzen notwendig, die von einem methodisch breit aufgestellten Team geleistet werden müssen. Am Verbundvorhaben beteiligt sind das Internationale Zentrum für Ethik in den Wissenschaften (IZEW, Eberhard-Karls-Universität Tübingen), das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz), das Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE) sowie die Arbeitsgruppe Chemiedidaktik und das Zentrum für Angewandte Ethik (Friedrich-Schiller-Universität Jena).

In der aktuellen Arbeitsphase wird der Begriff der Führung definiert und seine ethisch bedeutsamen Aspekte herausgearbeitet, um einen Bereich der führungsethischen Kompetenzen zu identifizieren. Von diesem Kompetenzbereich sollen Lernziele für die inhaltliche und methodische Ausgestaltung des geplanten Lehr-Lern-Angebots abgeleitet werden. Um die Zielgruppe, ihre Berufsperspektive sowie ihre Einstellungen und Überzeugungen zu den Themen Ethik und Führung besser kennenzulernen, wird im Wintersemester 2019/20 eine erste Erprobung in Form eines Kooperationsseminars zwischen der Angewandten Ethik und MINT-Studierenden durchgeführt.

Das Kompetenzgefüge

Bei der Betrachtung der Kompetenzen, welche für Berufe im MINT-Bereich aktuell und zukünftig Relevanz haben, um professionell handlungsfähig zu sein, eröffnet sich ein umfassendes Kompetenzgefüge, das fachliche, soziale, selbstregulative und weitere Kompetenzen verknüpft. Mit Blick auf die hohe gesellschaftliche Verantwortung von Führungskräften bildet

der Bereich der Führungsethik den Ausgangspunkt für ein kompetenzorientiertes Lehr-Lern-Angebot. Im Rahmen dieses Angebots sollen Studierende des MINT-Bereichs Kompetenzen vermittelt werden, die für ein verantwortungsvolles Handeln notwendig sind.

Grundlage für das Kompetenzgefüge bildet das Four Component Model of Ethical Decision Making nach Rest (1994), welches auf Lawrence Kohlbergs (Lind, 1992) Theorie der Moralentwicklung basiert und in Abbildung 1 in einer eigenen Darstellung gezeigt ist. Das Modell besteht aus vier einzelnen Komponenten: Erkennen, Bewerten, Entscheiden und Handeln. Die vier Komponenten, auch Prozesse genannt, stellen einzelne Stationen zur Ausführung einer moralischen Handlung dar und müssen nicht immer nach einander ablaufen, sondern können auch in „Rückwärts- und Vorwärtskopplungsschleifen“ (Rest, 1986) laufen, sich also gegenseitig beeinflussen. In diesem Sinne kann das Modell als Phasenmodell genutzt werden. Im Sinne eines Stufenmodells kann damit aber auch eine Aussage über die Fähigkeit, moralisch zu handeln, getroffen werden. Die Handlung stellt dabei die oberste Stufe dar, die erst erreicht werden kann, wenn die zugrundeliegenden Stufen gemeistert wurden. Das moralische Handeln kann somit auch als ein Kompetenzbereich beschrieben werden. Mit Blick auf die Situation von Führungskräften sprechen wir deshalb von Moral als professioneller Handlungskompetenz. Professionelle Handlungskompetenz setzt sich wiederum aus fünf Kompetenzbereichen zusammen (Baumert & Kunter, 2006): Professionswissen, Überzeugungen, Werthaltungen und Professionsmoral, motivationale Orientierungen sowie Selbstregulation. Kompetenzbereiche und Stufen bzw. Komponenten können einander nicht spezifisch zugeordnet werden. Vielmehr geht auf dem Weg zur moralischen Handlung mit Höhe der Stufe eine stärkere Ausprägung in allen fünf Kompetenzbereichen einher. Um die nächst höhere Stufe zu erreichen müssen dann Kompetenzen in den entsprechenden Kompetenzbereichen aufgebaut werden. Im Rahmen des Verbundprojekts wurde sich dazu entschieden, den Weg von einer moralischen Situation hin zu einer moralischen Handlung durch drei Phasen zu charakterisieren: die Phase der Aufmerksamkeit, die Phase der ethischen Urteilsbildung und die Phase der Umsetzung. Durch diese Phasen werden einzelne Kompetenzfelder gebildet, an denen sich ein Lehr-Lern-Angebot orientiert. Besondere Beachtung findet dabei die Phase der ethischen Urteilsbildung, da davon ausgegangen werden kann, dass eine Kompetenzsteigerung in dieser Phase auch Einfluss auf die beiden angrenzenden Phasen hat.

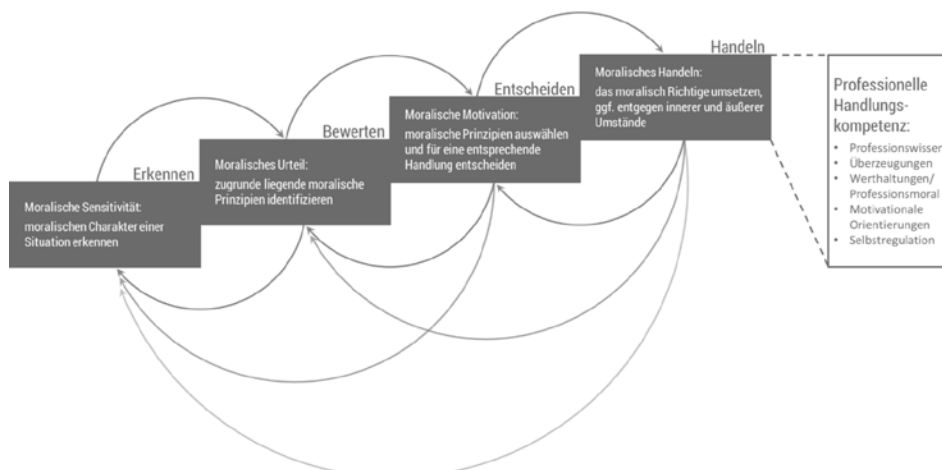


Abbildung 1: Modell des moralischen Handelns
eigene Darstellung nach Rest (1994) und Baumert & Kunter (2006)

Die Erprobung

Die Erprobung, die in Form einer Seminarreihe mit einem Umfang von fünf Einheiten á drei Stunden stattfindet, schafft ein erstes Angebot. Ausgehend von den eigenen Berufsvorstellungen von MINT-Studierenden werden die Bedeutung von Führung und Ethik im späteren Berufsalltag besprochen sowie einzelne Teilaspekte aus diesen Themengebieten zielgruppenspezifisch vertieft. Ziel ist es die Zielgruppe und ihre Besonderheiten, wie die biografische Distanz zur Führungsrolle, der fehlende Bezug zu Ethik, das fachfremde Lernen und die hohe Arbeitsbelastung durch ein ohnehin schon anspruchsvolles Studium, kennenzulernen. Dabei soll eine möglichst gute Passung des Lehr-Lern-Angebots und darauf aufbauend einen möglichst großen Kompetenzgewinn erreicht werden.

Inhaltlich gliedert sich die Seminarreihe in fünf Blöcke:

- Bedeutsamkeit von Führung, Führungskompetenz und Moral
- Selbstführung und Achtsamkeit
- Fremdführung (direkte und indirekte Führung)
- Organisationale Führung und Verantwortung
- Abschluss, Transfer und Ausblick für das spätere Berufsleben

Ausblick

Die Erprobung im Wintersemester 2019/20 repräsentiert nicht das gesamte Lehr-Lern-Angebot. Vielmehr sollen im Sinne eines Entwicklungsprozesses erste Erfahrungen mit der Zielgruppe gemacht werden, welche dann in Gestaltung des Angebots mit einfließen. Die Zielgruppe wird durch MINT-Studierende gebildet, denen mit dem Thema Führungsethik ein fachfremder Inhalt präsentiert und nähergebracht werden soll. Zu der fachlichen kommt durch die Perspektive auf den späteren Berufsalltag eine biografische Distanz hinzu. Beide stellen mögliche Herausforderungen für eine gelingende Lehrveranstaltung dar. Um diesen zu begegnen müssen effektive Formate und Methoden entwickelt werden, die es erlauben Grundlagenwissen zu vermitteln und gleichzeitig Gesprächsanlässe und Reflexionsgelegenheiten bieten.

Der erste umfassende Entwurf eines Lehr-Lern-Angebots wird unter Zusammenarbeit der Projektpartner bis zum Wintersemester 2020/21 entwickelt und mindestens am Standort Tübingen erprobt. Neben der Entwicklung geeigneter Lern-Formate werden dazu parallel die Begriffe Führung und Führungsethik theoretisch aufgearbeitet und als Lern-Inhalte definiert. Zusätzlich wird ein passendes Evaluationskonzept erarbeitet, mit dem die Wirkungen des Lehr-Lern-Angebots eingeschätzt werden können.

Literatur

- Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9(4), 469–520.
- Lind, G. (1992). Rekonstruktion des Kohlberg-Ansatzes: Das Zwei-Aspekte-Modell der Moralentwicklung. In F. Oser & W. Althof (Hrsg.), *Moralische Selbstbestimmung* (204-208). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in research and Theory*. New York: Praeger.
- Rest, J. (1994). Background: Theory and research. In J. Rest & D. Narvaez (Hrsg.), *Moral development in the professions: Psychology and applied ethics* (1-26). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.