

Future Skills.Applied  
Dr. Vera Anne Gehrs  
LearningCenter  
Hochschule Osnabrück

## **Zukunftsthemen und Future Skills aus der Perspektive der Lehrenden der Hochschule Osnabrück**

Ergebnisbericht einer quantitativen Online-Fragebogen-Studie

**Gefördert durch:**



Stiftung  
Innovation in der  
Hochschullehre

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kurz-Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b>	<b>1</b>
<b>1 Die Befragung</b>	<b>4</b>
1.1 Das Instrument	5
1.2 Strichprobenbeschreibung	6
<b>2 Bedeutsamkeit von Zukunftsthemen</b>	<b>12</b>
2.1 Zukunftsthemen im Vergleich der Lehreinheiten	14
2.2 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	16
2.3 Weitere Zukunftsthemen	16
<b>3 Future Skills</b>	<b>17</b>
3.1 Integration von Future Skills in die Hochschule / Lehre	17
3.2 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	21
<b>4 Bedeutsamkeit von Future Skills</b>	<b>23</b>
4.1 Bereich „Lernen & Denken“	23
4.2 Bereich „Kommunikation & Kollaboration“	27
4.3 Bereich „Information & Digitalisierung“	31
4.4 Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“	35
4.5 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	39
4.6 Weitere Future Skills	40
<b>5 Future Skills in der Lehre</b>	<b>41</b>
5.1 Bereich „Lernen & Denken“	41
5.2 Bereich „Kommunikation & Kollaboration“	45
5.3 Bereich „Information & Digitalisierung“	49
5.4 Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“	53
5.5 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	57
5.6 Bedeutung der Fachnähe	57
5.7 Future Skills in der aktuellen Lehre an der HS OS	59
<b>6 Methoden / Formate in der eigenen Lehre</b>	<b>61</b>
6.1 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	65
6.2 Erfahrungen mit Methoden/Formaten in der aktuellen Lehre an der HS OS	66
<b>7 Bewertung / Zertifizierung von Future Skills</b>	<b>68</b>
7.1 Zusammenhänge mit Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS	70
<b>8 Feedback, Ideen, Fragen?</b>	<b>71</b>
<b>9 Fazit</b>	<b>74</b>
<b>Quellenangaben</b>	<b>76</b>

## Kurz-Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

### Stichprobe

- N=323 (nur vollständig ausgefüllte Fragebögen)
- *Statusgruppe nach Häufigkeit:*
  - Professor\*innen: n=157 (49,1% der Stichprobe / 50,9 % der Professor\*innen)
  - Lehrbeauftragte: n=76 (23,8% der Stichprobe)
  - Wiss. Mitarbeiter\*innen: n=53 (16,6% der Stichprobe / 13,8% der WiMis)
  - Lehrkräfte f. b. Aufgaben: n=34 (10,6% der Stichprobe / 39,5 der LfbA)
- *Fakultätszugehörigkeit nach Häufigkeit:*
  - Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI): n=92 / 28,5%
  - Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo): n=89 / 27,6%
  - Management, Kultur und Technik (MKT): n=58 / 17,9%
  - Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur (AuL): n=57 / 17,6%
  - Institut für Musik (IfM): n=27 / 8,4%
- *Lehrerfahrung*
  - im Durchschnitt: 13,48 Jahre (SD=6,75 Jahre)
  - an der HS OS im Durchschnitt: 10,81 Jahre (SD=6,68 Jahre)

### Zukunftsthemen

- Alle zur Bewertung vorgegebenen Zukunftsthemen wurden von den Befragten als (tendenziell) wichtig oder sehr wichtig bewertet.  
Es zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit von der Fakultätszugehörigkeit sowie einige negative, aber nur sehr schwache, daher kaum bedeutsame Korrelationen mit der Lehrerfahrung bzw. der Lehrdauer an der HS OS.
- *Top 3 (Gesamtstichprobe):*
  - Digitalisierte (Arbeits-)Welt
  - Nachhaltigkeit / Klimawandel
  - Interdisziplinarität
- *Schlusslichter (Gesamtstichprobe):*
  - Robotik / Automatisierung
  - Diversität
  - Pandemien / andere Bedrohungen

### Future Skills – Bedeutsamkeit

- Im Durchschnitt wurden alle zur Bewertung vorgegebenen Future Skills als (tendenziell) wichtig oder sehr wichtig bewertet.  
Es zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit von der Fakultätszugehörigkeit sowie einige überwiegend negative, aber nur sehr schwache, daher kaum bedeutsame Zusammenhänge mit der Lehrerfahrung bzw. der Lehrdauer an der HS OS.
- *Top 3 (Gesamtstichprobe):*
  - Kritisches Denken & Hinterfragen
  - Bewertung/Beurteilung von Informationen
  - Problemlösung
- *Schlusslichter (Gesamtstichprobe):*
  - Digitale Identität gestalten können
  - Diversitätskompetenz
  - Achtsamkeit

## Future Skills in der Lehre

- Im Durchschnitt werden alle Future Skills im Vergleich zur eingeschätzten Bedeutsamkeit weniger stark in der Lehre berücksichtigt.  
Es zeigen sich z.T. erhebliche Unterschiede zwischen den Lehreinheiten sowie einige wenige positive Korrelationen mit der Lehrerfahrung.
- *Top 3 (Gesamtstichprobe):*
  - Kritisches Denken & Hinterfragen
  - Problemlösung
  - Selbstgesteuertes Lernen
- *Schlusslichter (Gesamtstichprobe):*
  - Digitale Identität gestalten können
  - Gesundheitsmanagement
  - Achtsamkeit
- Die wahrgenommene Nähe der einzelnen Future Skills zu den eigenen fachlichen Inhalten steht ausnahmslos in einem (tendenziell) starken bis sehr starken Zusammenhang mit der Berücksichtigung in der Lehre.  
Damit ist dieser Zusammenhang zwischen Fachnähe und Berücksichtigung in der Lehre für jeden Future Skill deutlich größer als die Zusammenhänge zwischen der eingeschätzten Bedeutsamkeit der Future Skills und der empfundenen fachlichen Nähe sowie zwischen der Bedeutsamkeit und der Berücksichtigung der Future Skills in der Lehre.

## Methoden / Formate

- Die abgefragten Methoden bzw. Formate werden sehr unterschiedlich häufig in der Lehre eingesetzt und es zeigen sich z.T. deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Fakultätszugehörigkeit sowie einige (hoch)signifikante, aber nur sehr schwache, daher kaum bedeutsame Zusammenhänge mit der Lehrerfahrung.
- *Top 3 (Gesamtstichprobe):*
  - Teamarbeit / Gruppenarbeit
  - Problemorientiertes Lernen
  - Fallbasiertes Lernen
- *Schlusslichter (Gesamtstichprobe):*
  - Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)
  - Peer-Bewertung
  - Inverted-Classroom-Modell

## Integration von Future Skills in die Hochschule / Lehre

- 81,5% der Befragten finden es (tendenziell) wichtig, dass Future Skills zu einem profilgebenden Element der Hochschule Osnabrück werden.
- 75,8% der Befragten sind (tendenziell) bereit, sich in den notwendigen Veränderungsprozess persönlich einzubringen.
- 82,4% finden es (tendenziell) wichtig, dass Gelegenheiten zur Entwicklung von Future Skills soweit möglich durch die Integration in die Fachlehre geschaffen werden.
- 85,3% haben (tendenziell) selbst Interesse und die Bereitschaft, ausgewählte Future Skills in ihre Fachlehre zu integrieren.
- 62,8% finden es (tendenziell) wichtig, dass Future Skills in speziellen, curricular verankerten, interdisziplinären Lehrangeboten entwickelt werden können.

- 53,7% haben selbst Interesse daran, zu einem solchen interdisziplinären Lehrangebot zu ausgewählten Future Skills beizutragen.
- 48,8% sind der Meinung, dass Future Skills im Rahmen von Zusatzangeboten, die nicht curricular verankert sind (ohne ECTS-Punkte) entwickelt werden sollten.

Auch hier zeigen sich einige fakultätsbezogene Unterschiede sowie einige negative, aber nur sehr geringe Korrelationen mit der Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der Hochschule Osnabrück.

### **Bewertung / Zertifizierung von Future Skills**

- Eine Minderheit von 46% hält ein Zertifikat für den Erwerb von Future Skills für (tendenziell) sehr wichtig für die Studierenden.
- 47,5% der Befragten sind der Meinung, dass eine Zertifizierung von Future Skills ohne Bewertung und damit Vergleichbarkeit nicht erfolgen kann.
- 47% der Befragten finden, dass ein Zertifikat auch für die Entwicklung solcher Future Skills ausgestellt werden kann und sollte, die sich einer Bewertung und Vergleichbarkeit entziehen.
- 76,2% der Befragten sind der Meinung, Werte und Haltungen sollten im Rahmen des Hochschulstudiums verstärkt erworben bzw. entwickelt werden können.
- 62,9% der Befragten stimmen (tendenziell) zu, dass für die Entwicklung von Werten und Haltungen ein Angebot ohne Bewertung/Noten geschaffen werden sollte.
- Nur 24,7% der Befragten sind der Ansicht, die Entwicklung von Werten und Haltungen sei nicht Teil des Studiums, sondern hier gehe es um Wissen und Können.

Auch hier finden sich z.T. fakultätsbezogene Unterschiede sowie schwache Zusammenhänge mit der Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der Hochschule Osnabrück.

# 1 Die Befragung

Im Rahmen des von der Stiftung für Innovation in der Hochschullehre geförderten Verbundprojekts „Future Skills.Applied“ wurden im Januar 2023 alle in der Lehre tätigen Personen an der Hochschule Osnabrück mittels eines Online-Fragebogens zum Thema „Future Skills“ befragt.

Neben einer Einschätzung der Bedeutsamkeit ausgewählter Zukunftsthemen ging es schwerpunktmäßig um die Bewertung von insgesamt 39 Kompetenzen, die in einer vorab mit Lehrenden durchgeführten qualitativen Interviewstudie (N=22) als „Future Skills“ identifiziert wurden.

Hintergrund der Studie war der Auftrag, für das von der Stiftung für Innovation in der Hochschullehre geförderte Verbundprojekt „Future Skills.Applied“ die in der Lehre an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bedeutsamen Future Skills zu beschreiben und auf einen Handlungsrahmen hinzuarbeiten.

Für die Befragung der Lehrenden wurden zunächst qualitative Interviews geführt, da es keine wissenschaftlichen Vorarbeiten zur Perspektive von Hochschullehrenden gab, die als Grundlage hätten verwendet werden können.

Die Interviews hatten das Ziel, den Lehrenden mit einem offenen Leitfaden die Möglichkeit zu geben, unvoreingenommen diejenigen Future Skills zu benennen und zu beschreiben, die sie für besonders relevant für ihre Studierenden halten, basierend auf ihrem fachlichen Hintergrund. Auf den Erkenntnissen aus den Interviews aufbauend wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, mit dem eine große Stichprobe generiert und so die Repräsentativität der Ergebnisse gewährleistet werden konnte.

Die Ergebnisse dieser Befragung sollen nach Möglichkeit in den Neustrukturierungsprozess der Studienangebote an der Hochschule Osnabrück einfließen (u.a. im Rahmen von Reakkreditierungsprozessen), der eine verstärkte Integration von Angeboten zum Erwerb und zur Entwicklung von Future Skills zum Ziel hat.

Verteilt wurde der Link zum Fragebogen insgesamt dreimal über die verfügbaren E-Mail-Verteiler der Hochschule Osnabrück. Eventuelle Doppelungen bei der Versendung sind genauso wenig auszuschließen wie das Anschreiben von Personen, die de facto nicht in der Lehre aktiv sind (hierfür sind die zur Verfügung stehenden Verteiler nicht ausreichend differenziert).

## 1.1 Das Instrument

Der Online-Fragebogen wurde mit SoSci Survey, einem professionellen, für nicht-kommerzielle wissenschaftliche Forschung kostenfreien Cloud-Service umgesetzt und umfasst insgesamt 171 Variablen.

Nach der Abfrage einiger demografischer Angaben wurden den Befragten 12 „Zukunftsthemen“ und 39 „Future Skills“ zur Bewertung präsentiert.

Es sollte sowohl die Bedeutsamkeit der Zukunftsthemen und der einzelnen Future Skills für die Studierenden eingeschätzt werden als auch die fachliche Nähe der verschiedenen Future Skills aus Sicht der einzelnen Befragten. Außerdem konnten die Befragten angeben, inwieweit sie die einzelnen Future Skills bereits jetzt in ihrer Lehre berücksichtigen und welche Methoden bzw. Formate sie in der eigenen Lehre einsetzen.

Zum Abschluss wurden die Befragten gebeten, einige Aussagen zur strukturellen Integration von Future Skills in die Hochschule und die Lehre sowie zu Aspekten der Bewertung und möglichen Zertifizierung von Future Skills zu beurteilen.

An zwei Stellen konnten die Befragten eine Kontaktadresse hinterlassen, die unabhängig von den weiteren Daten der Befragung gespeichert wurde, wenn sie

a) über Erfahrungen mit der Integration von Future Skills in ihre eigene Lehre, die als „Good Practice“-Beispiel dienen könnten, und/oder

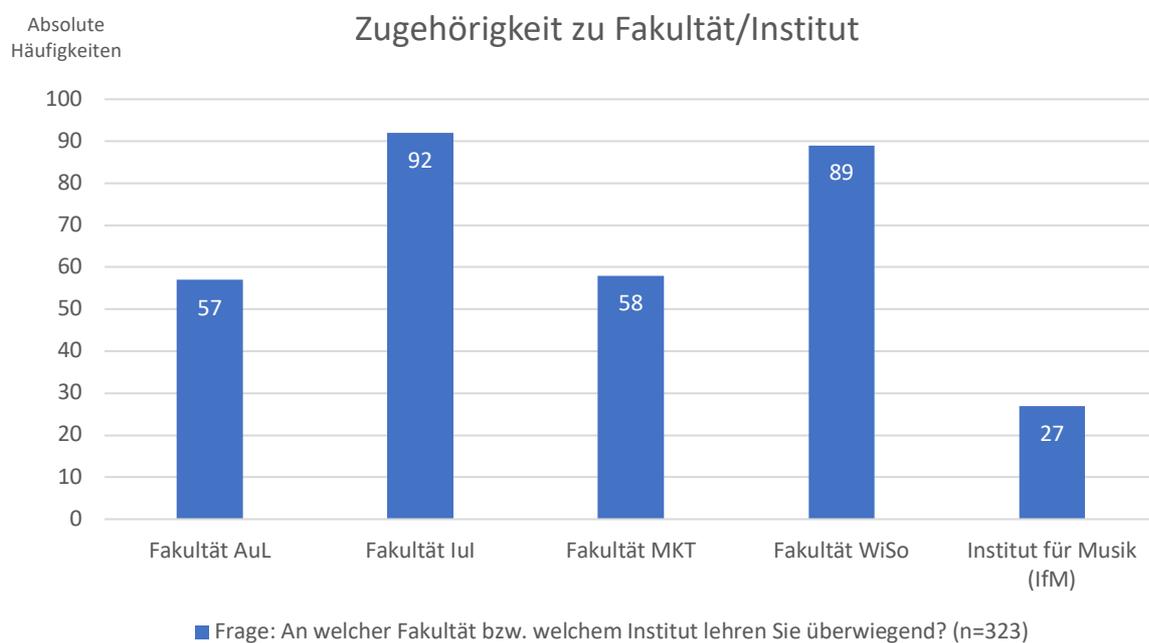
b) über Erfahrungen mit den abgefragten oder anderen Methoden / Formaten in ihrer eigenen Lehre, die als „Good Practice“-Beispiel dienen könnten berichten wollten.

Eine Darstellung des vollständigen Fragebogens ist im Anhang A zu finden.

## 1.2 Stichprobenbeschreibung

Angeklickt wurde der Link zum Online-Fragebogen insgesamt 700 mal, 527 mal wurde mit der Beantwortung der Fragen begonnen, 323 mal wurde der Fragebogen vollständig bis zum Ende ausgefüllt. Nur die vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden in die Auswertung einbezogen.

Zur Beschreibung der Stichprobe werden die vier abgefragten demografischen Angaben herangezogen (Zugehörigkeit zu Fakultät/Institut, Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe, Lehrerfahrung insgesamt, Lehrerfahrung an der Hochschule Osnabrück).

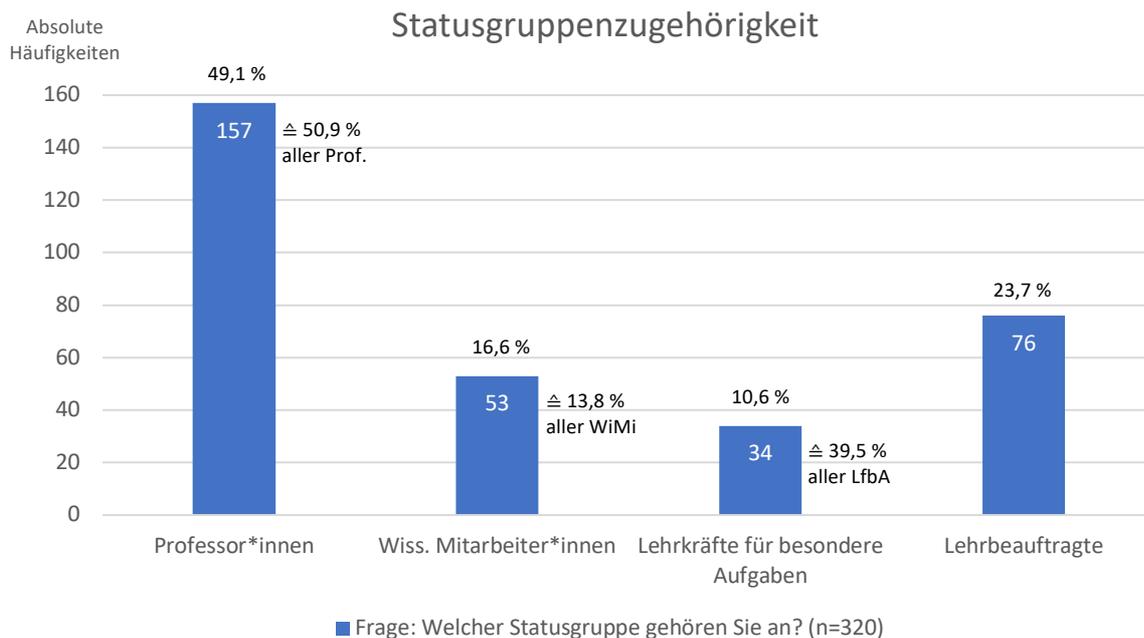


Die Verteilung auf die vier Fakultäten sowie das Institut für Musik zeigt, dass Angehörige der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik (28,5 %) und der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (27,6 %) am stärksten vertreten sind, gefolgt von den Angehörigen der Fakultät Management, Kultur und Technik (17,9 %) und der Fakultät Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur (17,6 %) und dem bezogen auf die Zahl der Mitarbeitenden deutlich kleineren Institut für Musik (8,4 %).<sup>1</sup>

Diese Verteilung entspricht ungefähr den Größenverhältnissen unter Berücksichtigung der Anzahl der jeweiligen Professuren (Zahlen von 2023) bzw. der Studierenden (Zahlen aus dem Wintersemester 2020/21) an den verschiedenen Fakultäten und dem IfM, in der untenstehenden Tabelle absteigend sortiert.

<sup>1</sup> Im Folgenden werden im Text sowie in allen Grafiken die für die einzelnen Lehreinheiten gebräuchlichen Abkürzungen (IuI (Ingenieurwissenschaften und Informatik), WiSo (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), MKT (Management, Kultur und Technik), AuL (Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur) und IfM (Institut für Musik) verwendet.

	Anzahl Professuren	Anzahl Studierender
WiSo	103	5.387
IuI	81	3.221
AuL	60	2.817
MKT	47	2.453
IfM	17	470

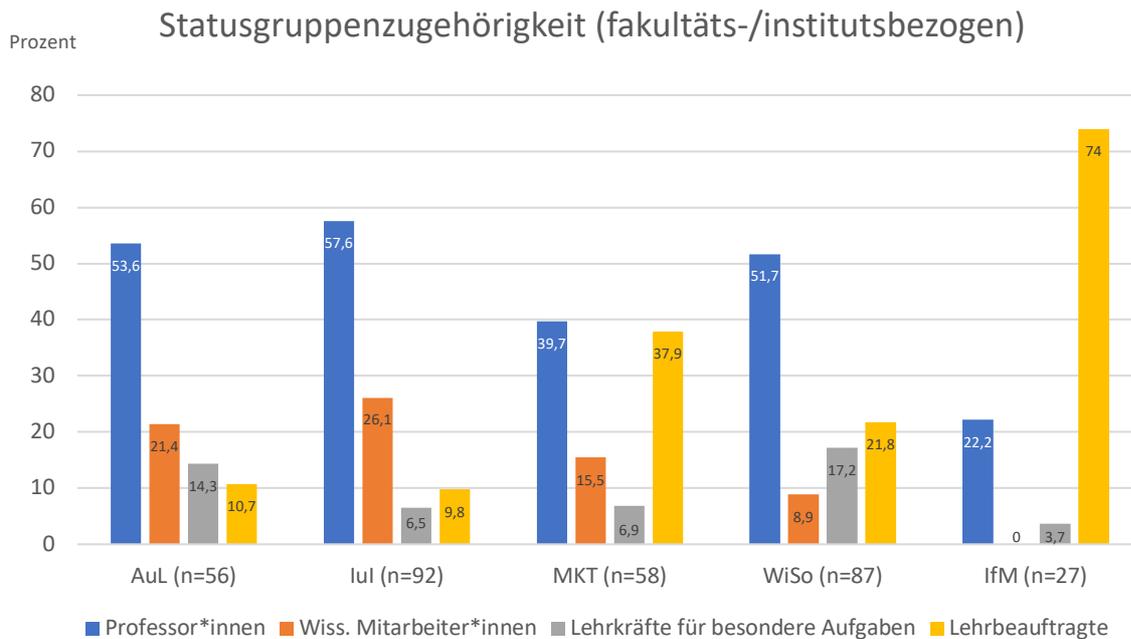


Knapp die Hälfte aller Befragten (49,1 %) hat angegeben, dass sie der Statusgruppe der „Professor\*innen“ angehören, was zugleich bedeutet, dass gut die Hälfte aller Professor\*innen der HS OS (50,9 %) sich an der Befragung beteiligt hat.

Die „Wiss. Mitarbeiter\*innen“ (Wiss. MA / WiMi) machen 16,6 % der Stichprobe aus – etwa 13,8 % aller Wiss. MA der HS OS hat sich damit an der Befragung beteiligt. Bei der Beurteilung dieser Zahl muss allerdings berücksichtigt werden, dass bei weitem nicht alle Wiss. MA auch in der Lehre tätig sind – eine dezidierte Unterscheidung war jedoch bei der Einladung zur Teilnahme nicht möglich, da die entsprechenden E-Mail-Verteiler eine Differenzierung dieser Art nicht ermöglichen.

Die „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ (LfbA) haben einen Anteil von 10,6 % an der Stichprobe. Von den insgesamt 86 LfbA an der HS OS haben damit 39,5 % an der Befragung teilgenommen.

Die 23,7 % der Stichprobe gehören der Statusgruppe „Lehrbeauftragte“ an. Da für die Lehrbeauftragten, die i.d.R. von den einzelnen Instituten bzw. Studiengängen beauftragt werden, keine Zahlen vorliegen, kann keine Angabe dazu erfolgen, wie viele der aktuell an der HS OS tätigen Lehrbeauftragten den Fragebogen beantwortet haben.



An allen Fakultäten ist jeweils die Gruppe der Professor\*innen die größte. Anders sieht es am IfM aus, wo der Anteil der Professor\*innen deutlich geringer ist, während hier die Lehrbeauftragten die größte Befragtengruppe bilden.

Auch an der MKT und an der WiSo haben die Lehrbeauftragten einen relativ großen Anteil. Im Gegensatz dazu ist ihr Anteil an der AuL und der IuI deutlich geringer.

An der AuL und an der IuI bilden die Wiss. Mitarbeiter\*innen jeweils die zweitgrößte Befragtengruppe, während ihr Anteil an der MKT und an der WiSo geringer ausfällt und vom IfM gar keine Wiss. MA an der Befragung teilgenommen haben.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben haben an den Fakultäten WiSo und AuL einen deutlich größeren Anteil an der Stichprobe als an den übrigen Fakultäten und am IfM.

Richtig einordnen lassen sich die Zahlen allerdings nur bei einer genaueren Betrachtung der Beschäftigungsstrukturen der verschiedenen Fakultäten bzw. des IfM.

Die nachstehende Tabelle enthält die absoluten Zahlen einerseits der aktuell an den jeweiligen Fakultäten und dem IfM tatsächlich Beschäftigten in den unterschiedlichen Statusgruppen (für die Lehrbeauftragten liegen keine Zahlen vor) und andererseits die Anzahl der tatsächlich beantworteten Fragebögen pro Statusgruppe.

	AuL		IuI		MKT		WiSo		IfM	
	Aktuelle Anzahl	Anzahl Befragung								
Prof.	60	30	81	53	47	23	103	45	17	6
WiMi <sup>2</sup>	126	12	155	24	56	9	45	8	2	0
LfbA	20	8	14	6	9	4	41	15	2	1
Lehrbeauftragte	-	6	-	9	-	22	-	19	-	20

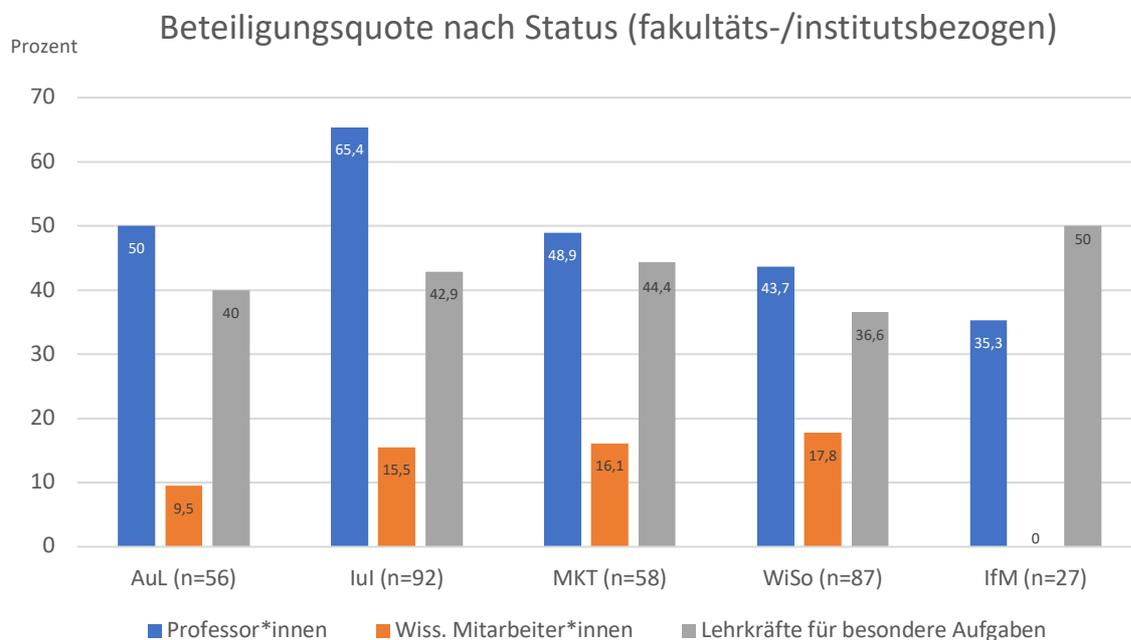
<sup>2</sup> Die Befragung richtete sich nur an in der Lehre tätige Personen. Obwohl bei der Verteilung der Einladungse-Mails diese Gruppe innerhalb der WiMis nicht differenziert werden konnte, ist davon auszugehen, dass sich die nicht in der Lehre tätigen WiMis nicht angesprochen gefühlt bzw. die Befragung vorzeitig beendet haben.

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich die in der folgenden Grafik dargestellte fakultäts-/institutsbezogene Beteiligungsquote nach Statusgruppe.

Fast zwei Drittel der Professor\*innen der Fakultät IuI haben sich an der Befragung beteiligt, während nur ein gutes Drittel der Professor\*innen am IfM an der Befragung teilgenommen haben.

Die Beteiligungsquoten der Wiss. Mitarbeiter\*innen fallen an allen Fakultäten deutlich niedriger aus – hier gilt es allerdings, die weiter oben bereits angesprochene Problematik zu berücksichtigen, dass in den Zahlen für die Wiss. MA auch diejenigen Personen enthalten sind, die gar nicht in der Lehre eingesetzt sind und sich durch die Befragung mutmaßlich nicht angesprochen gefühlt haben bzw. spätestens bei den Fragen zu ihrer eigenen Lehre die Befragung abgebrochen haben.

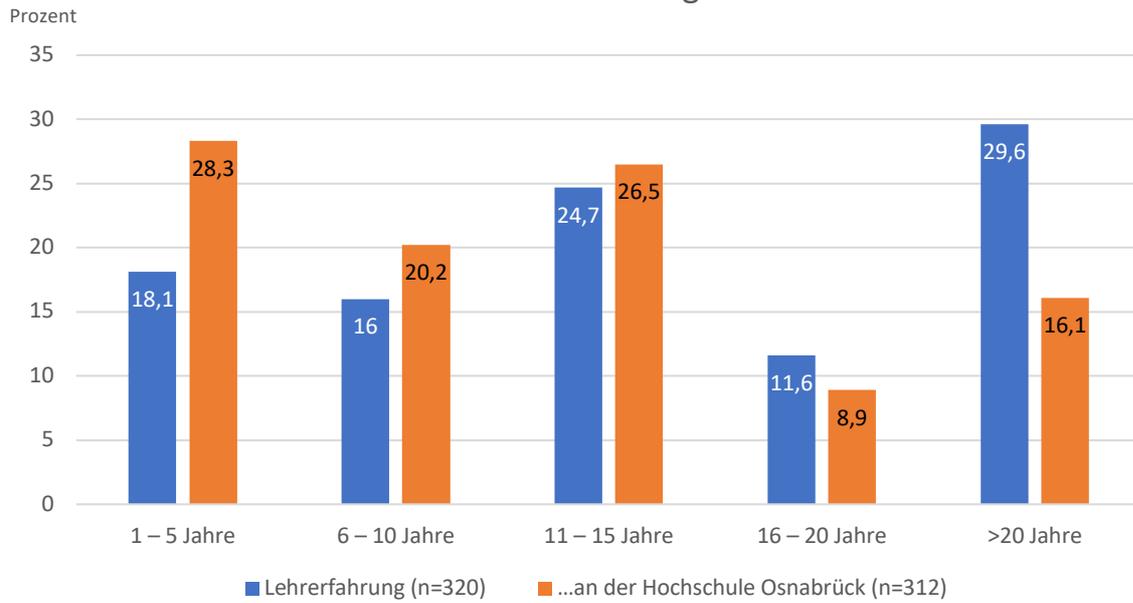
Die Beteiligung der LfbA liegt an allen Fakultäten bei knapp unter oder über 40 % – beim IfM ist zu berücksichtigen, dass es lediglich 2 LfbA gibt und 50 % einer Person entsprechen.



3

<sup>3</sup> Die Lehrbeauftragten tauchen in dieser Grafik nicht auf, weil für diese Gruppe Beschäftigter keine vollständigen Zahlen vorliegen.

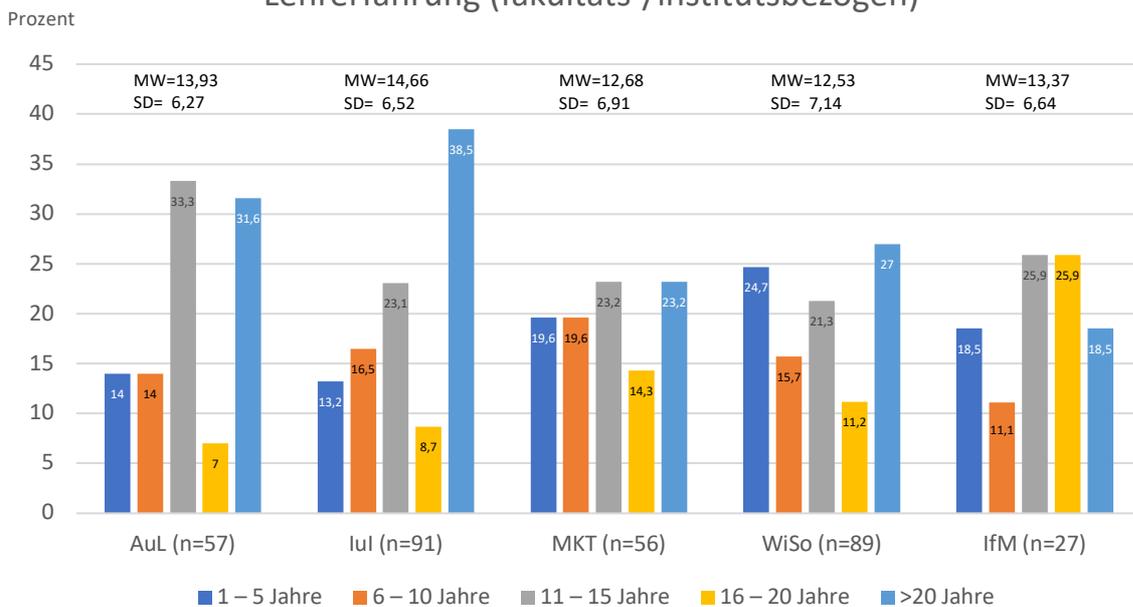
## Lehrerfahrung



Wie zu erwarten, ist die Lehrerfahrung insgesamt (Minimum: 1 Jahr, Maximum: >20 Jahre) in der vorliegenden Stichprobe tendenziell rechtssteil verteilt (der Modus<sup>4</sup> liegt bei „mehr als 20 Jahre“, MW: 13,48, SD: 6,752), die Lehrerfahrung an der HS OS (Minimum: 1 Jahr, Maximum: >20 Jahre) hingegen tendenziell linkssteil (der Modus liegt bei „1–5 Jahre“, MW: 10,81, SD: 6,676). Viele der Lehrenden, die an der Befragung teilgenommen haben, verfügten demnach bereits über Lehrerfahrung, bevor sie ihre Arbeit an der HS OS aufgenommen haben.

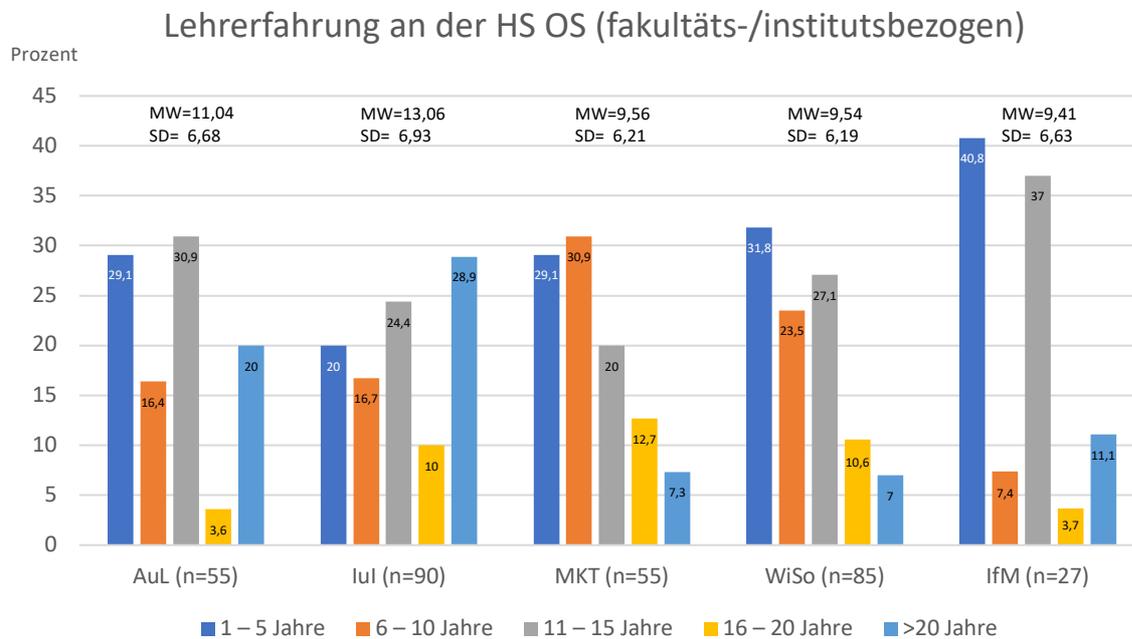
Etwas differenzierter wird das Bild bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsbezogenen Lehrerfahrung.

## Lehrerfahrung (fakultäts-/institutsbezogen)



<sup>4</sup> Der Modus ist die am häufigsten gewählte Antwortoption.

Bei den Befragten aller Fakultäten ist im Mittel viel Lehrerfahrung vorhanden, „mehr als 20 Jahre“ ist in den meisten Fällen die am häufigsten gegebene Antwort. Alle Verteilungen sind entweder (tendenziell) rechtssteil oder etwa gleichmäßig verteilt.



Bezogen auf die Lehrerfahrung an der HS OS zeigen sich etwas größere Unterschiede zwischen den verschiedenen Befragtengruppen. Während an der Fakultät AuL die Verteilung sich eher gleichmäßig mit einem Modus bei „11–15 Jahre“ und einer leichten Tendenz zu Linkssteilheit darstellt, ist die Verteilung an der IuL rechtssteil mit einem Modus bei „mehr als 20 Jahre“. An den Fakultäten MKT (Modus: „6–10 Jahre“) und WiSo (Modus: „1–5 Jahre“) und am IfM (Modus: „1–5 Jahre“) sind die Verteilungen jeweils linkssteil.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit dem Fragebogen ein erfreulich hoher Rücklauf erreicht wurde, womit eine gewisse Repräsentativität der Ergebnisse angenommen werden kann.

Die erhobenen demografischen Merkmale sind dazu geeignet, die im Folgenden dargestellten Ergebnisse der inhaltlichen Fragen zu Zukunftsthemen und Future Skills zu spezifizieren.

Dies betrifft insbesondere den Vergleich der Lehreinheiten im Hinblick auf die Bedeutsamkeit der bewerteten Zukunftsthemen und Future Skills sowie die Berücksichtigung von Future Skills in der Lehre, aber auch hinsichtlich der Einschätzungen zur verstärkten Integration von Future Skills in die Hochschule Osnabrück sowie Fragen der Bewertung und Zertifizierung.

Darüber hinaus können für die Merkmale „Lehrerfahrung“ und „Lehrdauer an der HS OS“ eventuelle Zusammenhänge mit den inhaltlichen Bewertungen untersucht werden.

## 2 Bedeutsamkeit von Zukunftsthemen

Die Befragten wurden gebeten, auf einer 6-stufigen, endpunktbenannten Likert-Skala („nicht wichtig“ – „sehr wichtig“) einzuschätzen, wie bedeutsam ihrer Meinung nach 12 ausgewählte „Zukunftsthemen“ für ihre Studierenden in den kommenden Jahren sein werden.

Die ausgewählten Themen wurden abgeleitet aus entsprechenden Veröffentlichungen (vgl. Ernst & Young Deutschland, 2020, Gatterer, 2022, Riedel, 2021), aus den strategischen Überlegungen der Hochschule Osnabrück sowie aus Erkenntnissen, die im Rahmen der vorab geführten Interviews mit Lehrenden gewonnen wurden.

Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden dieselben 11 Zukunftsthemen zur Bewertung vorgelegt, die bereits im Frühjahr 2022 in einer Befragung niedersächsischer Unternehmen<sup>5</sup> eingesetzt wurden. Eine Ergänzung wurde in der hier vorliegenden Lehrenden-Befragung vorgenommen: „Interdisziplinarität“ als darüber hinaus identifiziertes, wichtiges Zukunftsthema.

Zusätzlich zur quantitativen Bewertung hatten die Befragten die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld weitere, ihrer Meinung nach für ihre Studierenden bedeutsame „Zukunftsthemen“ zu benennen.

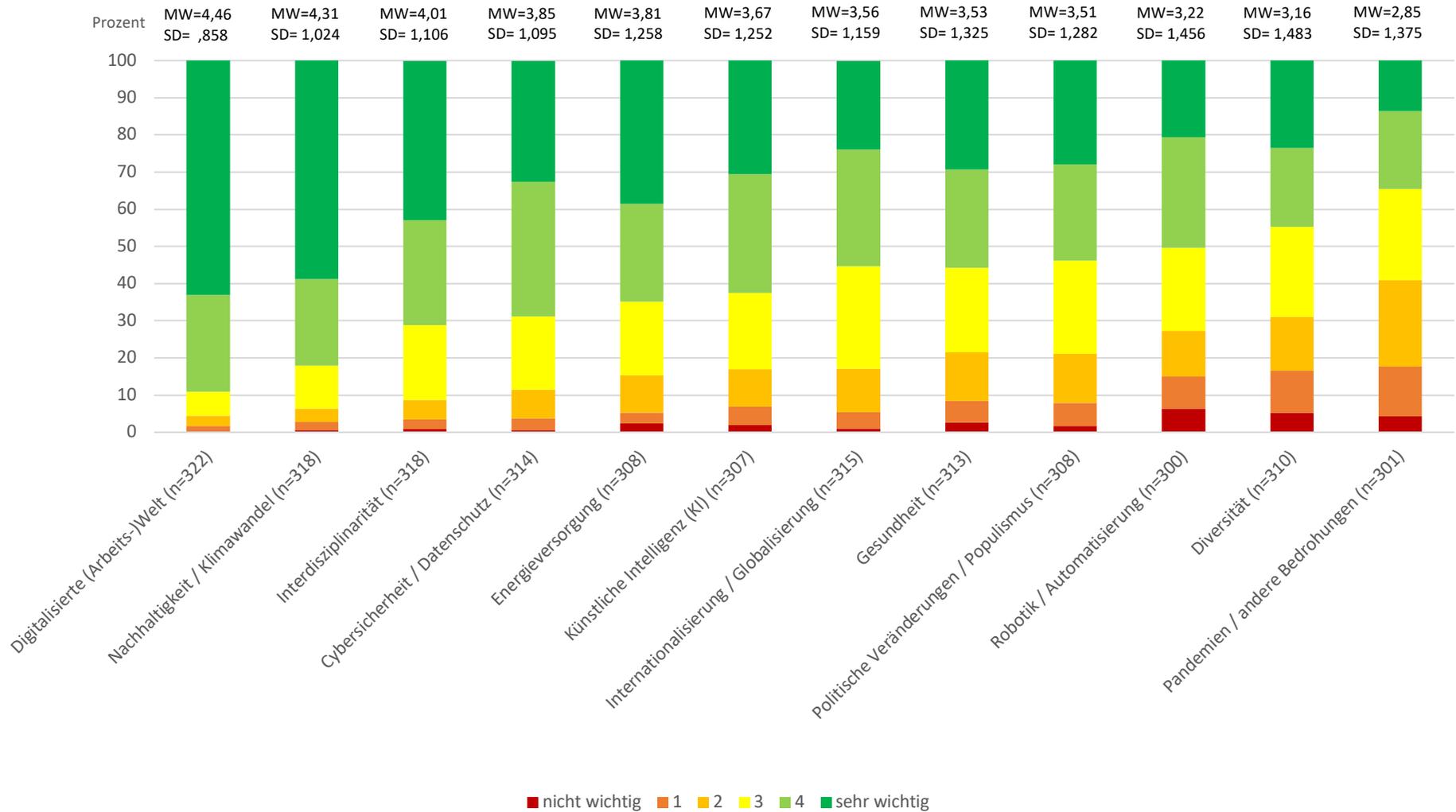
Nach einer Gesamtschau aller bewerteten Zukunftsthemen folgt eine Darstellung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Lehreinheiten. Aus dieser wird ersichtlich, welche Themen für die Lehrenden der einzelnen Fakultäten bzw. das IfM im Vergleich eine (besonders) hohe oder (besonders) geringe Bedeutung haben.

Darstellungen aller fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse zu den Zukunftsthemen sind im Anhang B zu finden.

---

<sup>5</sup> Der [Ergebnisbericht der Unternehmens-Befragung „Future Skills.Applied“](#) sowie der zugehörige [Anhang](#) stehen auf der Website des Projekts „Future Skills.Applied“ zum Download bereit.

## Bedeutsamkeit von Zukunftsthemen



**Frage:** Wie bedeutsam werden Ihrer Meinung nach die folgenden Zukunftsthemen für Ihre Studierenden in den kommenden Jahren sein?

Die Zukunftsthemen sind in der vorangehenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert. Es zeigt sich, dass das Thema „Digitalisierte Arbeitswelt“ mit einem MW=4,46 (SD=,858) die deutlich höchste Zustimmung erhalten hat, gefolgt von „Nachhaltigkeit / Klimawandel“ mit MW=4,31 (SD=1,024) und „Interdisziplinarität“ mit MW= 4,01 (SD=1,106).

Keines der Zukunftsthemen wurde von allen 323 Personen bewertet, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben – bis zu 7,1 % der Befragten haben je nach Zukunftsthema nicht geantwortet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten. Besonders deutlich wird dies beim Thema „Robotik / Automatisierung“, wo von 323 Befragten nur 300 (=92,9 %) eine Bewertung vorgenommen haben, und beim Thema „Pandemien / andere Bedrohungen“, wo von 323 Befragten sich immerhin 22 (6,8 %) entschieden haben, keine Einschätzung vorzunehmen.

Auf der rechten Seite des Diagramms findet sich mit „Diversität“ mit einem MW=3,16 das Item mit der höchsten Streuung (SD=1,483), d.h. der größten Uneinigkeit unter den Befragten. Durchschnittlich noch schlechter bewertet wurde nur „Pandemien / andere Bedrohungen“, das als einziges Zukunftsthema nur einen Mittelwert unter 3 erreicht (MW=2,85, SD=1,375).

## 2.1 Zukunftsthemen im Vergleich der Lehreinheiten

Bei der Analyse der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse lassen sich einige Unterschiede in den Gewichtungen erkennen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Bedeutsamkeit der eingeschätzten Zukunftsthemen für die Gesamtstichprobe sowie für jede Fakultät und das IfM. Dabei sind diejenigen Zukunftsthemen farblich markiert, die von den Lehrenden der einzelnen Fakultäten/des IfM als (tendenziell) wichtiger oder weniger wichtig eingeschätzt wurden. Die entsprechende Legende befindet sich unterhalb der Tabelle.

Für die Fakultät AuL kann man zusammenfassen, dass keines der Zukunftsthemen als weniger wichtig eingeschätzt wurde im Vergleich zur Gesamtstichprobe – es wurden jedoch einige Themen als bedeutsamer eingeschätzt, nämlich „Nachhaltigkeit / Klimawandel“, das auch auf dem ersten Platz landet, „Interdisziplinarität“, „Energieversorgung“ und „Gesundheit“.

Die Lehrenden der Fakultät IuL schätzten die Themen „Energieversorgung“, „Künstliche Intelligenz“ und „Robotik / Automatisierung“ als bedeutsamer ein im Vergleich zur Gesamtstichprobe – als (z.T. deutlich) weniger wichtig wurden die Themen „Internationalisierung / Globalisierung“, „Politische Veränderungen / Populismus“, „Gesundheit“, „Diversität“ und „Pandemien / andere Bedrohungen“ bewertet.

Für die Fakultät MKT lässt sich zusammenfassend sagen, dass lediglich das Zukunftsthema „Interdisziplinarität“ für etwas weniger bedeutsam gehalten wird als in der Gesamtstichprobe – als bedeutsamer bewertet wurden die Themen „Cybersicherheit / Datenschutz“, „Künstliche Intelligenz“, „Internationalisierung / Globalisierung“, „Politische Veränderungen / Populismus“, „Robotik / Automatisierung“ und „Pandemien / andere Bedrohungen“.

**Tabelle: Bedeutsamkeit von Zukunftsthemen im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Digitalisierte (Arbeits-)Welt	Nachhaltigkeit / Klimawandel	Digitalisierte (Arbeits-)Welt	Digitalisierte (Arbeits-)Welt	Digitalisierte (Arbeits-)Welt	Gesundheit
Nachhaltigkeit / Klimawandel	Digitalisierte (Arbeits-)Welt	Nachhaltigkeit / Klimawandel	Nachhaltigkeit / Klimawandel	Nachhaltigkeit / Klimawandel	Nachhaltigkeit / Klimawandel
Interdisziplinarität	Interdisziplinarität	Energieversorgung	Cybersicherheit / Datenschutz	Interdisziplinarität	Politische Veränderungen / Populismus
Cybersicherheit / Datenschutz	Energieversorgung	Cybersicherheit / Datenschutz	Künstliche Intelligenz	Cybersicherheit / Datenschutz	Interdisziplinarität
Energieversorgung	Gesundheit	Künstliche Intelligenz	Energieversorgung	Gesundheit	Digitalisierte (Arbeits-)Welt
Künstliche Intelligenz	Cybersicherheit / Datenschutz	Interdisziplinarität	Internationalisierung / Globalisierung	Internationalisierung / Globalisierung	Internationalisierung / Globalisierung
Internationalisierung / Globalisierung	Politische Veränderungen / Populismus	Robotik / Automatisierung	Interdisziplinarität	Politische Veränderungen / Populismus	Diversität
Gesundheit	Künstliche Intelligenz	Internationalisierung / Globalisierung	Politische Veränderungen / Populismus	Künstliche Intelligenz	Cybersicherheit / Datenschutz
Politische Veränderungen / Populismus	Internationalisierung / Globalisierung	Politische Veränderungen / Populismus	Robotik / Automatisierung	Diversität	Pandemien / andere Bedrohungen
Robotik / Automatisierung	Robotik / Automatisierung	Gesundheit	Gesundheit	Energieversorgung	Energieversorgung
Diversität	Diversität	Diversität	Pandemien / andere Bedrohungen	Pandemien / andere Bedrohungen	Künstliche Intelligenz
Pandemien / andere Bedrohungen	Pandemien / andere Bedrohungen	Pandemien / andere Bedrohungen	Diversität	Robotik / Automatisierung	Robotik / Automatisierung

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,3–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,3–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,4–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,4–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

Die Lehrenden der Fakultät WiSo bewerteten im Vergleich mit der Gesamtstichprobe die Themen „Gesundheit“ und „Diversität“ als wichtiger – als (z.T. deutlich) weniger bedeutsam wurden „Nachhaltigkeit / Klimawandel“, „Energieversorgung“ und „Robotik / Automatisierung“ eingeschätzt.

Für das Institut für Musik lassen sich die meisten und deutlichsten Unterschiede im Vergleich mit der Gesamtstichprobe feststellen. Als (zumeist deutlich) bedeutsamer wurden die Themen „Gesundheit“, „Politische Veränderungen / Populismus“, „Internationalisierung / Globalisierung“, „Diversität“ und „Pandemien / andere Bedrohungen“ bewertet – als (z.T. deutlich) weniger wichtig wurden „Digitalisierte (Arbeits-)Welt“, „Energieversorgung“, „Künstliche Intelligenz“ und „Robotik / Automatisierung“ eingeschätzt.

## 2.2 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und der Einschätzung der Bedeutsamkeit von Zukunftsthemen

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und der eingeschätzten Bedeutsamkeit der verschiedenen Zukunftsthemen berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)	Lehrdauer an der HS OS (in Jahren)
Bedeutsamkeit Zukunftsthema: <b>Diversität</b>	-.164**	-.201***
Bedeutsamkeit Zukunftsthema: <b>Gesundheit</b>	-.133*	

- \* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant
- \*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant
- \*\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von <0,001 signifikant

Es gibt nur einige wenige schwache Korrelationen<sup>6</sup>, die allesamt negativ sind, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang „je länger (Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der HS OS), desto weniger hoch (Bedeutsamkeit der Zukunftsthemen)“ gibt.

Personen mit geringerer Lehrerfahrung schätzen die Themen „Diversität“ und „Gesundheit“ als bedeutsamer ein..

Für das Merkmal der Lehrdauer an der HS OS gibt es lediglich eine Korrelation mit dem Thema „Diversität“: Je länger die befragten Personen schon an der HS OS lehren, desto weniger bedeutsam schätzen sie das Thema ein.

## 2.3 Weitere Zukunftsthemen

In einer Freitext-Antwort konnten die Befragten weitere aus ihrer Sicht für Ihre Studierenden zukünftig bedeutsame Themen angeben. 117 Befragte haben diese Möglichkeit genutzt. Eine Liste mit allen zu diesem Punkt gemachten Angaben finden Sie im Anhang C.

<sup>6</sup> Für die Interpretation des hier angegebenen Korrelationskoeffizienten „r“ (nach Pearson) gelten nach Cohen (1988) folgende Richtlinien: ab .10 = geringe/schwache Korrelation, ab .30 = mittlere/moderate Korrelation, ab .50 = große/starke Korrelation.

### 3 Future Skills

Der Begriff „Future Skills“ erlebt seit einigen Jahren einen Boom. Future Skills werden in der Wissenschaft, der Wirtschaft und zunehmend auch in der Zivilgesellschaft diskutiert und im Allgemeinen mit „Zukunftskompetenzen“ gleichgesetzt.

Im Verbundprojekt „Future Skills.Applied“ wird unter Future Skills ein Bündel aus Wissen, anwendungsorientiertem Können und Werten/Haltungen verstanden, welches Studierende für ein erfolgreiches Studium, sowie für ihr Arbeits-, Privat- und gesellschaftliches Leben in Zukunft benötigen.

Dies sind nicht notwendigerweise nur ganz „neue“ Kompetenzen, sondern durchaus viele bereits bekannte.

#### 3.1 Integration von Future Skills in die Hochschule/Lehre

Das Präsidium der Hochschule Osnabrück hat sich über das Projekt Future Skills.Applied hinausgehend dazu entschlossen, Future Skills zu einem profilgebenden Element der Hochschule zu etablieren und Future Skills in den Curricula aller Studiengänge zu verankern.

Aus diesem Grund werden nun zunächst die Ergebnisse der Befragung zur Integration von Future Skills in die Hochschule bzw. die Lehre präsentiert.

Die ersten beiden Items zu „Future Skills als profilgebendem Element“ sowie zur „Bereitschaft sich in den Veränderungsprozess einzubringen“ werden auf den beiden folgenden Seiten jeweils im Vergleich von Gesamtstichprobe und den einzelnen Lehreinheiten dargestellt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es eine überdurchschnittliche Zustimmung dazu gibt, dass Future Skills zu einem profilgebenden Element der Hochschule Osnabrück werden sollen ( $MW=3,67$ ,  $SD=1,384$ ). Im Vergleich der Lehreinheiten zeigt sich, dass die Zustimmung an der Fakultät MKT und dem Institut für Musik (IfM) deutlich höher ausfallen, während die Zustimmung an der Fakultät IuL zwar geringer ist, aber immer noch deutlich über der theoretischen Mitte (2,5) liegt.

Auch die persönliche Bereitschaft, sich in den notwendigen Veränderungsprozess aktiv einzubringen, wird überdurchschnittlich eingeschätzt ( $MW=3,41$ ,  $SD=1,452$ ). Die Unterschiede zwischen den Lehreinheiten sind für dieses Item vergleichsweise gering. An der Fakultät WiSo wird die eigene Bereitschaft sich einzubringen etwas höher eingeschätzt, an der Fakultät AuL etwas geringer, die Abweichungen für die anderen Lehreinheiten sind zu vernachlässigen.

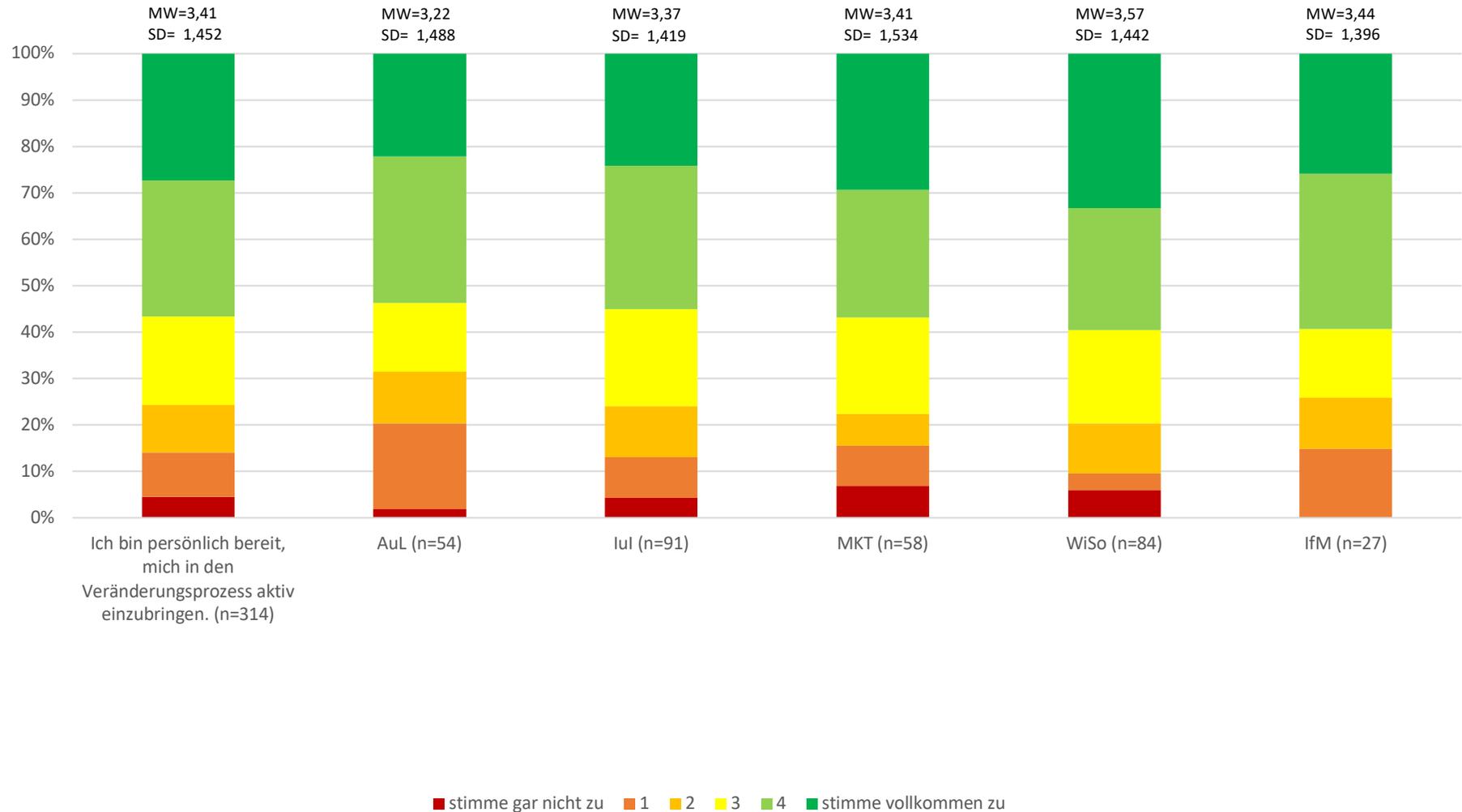
Das dritte Diagramm zur Integration von Future Skills in die Lehre fasst fünf Items zusammen. Dargestellt werden die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe. Die Ergebnisse für die einzelnen Lehreinheiten können Anhang D entnommen werden.

## Future Skills als profilgebendes Element der HS Osnabrück – Vergleich der Lehreinheiten



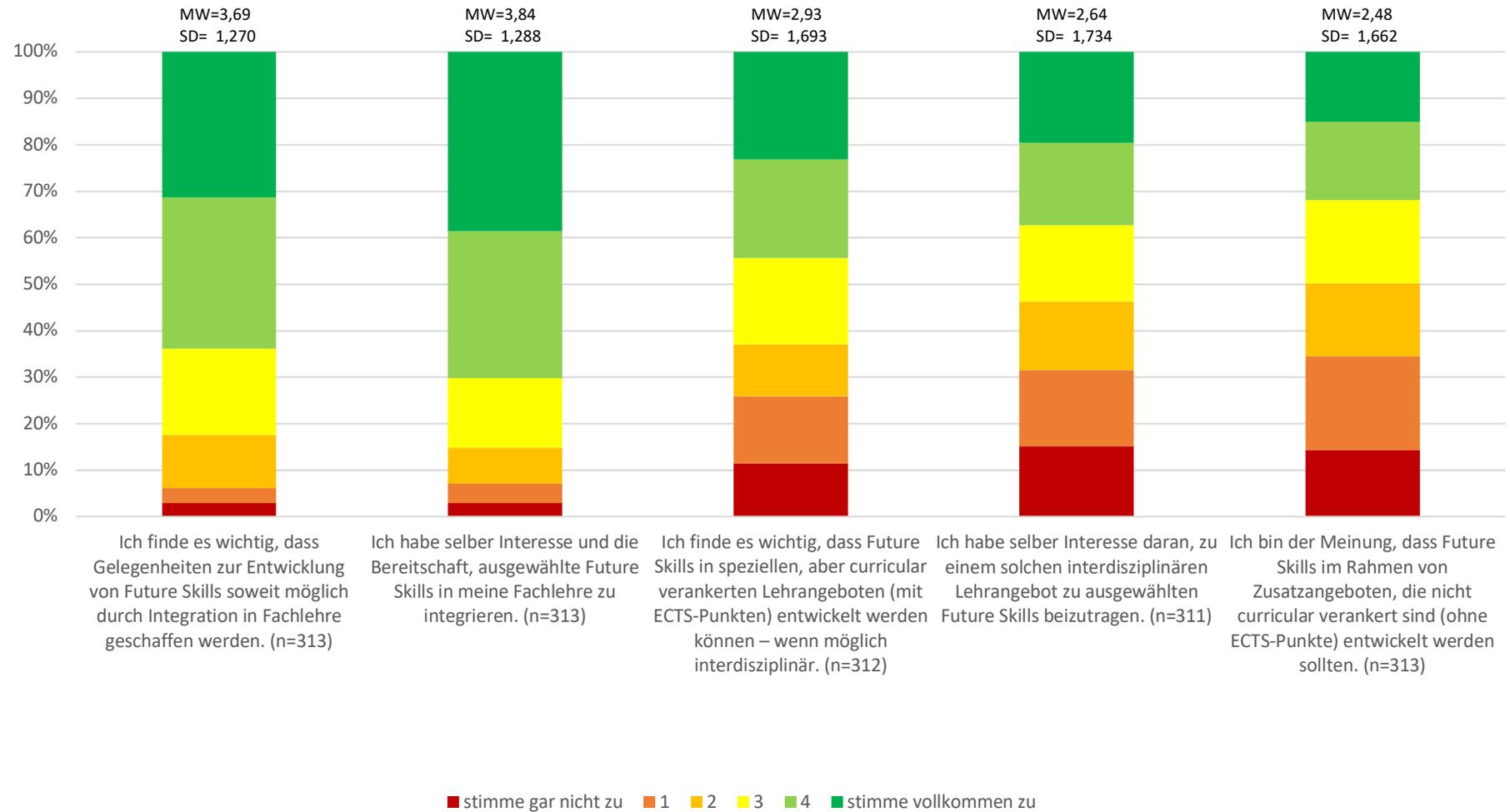
**Frage:** Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

## Future Skills an der HS Osnabrück – Bereitschaft mitzuwirken – Vergleich der Lehreinheiten



**Frage:** Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

## Integration von Future Skills in die Lehre (Gesamtstichprobe – n=323)



**Frage:** Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Die Zustimmung zur Integration von Future Skills in die Fachlehre sowie das Interesse und die Bereitschaft, ausgewählte Future Skills in die eigene Lehre zu integrieren, sind jeweils deutlich höher als die Zustimmung zu vergleichbaren Aspekten eines curricular verankerten, interdisziplinären Lehrangebots. Dabei liegen die Durchschnittswerte jeweils über der theoretischen Mitte.

Insbesondere die Bereitschaft, sich persönlich einzubringen, wird im Hinblick auf die Integration von Future Skills in die eigene Fachlehre deutlich positiver bewertet, als für den möglichen Beitrag zu einem interdisziplinären Lehrangebot.

Für nicht curricular verankerte Zusatzangebote ist die Zustimmung mit einem MW=2,48 fast genau im Durchschnitt. Es zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild, da alle sechs Antwortoptionen fast gleich stark vertreten sind.

### 3.2 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und der Einschätzung der Integration von Future Skills in die Hochschule/Lehre

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und der eingeschätzten Bedeutsamkeit der verschiedenen Zukunftsthemen berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)	Lehrdauer an der HS OS (in Jahren)
„Ich finde es wichtig, dass Future Skills zu einem profilgebenden Element der HS OS werden.“	-.142*	
„Ich bin persönlich bereit, mich in den notwendigen Veränderungsprozess aktiv einzubringen.“	-.136*	-.129*
„Ich habe selber Interesse und die Bereitschaft, ausgewählte Future Skills in meine Fachlehre zu integrieren.“		-.139*
„Ich finde es wichtig, dass Future Skills in speziellen, aber curricular verankerten Lehrangeboten (mit ECTS-Punkten) entwickelt werden können – wenn möglich interdisziplinär.“	-.139*	-.144*
„Ich habe selber Interesse daran, zu einem solchen interdisziplinären Lehrangebot zu ausgewählten Future Skills beizutragen.“	-.181**	-.200**

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant

Es finden sich einige schwache Korrelationen, die allesamt *negativ* ausfallen. Je geringer die Lehrerfahrung insgesamt bzw. die Lehrdauer an der HS OS, desto stärker ist tendenziell die Zustimmung zu den verschiedenen hier abgefragten Aspekten der Integration von Future Skills.

Personen mit weniger Lehrerfahrung und/oder geringerer Lehrdauer an der HS OS finden es tendenziell etwas wichtiger, dass Future Skills zu einem profilgebenden Element der HS OS werden und sind persönlich etwas eher bereit sich einerseits aktiv an dem Veränderungsprozess zu beteiligen sowie andererseits ausgewählte Future Skills in ihre Lehre zu integrieren. Auch stimmen sie etwas stärker zu, dass Future Skills in speziellen, curricular verankerten Lehrangeboten – wenn möglich interdisziplinäre – entwickelt werden sollten und haben tendenziell ein größeres Interesse daran selber zu einem solchen interdisziplinären Angebot beizutragen.

## 4 Bedeutsamkeit von Future Skills

Die Befragten wurden gebeten, erneut auf einer 6-stufigen endpunktbenannten Likertskala („nicht wichtig“ – „sehr wichtig“) einzuschätzen, wie bedeutsam es ihrer Meinung nach ist, dass Absolvent\*innen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften über verschiedene „Future Skills“ verfügen.

Die 39 Begriffe, die von Lehrenden in den dieser Befragung vorausgegangenen Interviews genannt wurden, wurden der Übersichtlichkeit halber in vier Kategorien – „Bereich Lernen und Denken“, „Bereich Kommunikation und Kollaboration“, „Bereich Information und Digitalisierung“ und „Bereich Eigenverantwortung und Gesellschaftliche Verantwortung“ – eingeteilt.

Es handelt sich bei dieser Einteilung nicht um eine Modellierung, sondern lediglich um eine Strukturierungshilfe zur Erleichterung beim Ausfüllen des Fragebogens.

Zusätzlich zur quantitativen Bewertung hatten die Befragten die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld die ihrer Meinung nach weiteren für ihre Studierenden in den kommenden Jahren bedeutsamen „Zukunftskompetenzen“ zu benennen.

Nach einer Gesamtschau aller bewerteten Future Skills in den einzelnen Bereichen folgt jeweils eine Betrachtung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Fakultäten bzw. des IfM hinsichtlich der Bewertung der Bedeutsamkeit der jeweiligen Future Skills.

Darstellungen aller fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse zur Bedeutsamkeit aller Future Skills sind im Anhang E zu finden.

### 4.1 Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Lernen & Denken“

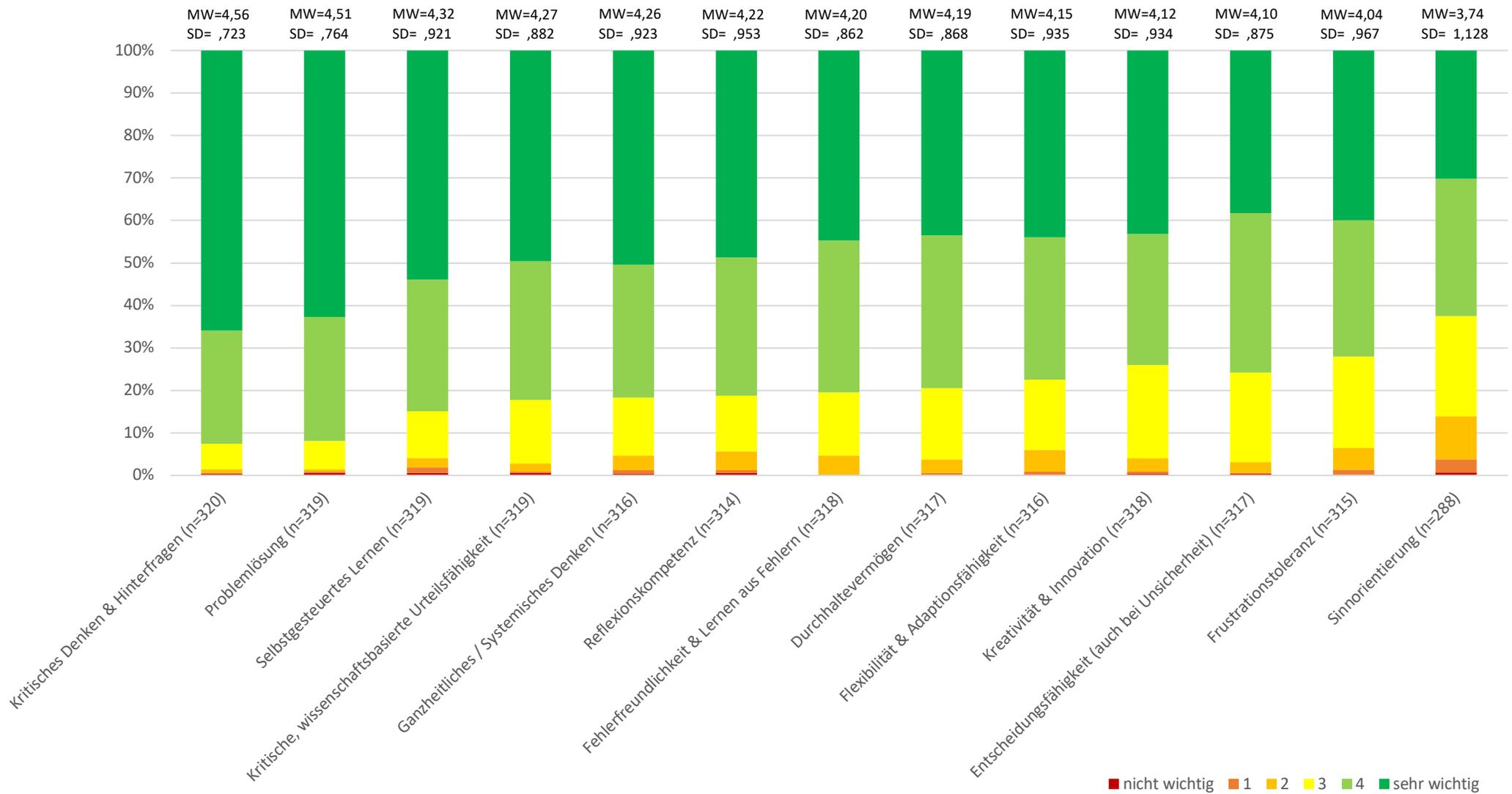
Die Future Skills wurden in der vorangehenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Generell zeigt sich eine hohe durchschnittliche Zustimmung über alle Kompetenzen im Bereich „Lernen & Denken“ hinweg. Alle bewerteten Kompetenzen erhalten einen deutlich über der theoretischen Mitte von 2,5 liegenden Wert – mit einer einzigen Ausnahme liegt der Mittelwert sogar jeweils über 4.

„Kritisches Denken & Hinterfragen“ hat mit einem  $MW=4,56$  ( $SD=,723$ ) die höchste Zustimmung erhalten, dicht gefolgt von „Problemlösung“ mit einem  $MW=4,51$  ( $SD=,764$ ). Alle Future Skills wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu knapp 11 %) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten. Dies wird besonders deutlich bei der Kompetenz „Sinnorientierung“, bei der nur 288 von 323 Befragten (89,16 %) eine Bewertung abgegeben haben.

„Sinnorientierung“ ist nicht nur die Kompetenz mit den meisten fehlenden Werten, sondern mit einem Mittelwert von 3,74 ( $SD=1,128$ ) auch die durchschnittlich am wenigsten bedeutsam eingeschätzte Kompetenz, die allerdings auch die größte Streuung (und damit Uneinigkeit unter den Befragten) aufweist.

## Bedeutsamkeit von Future Skills "Lernen & Denken"



**Frage:** Wie bedeutsam ist es Ihrer Meinung nach, dass Absolvent\*innen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften über die folgenden Future Skills verfügen?

#### 4.1.1 Vergleich der Lehreinheiten

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse lassen sich einige Unterschiede in den Gewichtungen erkennen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Bedeutsamkeit der eingeschätzten Future Skills im Bereich „Lernen & Denken“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM. Diejenigen Future Skills, die an den einzelnen Fakultäten/am IfM als (tendenziell) wichtiger bzw. weniger wichtig eingeschätzt wurden im Vergleich zur Gesamtstichprobe, sind farbig markiert (siehe die Legende unterhalb der Tabelle).

Während an den Fakultäten MKT und WiSo kaum Abweichungen zur Gesamtstichprobe in den mittleren Bewertungen festzustellen sind – mit einer Ausnahme: an der Fakultät WiSo wird „Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)“ etwas bedeutsamer eingeschätzt –, können für die Fakultäten AuL und IuL sowie das IfM jeweils mehrere, z.T. deutliche Abweichungen in den Bewertungen im Vergleich zur Gesamtstichprobe festgestellt werden.

An der Fakultät AuL sind dies ausschließlich leicht positive Abweichungen in fünf Kompetenzbereichen: „Ganzheitliches / Systemisches Denken“, „Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit“, „Reflexionskompetenz“, „Flexibilität & Adaptionsfähigkeit“ und „Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)“.

Die Lehrenden des IfM haben 8 von 13 Kompetenzbereichen (z.T. deutlich) bedeutsamer eingeschätzt im Vergleich zur Gesamtstichprobe: „Kreativität & Innovation“, „Selbstgesteuertes Lernen“, „Flexibilität & Adaptionsfähigkeit“, „Reflexionskompetenz“, „Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern“, „Frustrationstoleranz“, „Durchhaltevermögen“, „Sinnorientierung“ und „Ganzheitliches / Systemisches Denken“. Besonders starke Abweichungen ergeben sich für „Kreativität und Innovation“, „Flexibilität & Adaptionsfähigkeit“ sowie „Sinnorientierung“.

An der Fakultät IuL gibt es hingegen ausschließlich negative Abweichungen, und zwar in 10 von 13 Kompetenzbereichen. Lediglich die Kompetenzen „Problemlösung“, „Selbstgesteuertes Lernen“ und „Kreativität & Innovation“ erhalten eine vergleichbar hohe Bewertung wie in der Gesamtstichprobe.

**Tabelle: Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Lernen & Denken“ im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Kritisches Denken & Hinterfragen	Kritisches Denken & Hinterfragen	Problemlösung	Kritisches Denken & Hinterfragen	Kritisches Denken & Hinterfragen	Kreativität & Innovation
Problemlösung	Problemlösung	Kritisches Denken & Hinterfragen	Problemlösung	Problemlösung	Selbstgesteuertes Lernen
Selbstgesteuertes Lernen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Selbstgesteuertes Lernen	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Flexibilität & Adaptionfähigkeit
Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Selbstgesteuertes Lernen	Reflexionskompetenz
Ganzheitliches / Systemisches Denken	Reflexionskompetenz	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Durchhaltevermögen	Reflexionskompetenz	Kritisches Denken & Hinterfragen
Reflexionskompetenz	Durchhaltevermögen	Kreativität & Innovation	Flexibilität & Adaptionfähigkeit	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern
Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Flexibilität & Adaptionfähigkeit	Durchhaltevermögen	Selbstgesteuertes Lernen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Problemlösung
Durchhaltevermögen	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Frustrationstoleranz
Flexibilität & Adaptionfähigkeit	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Flexibilität & Adaptionfähigkeit	Reflexionskompetenz	Durchhaltevermögen	Durchhaltevermögen
Kreativität & Innovation	Kreativität & Innovation	Reflexionskompetenz	Kreativität & Innovation	Frustrationstoleranz	Sinnorientierung
Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Frustrationstoleranz	Frustrationstoleranz	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Flexibilität & Adaptionfähigkeit	Ganzheitliches / Systemisches Denken
Frustrationstoleranz	Selbstgesteuertes Lernen	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Frustrationstoleranz	Kreativität & Innovation	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)
Sinnorientierung	Sinnorientierung	Sinnorientierung	Sinnorientierung	Sinnorientierung	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

## 4.2 Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“

Die Future Skills wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Insgesamt zeigt sich erneut eine hohe durchschnittliche Zustimmung über alle Kompetenzen im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ hinweg. Allerdings ist diese Zustimmung nicht ganz so hoch wie bei den Kompetenzen im Bereich „Lernen & Denken“.

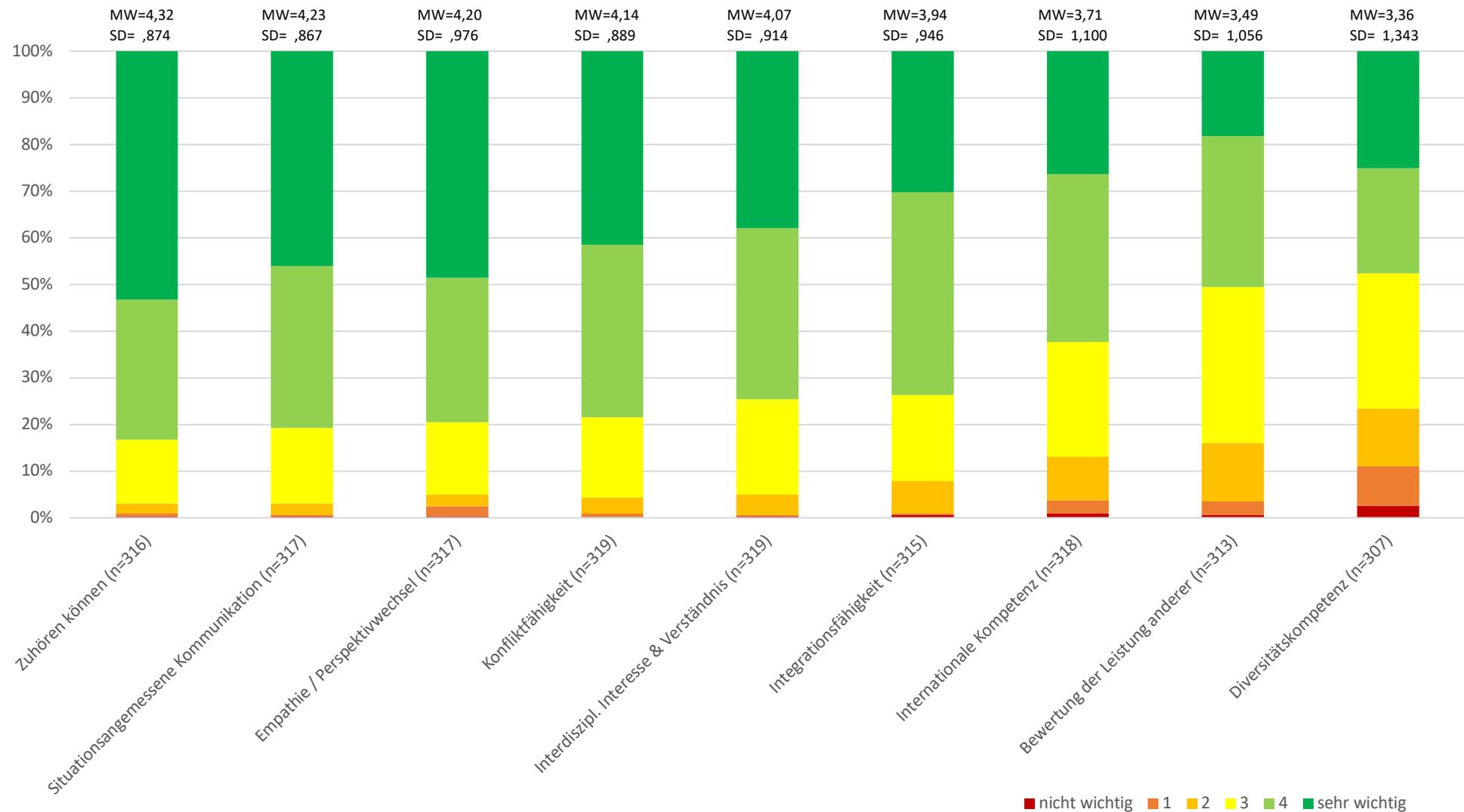
Alle hier bewerteten Kompetenzen erhalten einen deutlich über der theoretischen Mitte von 2,5 liegenden Wert – 5 von 9 Kompetenzbereichen erreichen einen Mittelwert über 4.

„Zuhören können“ hat mit einem MW=4,32 (SD=,874) die höchste Zustimmung erhalten, dicht gefolgt von „Situationsangemessene Kommunikation“ mit einem MW=4,23 (SD=,867) und „Empathie / Perspektivwechsel“ mit einem MW=4,20 (SD=,976).

Alle Future Skills wurden von mindestens 95% der Befragten bewertet.

„Diversitätskompetenz“ ist nicht nur die Kompetenz mit den meisten fehlenden Werten (knapp 5% der Befragten haben hier keine Bewertung abgegeben), sondern mit einem Mittelwert von 3,36 (SD=1,343) auch die durchschnittlich am wenigsten bedeutsam eingeschätzte Kompetenz. Gleichzeitig weist diese Kompetenz auch die deutlich größte Streuung (und somit Uneinigkeit) unter den Befragten auf.

## Bedeutsamkeit von Future Skills "Kommunikation & Kollaboration"



**Frage:** Wie bedeutsam ist es Ihrer Meinung nach, dass Absolvent\*innen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften über die folgenden Future Skills verfügen?

#### 4.2.1 Vergleich der Lehreinheiten

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse lassen sich erneut Unterschiede in den Gewichtungen erkennen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Bedeutsamkeit der eingeschätzten Future Skills im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Während die Mittelwerte für die Fakultät MKT für keinen Kompetenzbereich von den Mittelwerten der Gesamtstichprobe abweichen, gibt es an den Fakultäten AuL und WiSo jeweils kleinere positive Abweichungen in drei bzw. zwei Kompetenzbereichen.

Die Lehrenden der Fakultät AuL haben die Kompetenzen „Empathie / Perspektivwechsel“, „Konfliktfähigkeit“ und „Einschätzung / Bewertung der Leistung anderer“ als etwas wichtiger bewertet.

Die Lehrenden der Fakultät WiSo schätzen die Kompetenzen „Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)“ und „Diversitätskompetenz“ etwas bedeutsamer ein.

Die Lehrenden des IfM haben 7 der 9 Kompetenzen im Mittel (z.T. deutlich) besser bewertet im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Dies sind „Zuhören können“, „Empathie / Perspektivwechsel“, „Situationsangemessene Kommunikation“, „Integrationsfähigkeit“, „Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)“, „Diversitätskompetenz“ und „Einschätzung / Bewertung der Leistung anderer“. Insbesondere für die „Diversitätskompetenz“ ergibt sich eine deutliche positive Abweichung.

Die Lehrenden der Fakultät IuI hingegen haben für den Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ alle 9 Kompetenzen mehr oder weniger deutlich niedriger in ihrer Bedeutsamkeit für ihre Studierenden eingeschätzt im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Insbesondere die „Diversitätskompetenz“ wurde im Vergleich deutlich weniger bedeutsam bewertet.

**Tabelle: Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Zuhören können	Empathie / Perspektivwechsel	Zuhören können	Zuhören können	Zuhören können	Zuhören können
Situationsangemessene Kommunikation	Zuhören können	Situationsangemessene Kommunikation	Empathie / Perspektivwechsel	Situationsangemessene Kommunikation	Empathie / Perspektivwechsel
Empathie / Perspektivwechsel	Konfliktfähigkeit	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Situationsangemessene Kommunikation	Empathie / Perspektivwechsel	Situationsangemessene Kommunikation
Konfliktfähigkeit	Situationsangemessene Kommunikation	Konfliktfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Konfliktfähigkeit
Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Empathie / Perspektivwechsel	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Integrationsfähigkeit
Integrationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis
Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)					
Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz			
Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

### **4.3 Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Information & Digitalisierung“**

Die Future Skills sind in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

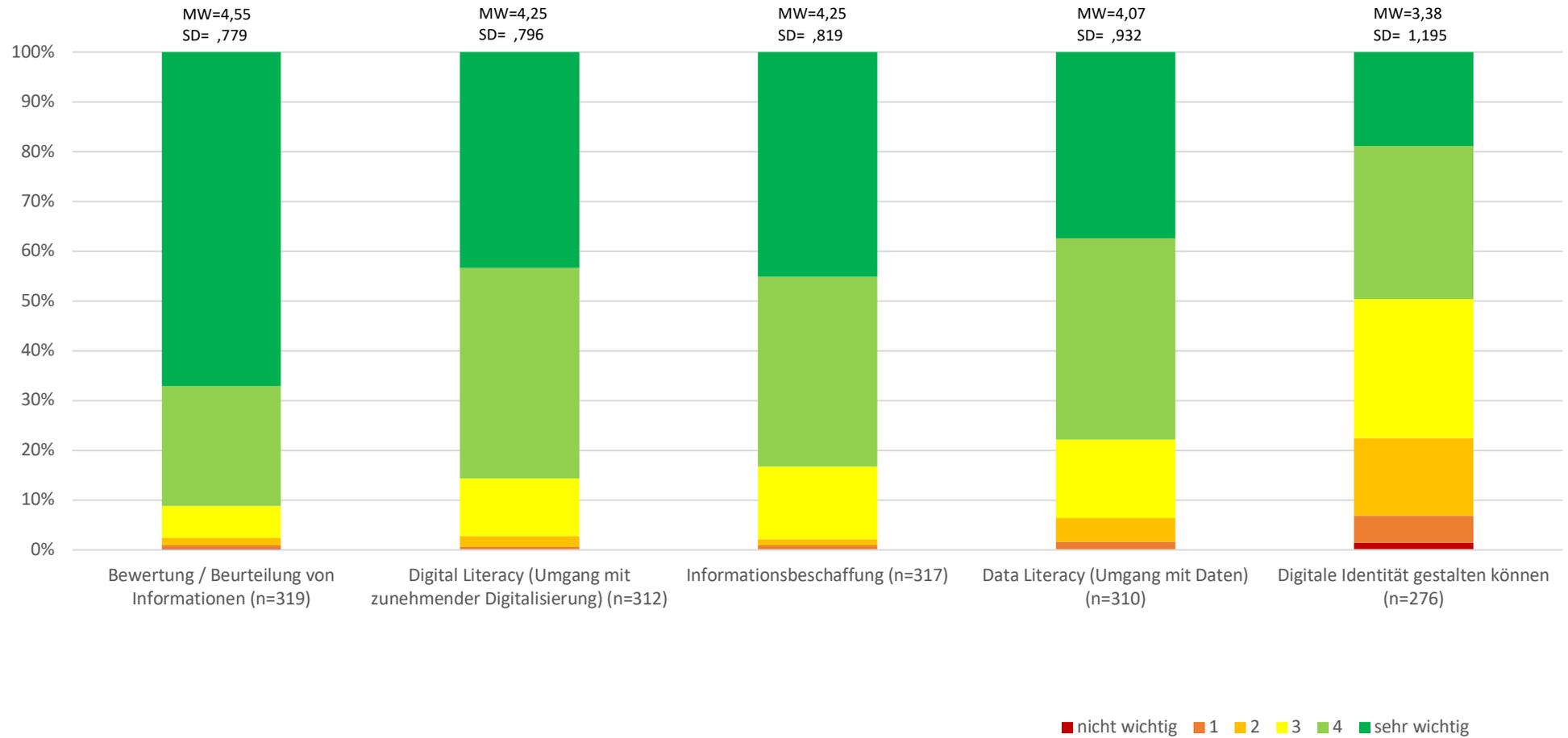
Insgesamt zeigt sich erneut eine hohe durchschnittliche Zustimmung für die fünf im Bereich „Information & Digitalisierung“ abgefragten Kompetenzen. Alle hier bewerteten Kompetenzen erhalten einen deutlich über der theoretischen Mitte von 2,5 liegenden Wert – 4 von 5 Kompetenzbereichen erreichen einen Mittelwert über 4.

„Bewertung / Beurteilung von Informationen“ hat mit einem MW=4,55 (SD=,779) die höchste Zustimmung erhalten, gefolgt von „Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)“ mit einem MW=4,25 (SD=,796) und „Informationsbeschaffung“ ebenfalls mit einem MW=4,25 (SD=,819).

4 von 5 Future Skills im Bereich „Information & Digitalisierung“ wurden von mindestens rund 96% der Befragten bewertet – lediglich die Kompetenz „Digitale Identität gestalten können“ wurde nur von gut 85% der Befragten eingeschätzt, was dafür sprechen könnte, dass nicht für alle eindeutig war, was damit gemeint ist.

Die Kompetenz „Digitale Identität gestalten können“ ist nicht nur die Kompetenz mit den meisten fehlenden Werten, sondern auch die Kompetenz, die durchschnittlich am wenigsten bedeutsam eingeschätzt wurde mit einem Mittelwert von 3,38 (SD=1,195). Zudem weist sie die deutlichste Streuung und damit eine größere Uneinigkeit unter den Befragten auf.

## Bedeutsamkeit von Future Skills "Information & Digitalisierung"



**Frage:** Wie bedeutsam ist es Ihrer Meinung nach, dass Absolvent\*innen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften über die folgenden Future Skills verfügen?

### 4.3.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Bedeutsamkeit der eingeschätzten Future Skills im Bereich „Information & Digitalisierung“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Analyse der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse fällt für den Bereich „Information und Digitalisierung“ auf, dass es deutlich weniger Abweichungen in den Mittelwerten im Vergleich der einzelnen Fakultäten mit der Gesamtstichprobe gibt.

Für die Fakultäten MKT und WiSo lassen sich gar keine Abweichungen feststellen, an der Fakultät IuL wird lediglich eine Kompetenz, nämlich „Digitale Identität gestalten können“ als etwas weniger bedeutsam eingeschätzt.

An der Fakultät AuL werden „Digital Literacy“ und „Data Literacy“ jeweils etwas höher in ihrer Bedeutsamkeit eingeschätzt im Vergleich zur Gesamtstichprobe.

Für das IfM lassen sich erneut die meisten und deutlichsten Abweichungen feststellen – im Bereich „Information & Digitalisierung“ allerdings vor allem negative Abweichungen im Vergleich mit der Gesamtstichprobe: „Bewertung / Beurteilung von Informationen“, „Digital Literacy“ und insbesondere „Data Literacy“ werden für weniger bedeutsam gehalten. Interessanterweise wird ausgerechnet die Kompetenz „Digitale Identität gestalten“, die in allen Fakultäten den letzten Platz belegt, von den Lehrenden des IfM im Vergleich deutlich bedeutsamer eingeschätzt.

**Tabelle: Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Information & Digitalisierung“ im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Bewertung / Beurteilung von Informationen	Informationsbeschaffung				
Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Informationsbeschaffung	Informationsbeschaffung	Bewertung / Beurteilung von Informationen
Informationsbeschaffung	Data Literacy (Umgang mit Daten)	Informationsbeschaffung	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)
Data Literacy (Umgang mit Daten)	Informationsbeschaffung	Data Literacy (Umgang mit Daten)	Data Literacy (Umgang mit Daten)	Data Literacy (Umgang mit Daten)	Digitale Identität gestalten können
Digitale Identität gestalten können	Data Literacy (Umgang mit Daten)				

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

#### **4.4 Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“**

Die Future Skills sind in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

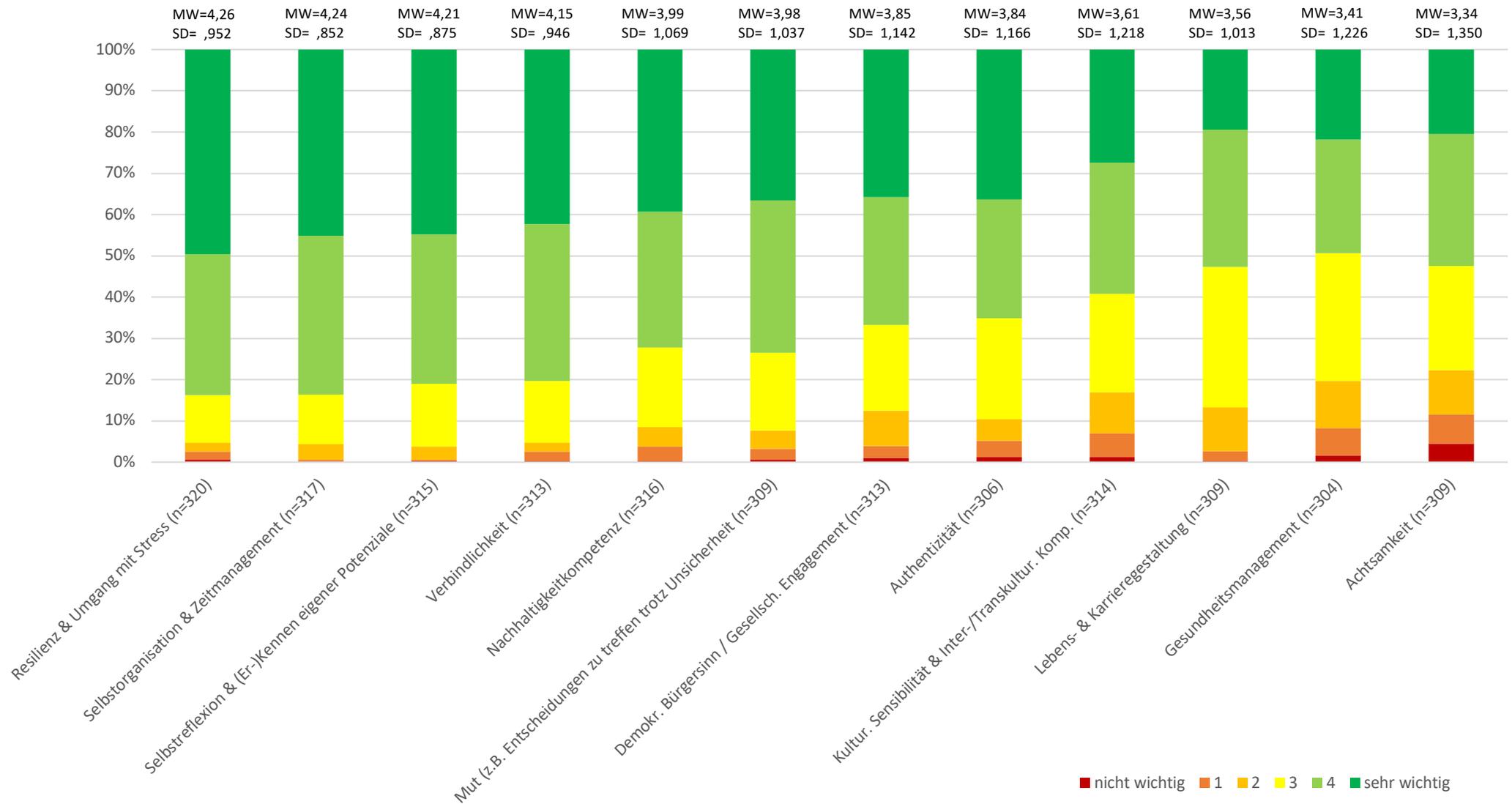
Generell zeigt sich erneut eine recht hohe durchschnittliche Zustimmung für die 12 im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ abgefragten Kompetenzen, allerdings auch die höchsten Streuungen im Vergleich mit den anderen drei Future Skills-Bereichen. Alle hier bewerteten Kompetenzen erhalten einen über der theoretischen Mitte von 2,5 liegenden Wert – 4 der 12 Kompetenzbereiche erreichen einen Mittelwert von über 4.

„Resilienz & Umgang mit Stress“ hat mit einem MW=4,26 (SD=,952) die höchste Zustimmung erhalten, gefolgt von „Selbstorganisation & Zeitmanagement“ mit einem MW=4,24 (SD=,852) und „Selbstreflexion & (Er-)Kennen eigener Potenziale“ mit einem MW=4,21 (SD=,875).

Alle Future Skills im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ wurden von mindestens rund 94% der Befragten bewertet.

„Achtsamkeit“ ist mit einem Mittelwert von 3,34 (SD=1,350) die durchschnittlich am wenigsten bedeutsam eingeschätzte Kompetenz, die auch die deutlich größte Streuung (und damit Uneinigkeit unter den Befragten) aufweist.

## Bedeutsamkeit von Future Skills "Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung"



**Frage:** Wie bedeutsam ist es Ihrer Meinung nach, dass Absolvent\*innen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften über die folgenden Future Skills verfügen?

#### 4.4.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Bedeutsamkeit der eingeschätzten Future Skills im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse lassen sich für den Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ vergleichsweise viele, z.T. deutliche Abweichungen in den Mittelwerten im Vergleich der einzelnen Fakultäten und des IfM mit der Gesamtstichprobe feststellen.

An den Fakultäten MKT und WiSo finden sich erneut die wenigsten Abweichungen im Vergleich zur Gesamtstichprobe – jeweils eine Kompetenz („Achtsamkeit“ an der Fakultät MKT und „Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz“ an der Fakultät WiSo) wird leicht positiver in ihrer Bedeutsamkeit bewertet.

An der Fakultät AuL werden sechs der 12 Kompetenzen als bedeutsamer eingeschätzt als von der Gesamtstichprobe, nämlich „Resilienz & Umgang mit Stress“, „Nachhaltigkeitskompetenz“, „Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)“, „Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement“, „Gesundheitsmanagement“ und „Achtsamkeit“.

Für die Fakultät IuL und für das IfM lassen sich die meisten und deutlichsten Abweichungen feststellen.

Diese Abweichungen fallen an der Fakultät IuL ausschließlich in negativer Richtung aus. Hier wird die Bedeutsamkeit von zehn der 12 Kompetenzen schlechter bewertet als von der Gesamtstichprobe, insbesondere die Bewertung für die Kompetenz „Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz“ weicht deutlich negativ ab.

Lediglich die Kompetenzen „Selbstorganisation & Zeitmanagement“ und „Authentizität“ erhalten vergleichbar hohe Bewertungen von den Lehrenden der IuL.

Am IfM hingegen fallen die Abweichungen für zehn der 12 Kompetenzen ausschließlich positiv aus. Die Bedeutsamkeit wird im Vergleich zur Gesamtstichprobe insbesondere für die Kompetenzen „Lebens- und Karrieregestaltung“, „Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz“, „Achtsamkeit“ und „Gesundheitsmanagement“ von den Lehrenden des IfM deutlich höher bewertet).

Nur für „Resilienz & Umgang mit Stress“ sowie die „Nachhaltigkeitskompetenz“ lassen sich keine Abweichungen feststellen.

**Tabelle: Bedeutsamkeit von Future Skills im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät Aul	Fakultät Iul	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Resilienz & Umgang mit Stress	Resilienz & Umgang mit Stress	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Resilienz & Umgang mit Stress	Selbstorganisation & Zeitmanagement
Selbstorganisation & Zeitmanagement	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Resilienz & Umgang mit Stress	Resilienz & Umgang mit Stress	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale
Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Verbindlichkeit	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Resilienz & Umgang mit Stress
Verbindlichkeit	Nachhaltigkeitskompetenz	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Verbindlichkeit	Verbindlichkeit	Lebens- und Karrieregestaltung
Nachhaltigkeitskompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Nachhaltigkeitskompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz
Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Verbindlichkeit	Authentizität	Nachhaltigkeitskompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Verbindlichkeit
Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Nachhaltigkeitskompetenz	Authentizität
Authentizität	Authentizität	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Authentizität	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Achtsamkeit
Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Gesundheitsmanagement	Lebens- und Karrieregestaltung	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Authentizität	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)
Lebens- und Karrieregestaltung	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Gesundheitsmanagement	Achtsamkeit	Lebens- und Karrieregestaltung	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement
Gesundheitsmanagement	Lebens- und Karrieregestaltung	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Lebens- und Karrieregestaltung	Gesundheitsmanagement	Nachhaltigkeitskompetenz
Achtsamkeit	Achtsamkeit	Achtsamkeit	Gesundheitsmanagement	Achtsamkeit	Gesundheitsmanagement

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

#### 4.5 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und der Einschätzung der Bedeutsamkeit von Future Skills

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und der eingeschätzten Bedeutsamkeit der verschiedenen Future Skills berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)	Lehrdauer an der HS OS (in Jahren)
<b>Bereich „Kommunikation &amp; Kollaboration“</b>		
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Diversitätskompetenz</b>	-	-.133*
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Bewertung der Leistung anderer</b>	.115*	.141*
<b>Bereich „Eigenverantwortung &amp; Gesellschaftliche Verantwortung“</b>		
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Resilienz &amp; Umgang mit Belastung/Stress</b>	-.113*	
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Achtsamkeit</b>	-.126*	-.156**
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Gesundheitsmanagement</b>		-.127*
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement</b>		-.116*
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen, voranzuschreiten, trotz Unsicherheit)</b>	-.136*	-.164**

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant

Es gibt nur wenige schwache Korrelationen, von denen die meisten *negativ* sind, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang „je länger (Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der HS OS), desto weniger hoch (Bedeutsamkeit der Future Skills)“ gibt.

Je geringer die Lehrerfahrung der befragten Personen ist, desto bedeutsamer werden die Future Skills „Resilienz & Umgang mit Belastung/Stress“, „Achtsamkeit“ und „Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen, voranzuschreiten, trotz Unsicherheit)“ eingeschätzt.

Je kürzer die befragten Personen an der HS OS lehren, desto bedeutsamer schätzen sie die Future Skills „Diversitätskompetenz“, „Achtsamkeit, Gesundheitsmanagement“, „Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement“ und „Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen, voranzuschreiten, trotz Unsicherheit)“ ein.

Lediglich für den Future Skill „Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer“ ergibt sich eine schwache, *positive* Korrelation: Je größer die „Lehrerfahrung“ bzw. die „Lehrdauer an der HS OS“ ist, desto bedeutsamer wird dieser Future Skill eingeschätzt.

#### **4.6 Weitere Future Skills**

In einer Freitext-Antwort konnten die Befragten im Anschluss an die Beurteilung der Bedeutsamkeit der Future Skills weitere aus ihrer Sicht für Ihre Studierenden bedeutsame Zukunftskompetenzen angeben. 51 Befragte haben diese Möglichkeit genutzt. Eine Liste mit allen zu diesem Punkt gemachten Angaben finden Sie im Anhang F.

## 5 Future Skills in der Lehre

Die Befragten wurden gebeten, erneut auf einer 6-stufigen endpunktbenannten Likertskala („gar nicht“ – „sehr stark“) einzuschätzen, inwieweit sie die einzelnen Future Skills bereits in ihrer eigenen Lehre berücksichtigen, indem sie Gelegenheiten für deren Entwicklung schaffen.

Die zuvor erwähnte, ausschließlich der Strukturierung und Übersichtlichkeit dienende Kategorisierung in die vier Bereiche „Lernen und Denken“, „Kommunikation und Kollaboration“, „Information und Digitalisierung“ sowie „Eigenverantwortung und Gesellschaftliche Verantwortung“ wurde beibehalten.

Zusätzlich zur quantitativen Bewertung hatten die Befragten die Möglichkeit, zum Zweck der Kontaktaufnahme ihre (von den Befragungsdaten unabhängig gespeicherte!) E-Mail-Adresse zu hinterlassen, wenn sie über Erfahrungen mit der Integration von Future Skills in ihre eigene Lehre berichten wollten, die ggf. als „Good Practice“-Beispiel für andere Lehrende dienen können.

Nach einer Gesamtschau aller bewerteten Future Skills in den einzelnen Bereichen folgt jeweils eine Betrachtung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Fakultäten bzw. des IfM hinsichtlich der Berücksichtigung der jeweiligen Future Skills in der Lehre.

Darstellungen aller fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse zur Bedeutsamkeit aller Future Skills sind im Anhang G zu finden.

### 5.1 Future Skills in der Lehre – Bereich „Lernen & Denken“

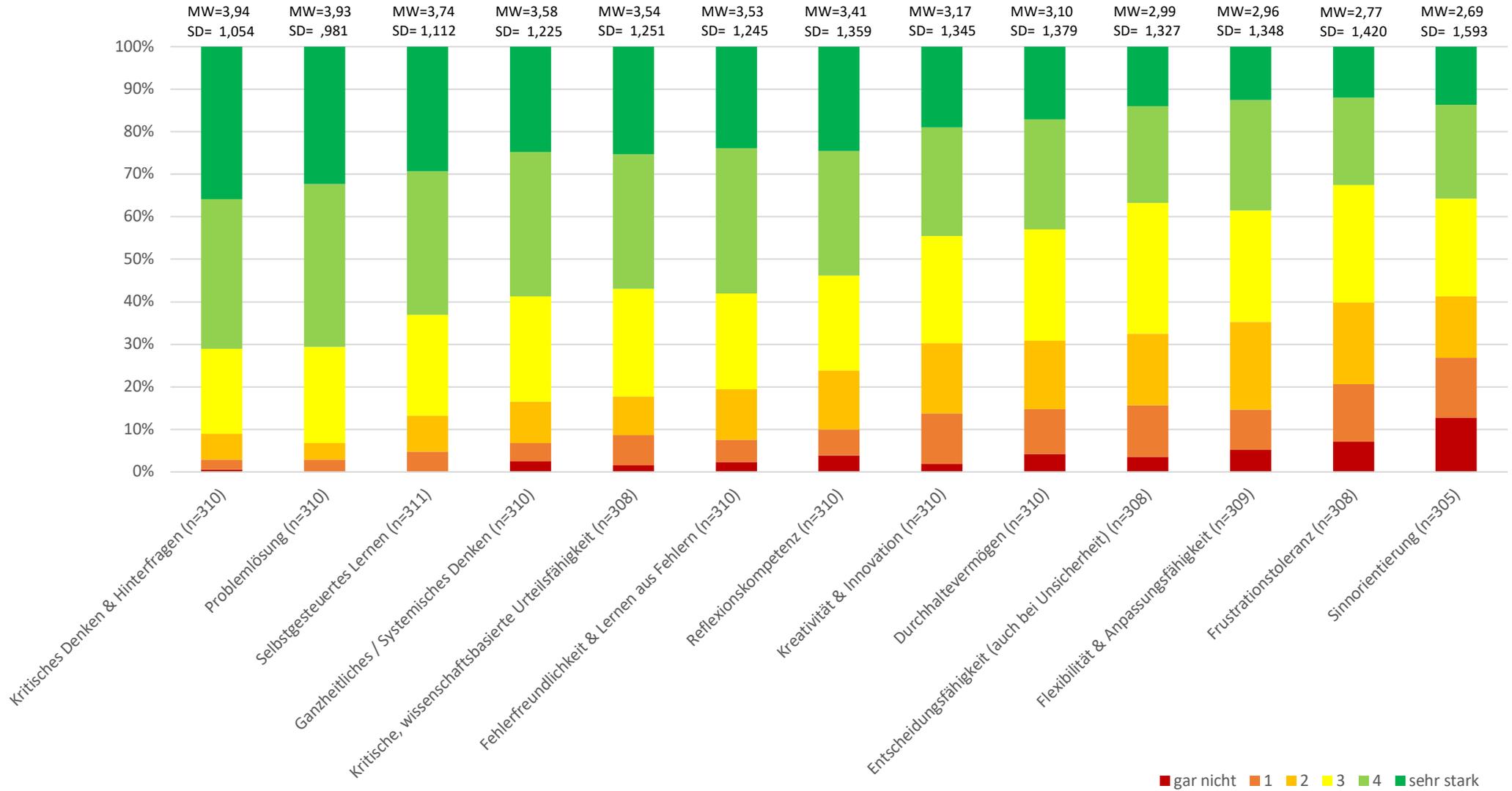
Die Future Skills wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Insgesamt zeigt sich eine überdurchschnittliche Zustimmung über alle Kompetenzen im Bereich „Lernen & Denken“ hinweg – alle hier bewerteten Kompetenzen erhalten einen über der theoretischen Mitte von 2,5 liegenden Wert.

Allerdings liegen die Mittelwerte allesamt deutlich unter den Werten, die für die „Bedeutsamkeit von Future Skills“ im Bereich „Lernen & Denken“ erreicht wurden (zwischen 0,68 („Problemlösung“ und „Selbstgesteuertes Lernen“) und 1,27 („Frustrationstoleranz“) weniger). Die durchschnittliche Abweichung beträgt 0,87, also etwas weniger als ein Skalenpunkt, zwischen der (höher eingeschätzten) Bedeutsamkeit und der (geringer eingeschätzten) Berücksichtigung in der Lehre für den Bereich „Lernen & Denken“. Zudem sind die Streuungen für die Berücksichtigung in der Lehre deutlich höher, was bedeutet, dass die Bewertungen innerhalb der Gruppe der Lehrenden hinsichtlich der Berücksichtigung in der Lehre stärker variieren als bei der Bedeutsamkeit der entsprechenden Future Skills.

Alle Future Skills wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu gut 5%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten.

## Berücksichtigung von Future Skills "Lernen & Denken" in der Lehre



**Frage:** Wie stark berücksichtigen Sie die folgenden Future Skills bereits jetzt in Ihrer eigenen Lehre, indem Sie für ihre Entwicklung Gelegenheiten schaffen?

„Kritisches Denken & Hinterfragen“ hat mit einem MW=3,94 (SD=1,054) die höchste Zustimmung erhalten, dicht gefolgt von „Problemlösung“ mit einem MW=3,93 (SD=,981). Am wenigsten Berücksichtigung finden in der Lehre „Sinnorientierung“ mit einem MW=2,69 (SD=1,593) und „Frustrationstoleranz“ mit einem MW=2,77 (SD=1,420)

### 5.1.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Future Skills hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre im Bereich „Lernen & Denken“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse fällt auf, dass es viele deutliche Abweichungen in den Mittelwerten der einzelnen Lehreinheiten im Vergleich mit denen der Gesamtstichprobe gibt, also deutlich mehr dunkelgrüne bzw. dunkelrote als es im Hinblick auf die eingeschätzte Bedeutsamkeit der Future Skills der Fall war.

Für die Fakultäten AuL, MKT und WiSo lassen sich ganz überwiegend leicht positive Abweichungen feststellen – lediglich das von den Lehrenden der WiSo im Vergleich zur Gesamtstichprobe leicht negativer bewertete „Durchhaltevermögen“ sowie die deutlich positiver bewertete „Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit“ lassen sich hier hervorheben.

Für das IfM können erneut die meisten und deutlichsten Abweichungen festgestellt werden. Die Berücksichtigung von 12 der 13 Kompetenzen in der Lehre wird (z.T. sehr deutlich) positiver eingeschätzt. Dies gilt insbesondere für die Kompetenzen „Kreativität & Innovation“, „Reflexionskompetenz“, „Flexibilität & Anpassungsfähigkeit“, „Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern“, „Durchhaltevermögen“, „Sinnorientierung“, „Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit“ und „Frustrationstoleranz“.

Lediglich die „Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit“ wird von den Lehrenden des IfM weniger stark in der eigenen Lehre berücksichtigt als im Durchschnitt der Gesamtstichprobe.

Für die Fakultät IuI hingegen können erneut ausschließlich negative Abweichungen für zehn der 13 Kompetenzen festgestellt werden. Die Kompetenzen „Kritisches Denken & Hinterfragen“, „Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit“, „Reflexionskompetenz“, „Flexibilität & Anpassungsfähigkeit“, „Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)“ sowie „Sinnorientierung“ werden nach Einschätzung der Lehrenden der IuI deutlich weniger in der Lehre berücksichtigt als in der Gesamtstichprobe.

**Tabelle: Berücksichtigung von Future Skills im Bereich „Lernen & Denken“ in der aktuellen Lehre im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Kritisches Denken & Hinterfragen	Kritisches Denken & Hinterfragen	Problemlösung	Kritisches Denken & Hinterfragen	Kritisches Denken & Hinterfragen	Kreativität & Innovation
Problemlösung	Problemlösung	Selbstgesteuertes Lernen	Problemlösung	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Selbstgesteuertes Lernen
Selbstgesteuertes Lernen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Kritisches Denken & Hinterfragen	Reflexionskompetenz	Problemlösung	Kritisches Denken & Hinterfragen
Ganzheitliches / Systemisches Denken	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Selbstgesteuertes Lernen	Problemlösung
Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Selbstgesteuertes Lernen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Selbstgesteuertes Lernen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Reflexionskompetenz
Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Durchhaltevermögen	Ganzheitliches / Systemisches Denken	Reflexionskompetenz	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit
Reflexionskompetenz	Reflexionskompetenz	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern	Fehlerfreundlichkeit & Lernen aus Fehlern
Kreativität & Innovation	Kreativität & Innovation	Kreativität & Innovation	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Durchhaltevermögen
Durchhaltevermögen	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Reflexionskompetenz	Durchhaltevermögen	Kreativität & Innovation	Ganzheitliches / Systemisches Denken
Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Frustrationstoleranz	Kreativität & Innovation	Flexibilität & Adaptionsfähigkeit	Sinnorientierung
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Durchhaltevermögen	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Durchhaltevermögen	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)
Frustrationstoleranz	Sinnorientierung	Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)	Sinnorientierung	Frustrationstoleranz	Frustrationstoleranz
Sinnorientierung	Frustrationstoleranz	Sinnorientierung	Frustrationstoleranz	Sinnorientierung	Kritische, wissenschaftsbasierte Urteilsfähigkeit

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

## 5.2 Future Skills in der Lehre – Bereich „Kommunikation & Kollaboration“

Die Future Skills wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Vier der neun Kompetenzen im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ haben hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre eine Bewertung erhalten, die deutlich über der theoretischen Mitte von 2,5 liegt. Die fünf weiteren Kompetenzen liegen relativ nah oberhalb bzw. unterhalb dieses Wertes.

Insgesamt liegen die Mittelwerte allesamt deutlich unter den Werten, die für die „Bedeutsamkeit von Future Skills“ im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ erreicht wurden (zwischen 0,50 („Interdisziplinäres Interesse & Verständnis“) und 1,42 („Konfliktfähigkeit“) weniger).

Die durchschnittliche Abweichung beträgt 0,98, was praktisch einem Skalenpunkt entspricht, zwischen der (höher eingeschätzten) Bedeutsamkeit und der (geringer eingeschätzten) Berücksichtigung in der Lehre für den Bereich „Kommunikation & Kollaboration“.

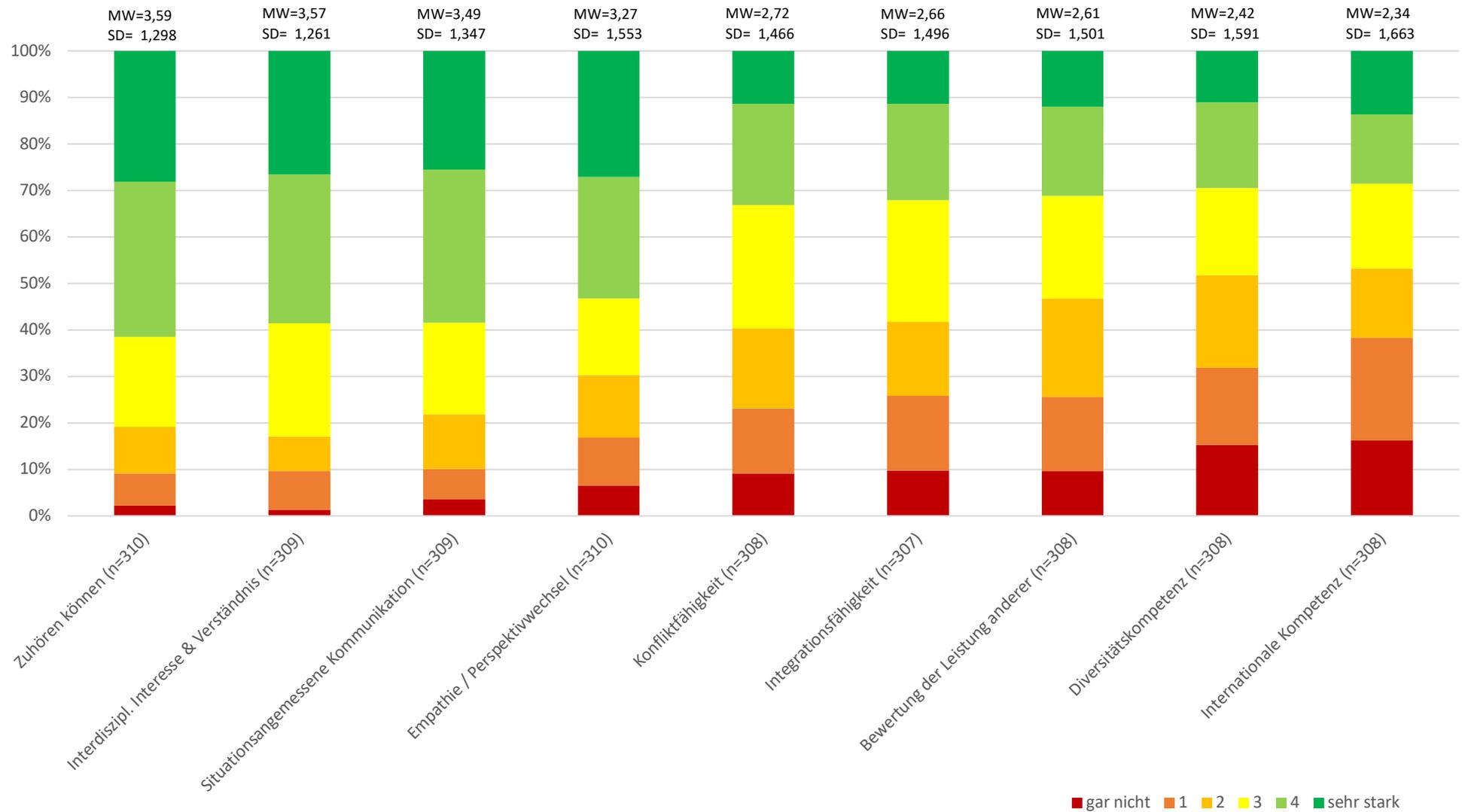
Auch sind die Streuungen deutlich höher, das heißt die Unterschiedlichkeit innerhalb der Bewertendengruppe ist deutlich höher für die Berücksichtigung in der Lehre als für die Bedeutsamkeit der entsprechenden Future Skills.

Alle Future Skills wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu knapp 5%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten.

„Zuhören können“ hat mit einem MW=3,59 (SD=1,298) die höchste Zustimmung erhalten, dicht gefolgt von „Interdisziplinäres Interesse & Verständnis“ mit einem MW=3,57 (SD=1,261).

Am wenigsten Berücksichtigung finden in der Lehre „Internationale Kompetenz“ mit einem MW=2,34 (SD=1,663) und „Diversitätskompetenz“ mit einem MW=2,42 (SD=1,591).

## Berücksichtigung von Future Skills "Kommunikation & Kollaboration" in der Lehre



**Frage:** Wie stark berücksichtigen Sie die folgenden Future Skills bereits jetzt in Ihrer eigenen Lehre, indem Sie für ihre Entwicklung Gelegenheiten schaffen?

### 5.2.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Future Skills hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Analyse der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse fällt auf, dass es erneut deutlich mehr starke Abweichungen in den Mittelwerten der einzelnen Lehreinheiten im Vergleich mit denen der Gesamtstichprobe gibt, also deutlich mehr dunkelgrüne bzw. dunkelrote Felder, als für die eingeschätzte Bedeutsamkeit der Future Skills markiert werden konnten.

Die meisten und deutlichsten Abweichungen lassen sich für die Fakultät IuI feststellen – hier wird die Berücksichtigung aller neun Kompetenzen in der Lehre von den Lehrenden deutlich schlechter eingeschätzt als im Mittel der Gesamtstichprobe. Lediglich die Abweichung für die Kompetenz „Einschätzung / Bewertung der Leistung anderer“ ist nicht ganz so deutlich.

Auch für das IfM lassen sich erneut sehr viele stark positive Abweichungen feststellen – acht der neun Kompetenzen werden höher bewertet im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Insbesondere die Kompetenzen „Zuhören können“, „Empathie / Perspektivwechsel“, „Einschätzung / Bewertung der Leistung anderer“, „Integrationsfähigkeit“ und „Diversitätskompetenz“ werden nach Einschätzung der Lehrenden des IfM deutlich stärker in der Lehre berücksichtigt als in der Gesamtstichprobe.

Auch an der Fakultät WiSo lassen sich für den Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ eine Reihe sehr deutlicher positiver Abweichungen konstatieren – die Lehrenden der WiSo bewerten ebenfalls die Berücksichtigung von acht der insgesamt neun Kompetenzen in der Lehre besser als die Gesamtstichprobe. Vor allem die Kompetenzen „Empathie / Perspektivwechsel“, „Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, Inter-/Transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)“ sowie die „Diversitätskompetenz“ weisen deutlich positive Abweichungen auf.

An der Fakultät AuL werden nach Einschätzung der Lehrenden die Kompetenzen „Interdisziplinäres Interesse & Verständnis“ und „Konfliktfähigkeit“ etwas stärker sowie die „Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, Inter-/Transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)“ etwas weniger stark im Vergleich zur Gesamtstichprobe in der Lehre berücksichtigt.

Für die Fakultät MKT lassen sich leicht positive Abweichungen und damit eine vergleichsweise etwas stärkere Berücksichtigung der Kompetenzen „Konfliktfähigkeit“, „Integrationsfähigkeit“ und „Einschätzung / Bewertung der Leistung anderer“ feststellen.

**Tabelle: Berücksichtigung von Future Skills im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ in der aktuellen Lehre im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Zuhören können	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Zuhören können	Zuhören können	Zuhören können
Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Zuhören können	Zuhören können	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Situationsangemessene Kommunikation	Empathie / Perspektivwechsel
Situationsangemessene Kommunikation	Situationsangemessene Kommunikation	Situationsangemessene Kommunikation	Situationsangemessene Kommunikation	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis	Situationsangemessene Kommunikation
Empathie / Perspektivwechsel	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer				
Konfliktfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Konfliktfähigkeit	Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)	Interdisziplinäres Interesse & Verständnis
Integrationsfähigkeit	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Integrationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Integrationsfähigkeit
Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Integrationsfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz
Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Diversitätskompetenz	Integrationsfähigkeit	Konfliktfähigkeit
Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)	Einschätzung/Bewertung der Leistung anderer	Internationale Kompetenz (Fremdsprachen, inter-/transkulturelle Sensibilität, Regionalkompetenzen)			

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

### 5.3 Future Skills in der Lehre – Bereich „Information & Digitalisierung“

Die Future Skills wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Zwei der fünf Kompetenzen im Bereich „Information & Digitalisierung“ haben hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre eine Bewertung erhalten, die deutlich über der theoretischen Mitte von 2,5 liegt: „Bewertung / Beurteilung von Informationen“ und „Informationsbeschaffung“. Zwei weitere Kompetenzen – „Digital Literacy“ und „Data Literacy“ erreichen Werte etwas oberhalb der theoretischen Mitte. Die Kompetenz „Digitale Identität gestalten“ hingegen wird deutlich unterdurchschnittlich stark in der Lehre berücksichtigt. Insgesamt liegen die Mittelwerte allesamt deutlich unter den Werten, die für die „Bedeutsamkeit von Future Skills“ im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ erreicht wurden (zwischen 0,60 („Informationsbeschaffung“) und 1,90 („Digitale Identität gestalten“) weniger).

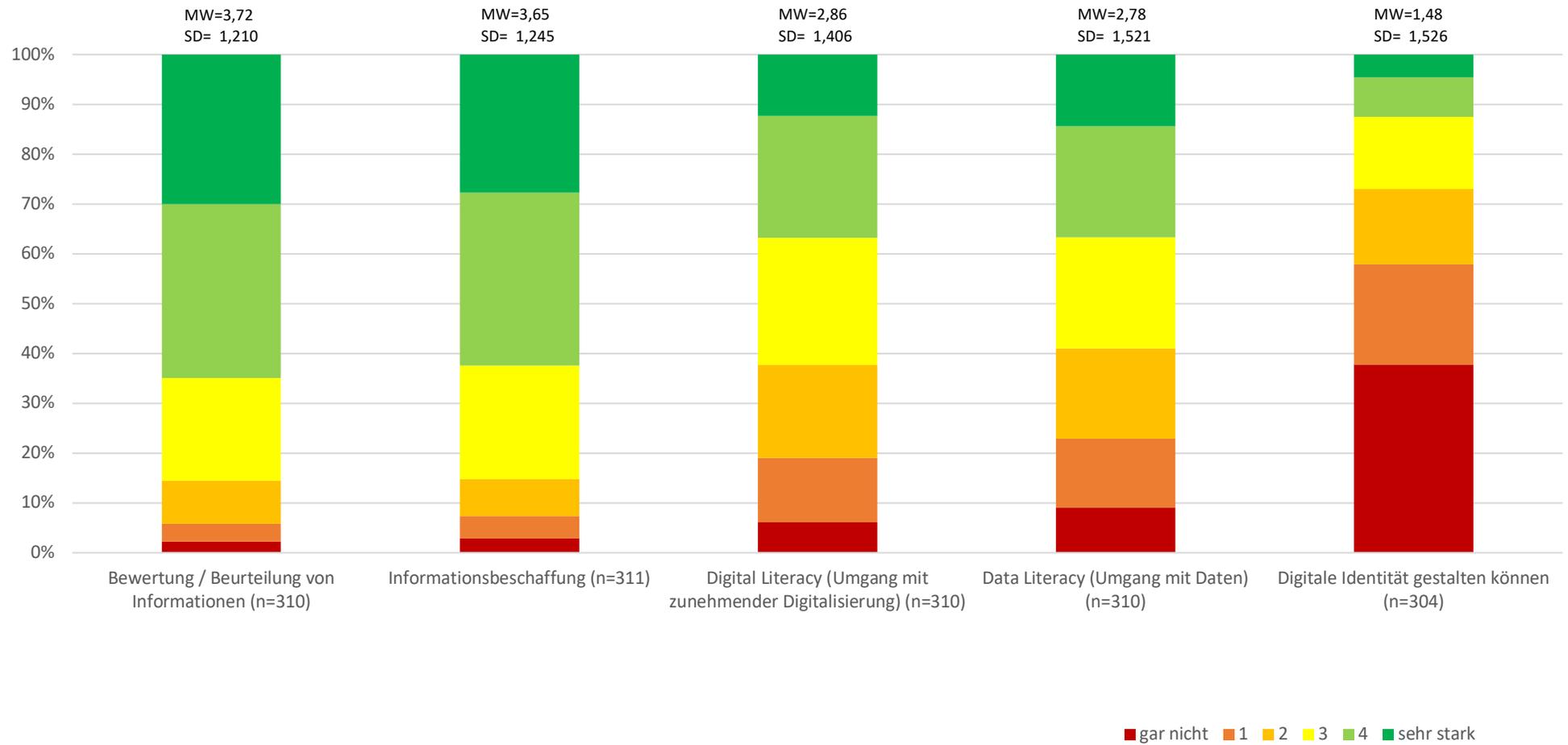
Die durchschnittliche Abweichung beträgt 1,20, also mehr als einen Skalenpunkt, zwischen der (höher eingeschätzten) Bedeutsamkeit und der (geringer eingeschätzten) Berücksichtigung in der Lehre für den Bereich „Information & Digitalisierung“.

Auch sind die Streuungen deutlich höher, das heißt die Unterschiedlichkeit innerhalb der Bewertendengruppe ist deutlich größer für die Berücksichtigung in der Lehre als für die Bedeutsamkeit der entsprechenden Future Skills.

Alle Future Skills wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu knapp 6%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten.

„Bewertung / Beurteilung von Informationen“ hat mit einem MW=3,72 (SD=1,210) die höchste Zustimmung erhalten), während „Digitale Identität gestalten“ mit einem MW=1,48 (SD=1,526) deutlich am wenigsten in der Lehre berücksichtigt wird.

## Berücksichtigung von Future Skills "Information & Digitalisierung" in der Lehre



**Frage:** Wie stark berücksichtigen Sie die folgenden Future Skills bereits jetzt in Ihrer eigenen Lehre, indem Sie für ihre Entwicklung Gelegenheiten schaffen?

### 5.3.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Future Skills hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre im Bereich „Information & Digitalisierung“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse fällt auf, dass es für den Bereich „Information & Digitalisierung“ vor allem schwächere Abweichungen für die einzelnen Lehreinheiten im Vergleich mit der Gesamtstichprobe gibt.

Erneut lassen sich die meisten Abweichungen für die Fakultät IuI feststellen – hier wird die Berücksichtigung von vier der fünf Kompetenzen schlechter eingeschätzt als im Mittel der Gesamtstichprobe, insbesondere für die Kompetenz „Bewertung / Beurteilung von Informationen“.

Am IfM findet sich für diesen Bereich nur eine (negative) Abweichung zur Gesamtstichprobe, nämlich für die Kompetenz „Data Literacy“.

An der Fakultät AuL bewerten die Lehrenden die Berücksichtigung in der Lehre für die Kompetenzen „Bewertung / Beurteilung von Informationen“ deutlich positiver und für die Kompetenzen „Informationsbeschaffung“ und „Data Literacy“ etwas positiver.

Die Lehrenden der Fakultät MKT schätzen die Berücksichtigung in der Lehre für die Kompetenz „Digitale Identität gestalten können“ deutlich besser und für die Kompetenz „Digital Literacy“ etwas besser ein als die Gesamtstichprobe.

Für die Fakultät WiSo lässt sich eine leicht positive Abweichung für die Kompetenz „Bewertung / Beurteilung von Informationen“ feststellen.

**Tabelle: Berücksichtigung von Future Skills im Bereich „Information & Digitalisierung“ in der aktuellen Lehre im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Bewertung / Beurteilung von Informationen	Bewertung / Beurteilung von Informationen	Informationsbeschaffung	Bewertung / Beurteilung von Informationen	Bewertung / Beurteilung von Informationen	Bewertung / Beurteilung von Informationen
Informationsbeschaffung	Informationsbeschaffung	Bewertung / Beurteilung von Informationen	Informationsbeschaffung	Informationsbeschaffung	Informationsbeschaffung
Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Data Literacy (Umgang mit Daten)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)			
Data Literacy (Umgang mit Daten)	Digital Literacy (Umgang mit zunehmender Digitalisierung)	Data Literacy (Umgang mit Daten)			
Digitale Identität gestalten können					

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

## 5.4 Future Skills in der Lehre – Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“

Die Future Skills wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

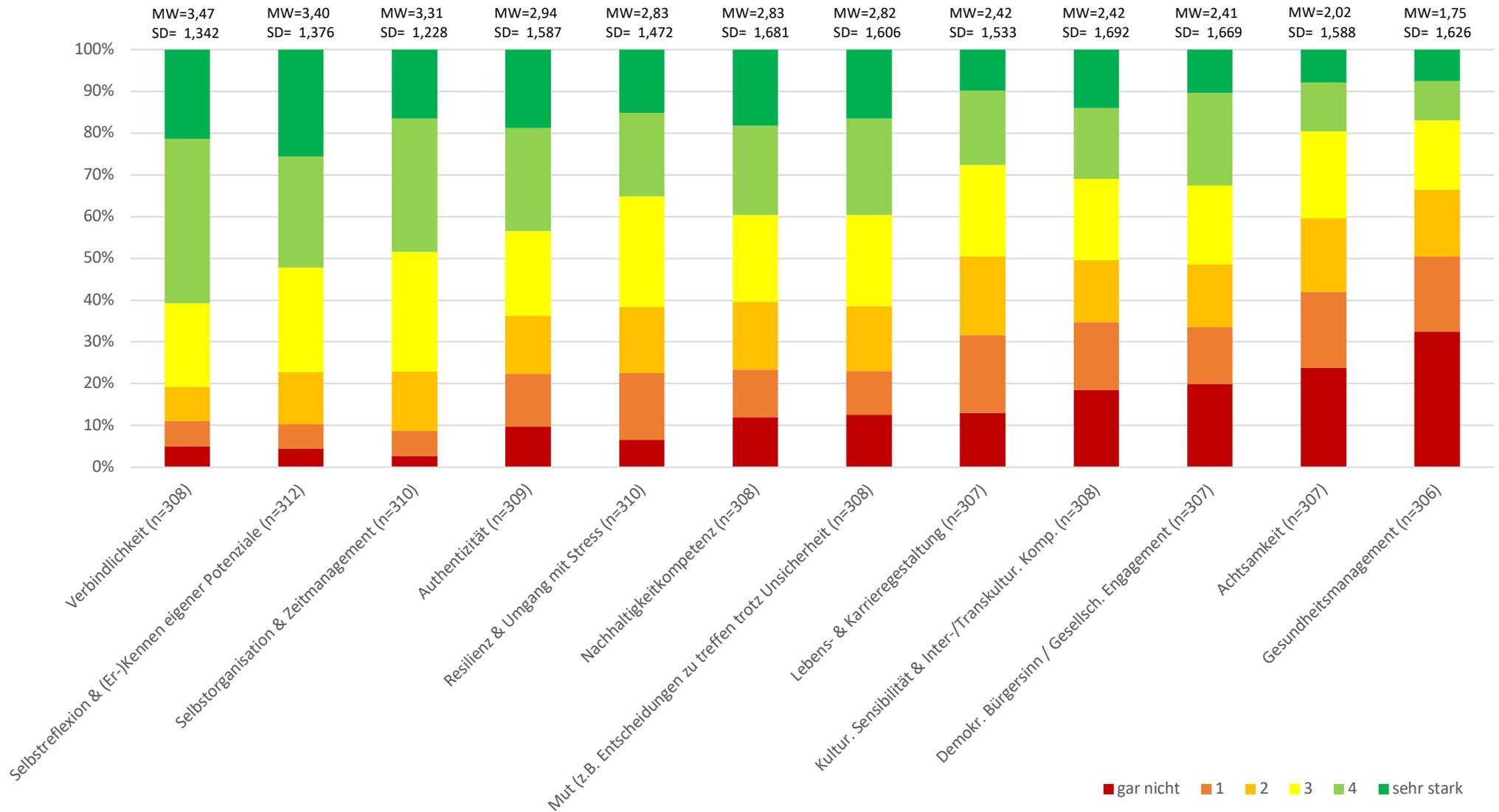
Sieben der insgesamt 12 Kompetenzen im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ haben hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre eine Bewertung erhalten, die über der theoretischen Mitte von 2,5 liegt, die übrigen fünf liegen unterhalb dieses Wertes.

Insgesamt liegen die Mittelwerte allesamt deutlich unter den Werten, die für die „Bedeutsamkeit von Future Skills“ im Bereich „Kommunikation & Kollaboration“ erreicht wurden (zwischen 0,68 („Verbindlichkeit“) und 1,66 („Gesundheitsmanagement“) weniger). Die durchschnittliche Abweichung beträgt 1,15, also mehr als einen Skalenpunkt, zwischen der (höher eingeschätzten) Bedeutsamkeit und der (geringer eingeschätzten) Berücksichtigung in der Lehre für den Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“. Auch sind die Streuungen deutlich höher, das heißt die Unterschiedlichkeit innerhalb der Bewertendengruppe ist deutlich höher für die Berücksichtigung in der Lehre als für die Bedeutsamkeit der entsprechenden Future Skills.

Alle Future Skills wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu knapp 6%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten.

„Verbindlichkeit“ hat mit einem MW=3,47 (SD=1,342) die höchste Zustimmung erhalten, während „Gesundheitsmanagement“ mit einem MW=1,75 (SD=1,626) deutlich am wenigsten in der Lehre berücksichtigt wird.

## Berücksichtigung von Future Skills "Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung" in der Lehre



**Frage:** Wie stark berücksichtigen Sie die folgenden Future Skills bereits jetzt in Ihrer eigenen Lehre, indem Sie für ihre Entwicklung Gelegenheiten schaffen?

### 5.4.1 Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Future Skills hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Lehre im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Analyse der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse fällt auf, dass es für den Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ vergleichsweise viele sehr starke Abweichungen für einige der Lehreinheiten im Vergleich mit der Gesamtstichprobe gibt.

Erneut finden sich die meisten Abweichungen für die Fakultät IuI und für das IfM.

Im Vergleich zur Gesamtstichprobe werden an der Fakultät IuI 11 der 12 Kompetenzen (überwiegend deutlich) weniger stark in der Lehre berücksichtigt. Lediglich für die Kompetenz „Selbstorganisation & Zeitmanagement“ zeigt sich keine Abweichung, für die Kompetenzen „Verbindlichkeit“ und „Nachhaltigkeitskompetenz“ lassen sich etwas geringere Abweichungen feststellen.

Am IfM werden hingegen im Vergleich zur Gesamtstichprobe fast alle, nämlich 11 der 12 Kompetenzen, deutlich stärker in der Lehre berücksichtigt. Einzig die „Nachhaltigkeitskompetenz“ weist keine Abweichung auf.

An der Fakultät WiSo finden sich für sieben Kompetenzen (z.T. deutlich) positive und lediglich in einem Kompetenzbereich („Nachhaltigkeitskompetenz“) eine schwach negative Abweichung. Insbesondere die Kompetenzen „Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz“ sowie „Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement“ werden nach Einschätzung der Lehrenden deutlich stärker in der Lehre berücksichtigt.

An der Fakultät AuL werden vier der 12 Kompetenzen (z.T. deutlich) stärker in der Lehre berücksichtigt, insbesondere die „Nachhaltigkeitskompetenz“. Eine Kompetenz („Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz“) wird weniger stark in der Lehre berücksichtigt als in der Gesamtstichprobe.

Für die Fakultät MKT finden sich in zwei der Kompetenzbereiche schwache Abweichungen in positiver Richtung. Dies sind „Lebens- und Karrieregestaltung“ und „Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement“.

**Tabelle: Berücksichtigung von Future Skills im Bereich „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“ in der aktuellen Lehre im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Verbindlichkeit	Verbindlichkeit	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Verbindlichkeit	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale
Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Nachhaltigkeitskompetenz	Verbindlichkeit	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Verbindlichkeit	Verbindlichkeit
Selbstorganisation & Zeitmanagement	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Selbstreflexion & (Er-) Kennen eigener Potenziale	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Authentizität
Authentizität	Selbstorganisation & Zeitmanagement	Nachhaltigkeitskompetenz	Resilienz & Umgang mit Stress	Resilienz & Umgang mit Stress	Selbstorganisation & Zeitmanagement
Resilienz & Umgang mit Stress	Authentizität	Authentizität	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)
Nachhaltigkeitskompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Resilienz & Umgang mit Stress	Authentizität	Authentizität	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz
Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Nachhaltigkeitskompetenz	Mut (z.B. Entscheidungen zu treffen trotz Unsicherheit)	Resilienz & Umgang mit Stress
Lebens- und Karrieregestaltung	Resilienz & Umgang mit Stress	Lebens- und Karrieregestaltung	Lebens- und Karrieregestaltung	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Achtsamkeit
Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Lebens- und Karrieregestaltung	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Nachhaltigkeitskompetenz	Lebens- und Karrieregestaltung
Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Achtsamkeit	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Lebens- und Karrieregestaltung	Gesundheitsmanagement
Achtsamkeit	Kulturelle Sensibilität & Inter-/Transkulturelle Kompetenz	Achtsamkeit	Achtsamkeit	Gesundheitsmanagement	Nachhaltigkeitskompetenz
Gesundheitsmanagement	Gesundheitsmanagement	Gesundheitsmanagement	Gesundheitsmanagement	Achtsamkeit	Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

## 5.5 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und der Berücksichtigung von Future Skills in der Lehre

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und der eingeschätzten Berücksichtigung der verschiedenen Future Skills in der eigenen Lehre berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)
<b>Bereich „Lernen &amp; Denken“</b>	
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)</b>	.129*
<b>Bereich „Information &amp; Digitalisierung“</b>	
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Informationsbeschaffung</b>	.122*
<b>Bereich „Eigentverantwortung &amp; Gesellschaftliche Verantwortung“</b>	
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Nachhaltigkeitskompetenz</b>	.159**
Bedeutsamkeit Future Skill: <b>Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement</b>	.138*

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant

Es gibt nur einige wenige schwache Korrelationen, die allesamt *positiv* sind, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang „je länger (Lehrerfahrung), desto stärker (Berücksichtigung der Future Skills in der Lehre)“ gibt.

Je größer die Lehrerfahrung der befragten Personen ist, desto stärker werden die Future Skills „Entscheidungsfähigkeit (auch bei Unsicherheit)“, „Informationsbeschaffung“, „Nachhaltigkeitskompetenz“ und „Demokratischer Bürgersinn / Gesellschaftliches Engagement“ in der eigenen Lehre berücksichtigt.

## 5.6 Bedeutung der eingeschätzten Fachnähe der Future Skills für die Berücksichtigung in der Lehre

Neben der Bedeutsamkeit und der Berücksichtigung in der Lehre wurden die Befragten gebeten, die 39 Future Skills erneut auf einer sechsstufigen Likert-Skala einzuschätzen, und zwar im Hinblick auf die jeweilige Nähe der einzelnen Kompetenzen zum eigenen Fach.

Konkret lautete die Frage: „Wie nah sind Ihrer Meinung nach die folgenden Future Skills an den fachlichen Inhalten, die in den Studiengängen vermittelt werden, in denen Sie lehren?“.

Die endpunktbenannte Antwortskala reichte von „sehr weit entfernt“ bis „sehr nah dran“, mit der Ausweichmöglichkeit „ist fachimmanent“.

Eine differenzierte Auswertung der zur Fachnähe der Future Skills erhobenen Daten ist letztlich nur für die einzelnen Studiengänge sinnvoll, nicht aber für die Fakultäten, an denen sehr unterschiedliche fachliche Ausrichtungen zusammenkommen. Da es allerdings 123 Studiengänge an der HS OS gibt, würde eine vergleichende Auswertung den Rahmen des vorliegenden Berichts deutlich überschreiten. Zudem liegen für die einzelnen Studiengänge z.T. nur sehr geringe Fallzahlen vor.

Perspetivisch wäre es sinnvoll, eine Clusterung der Studiengänge vorzunehmen und zu überprüfen, inwieweit dann eine entsprechende Auswertung der Daten zur Fachnähe auf dieser Basis verwertbare Ergebnisse ergibt.

An dieser Stelle sollen die erhobenen Daten zur Nähe der einzelnen Future Skills zu den fachlichen Inhalten allerdings dazu verwendet werden, die Berücksichtigung der Future Skills in der Lehre etwas näher zu beleuchten.

Zu diesem Zweck wurden bivariate Korrelationen zwischen den drei Dimensionen berechnet, für die jede\*r einzelne Befragte im Fragebogen Angaben zu den einzelnen Future Skills gemacht hat: Bedeutsamkeit, Berücksichtigung in der Lehre und Fachnähe.<sup>7</sup>

Bei der Analyse dieser Korrelationen ergab sich das in der folgenden Grafik dargestellte Bild. Unabhängig davon, welcher der 39 Future Skills in das gelbe Feld in der Mitte eingesetzt wird, ergeben sich immer Korrelationen zwischen jeweils zwei der drei Dimensionen:

1. „Je größer die empfundene Fachnähe eines Future Skill, desto größer die eingeschätzte Bedeutsamkeit.“

Die Zusammenhänge zwischen Bedeutsamkeit und Fachnähe sind schwach bis mittel ausgeprägt und (mit einer einzigen „nur“ signifikanten Ausnahme) hochsignifikant.

2. „Je größer die eingeschätzte Bedeutsamkeit eines Future Skill, desto stärker die Berücksichtigung in der Lehre.“

Die Zusammenhänge zwischen der Bedeutsamkeit und der Berücksichtigung in der Lehre sind etwas größer – mit schwacher bis hin zu starker Korrelation, je nach Future Skill, und allesamt hochsignifikant.

3. „Je größer die empfundene Fachnähe eines Future Skill, desto stärker die Berücksichtigung in der Lehre.“

Die Zusammenhänge zwischen der Fachnähe und der Berücksichtigung in der Lehre sind ebenfalls alle hochsignifikant und deutlich größer – tendenziell stark bis sehr stark ausgeprägt.

Damit ist der letztgenannte, in der Grafik daher rot umrandete, Zusammenhang für jeden einzelnen Future Skill der deutlich stärkste.

Basierend auf dieser Analyse kann – stark vereinfachend – angenommen werden, dass die wahrgenommene oder empfundene Nähe zu den eigenen Fachinhalten einen stärkeren Einfluss darauf hat, welche Future Skills von den Lehrenden in ihrer Lehre berücksichtigt werden, als die eingeschätzte Bedeutsamkeit der Future Skills für ihre Studierenden.

---

<sup>7</sup> Alle Ergebnisse der Korrelationsberechnungen für die 39 Future Skills und die drei Dimensionen finden Sie im Anhang H

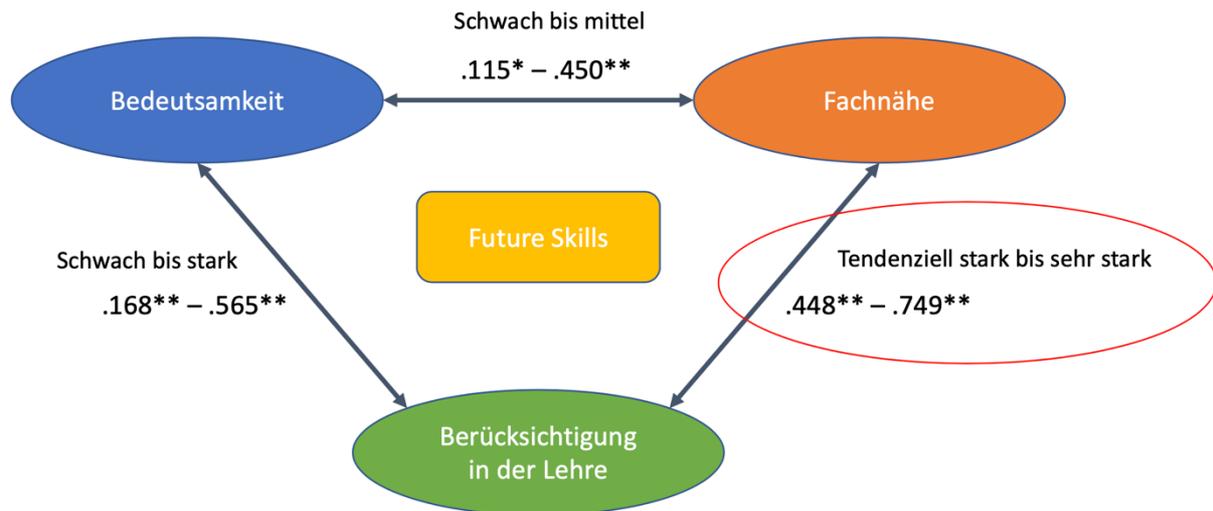


Abbildung: Übersicht über die Zusammenhänge zwischen eingeschätzter Bedeutsamkeit der Future Skills, empfundener Fachnähe der Future Skills und ihrer Berücksichtigung in der Lehre

Dies ist auch im Einklang mit dem zuvor berichteten Ergebnis, dass Lehrende grundsätzlich einer Integration von Future Skills in ihre fachspezifische Lehre stärker zustimmen als einem zusätzlichen, interdisziplinären Angebot. Zudem zeigt sich, dass ihre persönliche Bereitschaft, Future Skills in ihre Fachlehre zu integrieren, größer ist als ihre Bereitschaft, sich an einem zusätzlichen Angebot zu beteiligen.

Es kann daher angenommen werden, dass eine engere Verbindung zu fachlichen Inhalten die Integration von Future Skills in die Lehre erleichtert und fördert.

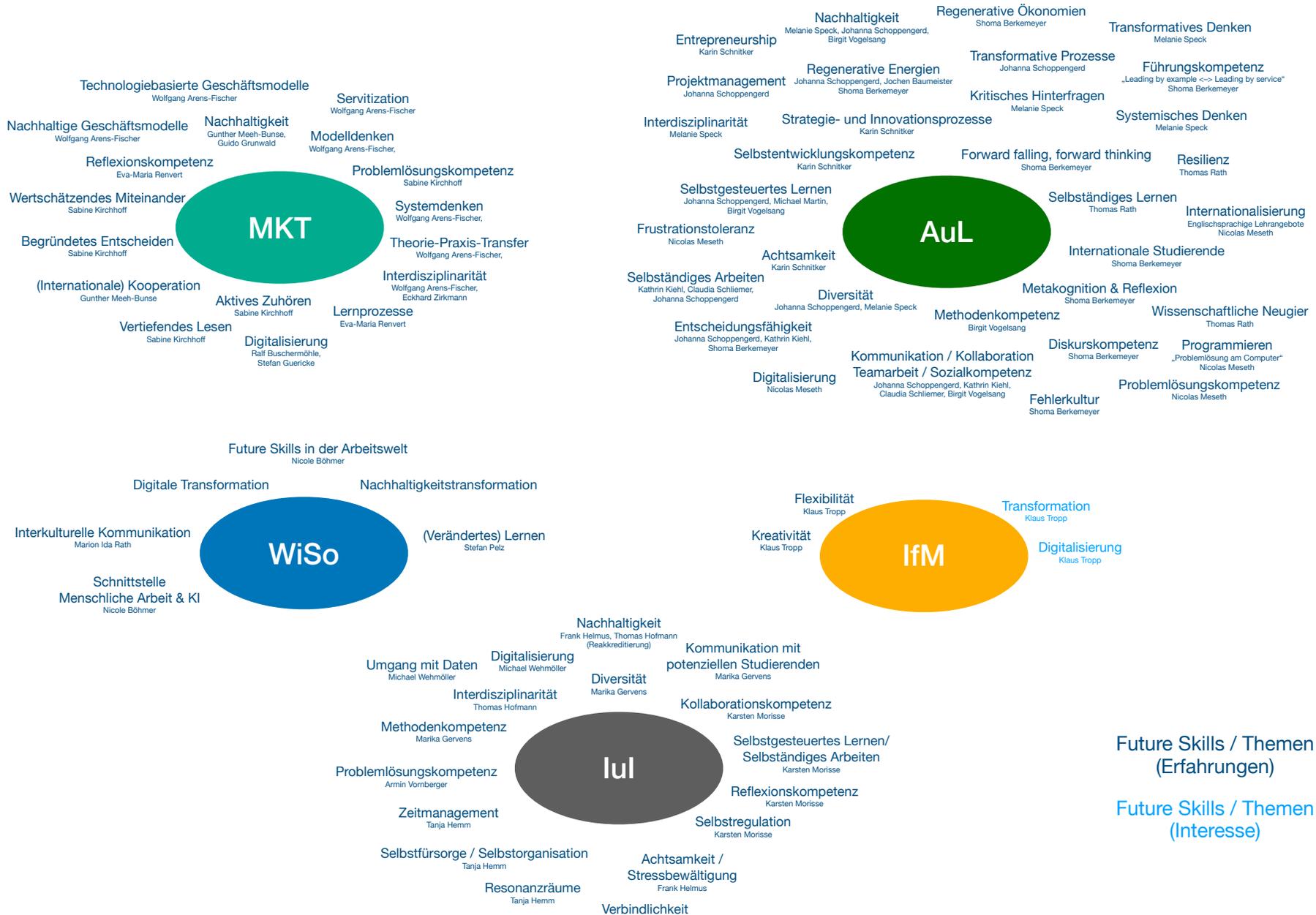
## 5.7 „Future Skills in der aktuellen Lehre an der HS OS

Die Lehrenden konnten zur Ermöglichung einer Kontaktaufnahme ihre E-Mail-Adresse unabhängig von den gespeicherten Daten hinterlassen, wenn sie über Erfahrungen mit der Integration von Future Skills in ihre eigene Lehre verfügen, die als „Good Practice“-Beispiel für andere Lehrende dienen könnten und über die sie gerne berichten würden.

55 Lehrende haben diese Möglichkeit genutzt. Sie wurden nach Beendigung der Befragung angeschrieben und zu Auftaktgesprächen eingeladen.

Als ein Ergebnis dieser Gespräche wurde eine „Landkarte Future Skills an der Hochschule Osnabrück“ erstellt, die nachfolgend in der aktuellen, sich ständig erweiternden Version zu sehen ist.

# Landkarte Future Skills an der HS OS



Future Skills / Themen (Erfahrungen)  
 Future Skills / Themen (Interesse)

## 6 Methoden / Formate in der eigenen Lehre

Die Befragten wurden gebeten, erneut auf einer 6-stufigen endpunktbenannten Likertskala („nie“ – „sehr häufig“) einzuschätzen, wie häufig sie die einzelnen Methoden bzw. Formate aktuell bereits in ihrer eigenen Lehre einsetzen.

Es wurden Methoden und Formate abgefragt, die einerseits von den Lehrenden in den vorab geführten Interviews benannt worden waren, und andererseits aus der Lehr-Lern-Forschung als besonders gut geeignet zur Schaffung von Gelegenheiten zur Entwicklung von Future Skills bekannt sind.

Neben der quantitativen Bewertung hatten die Befragten die Möglichkeit, zum Zweck der Kontaktaufnahme ihre (von den Befragungsdaten unabhängig gespeicherte!) E-Mail-Adresse zu hinterlassen, wenn sie über Erfahrungen mit den abgefragten oder auch anderen Methoden/Formaten in ihrer eigenen Lehre berichten wollten, die ggf. als „Good Practice“-Beispiel für andere Lehrende dienen konnten.

Nach einer Gesamtschau aller bewerteten Methoden folgt eine Betrachtung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Fakultäten bzw. des IfM hinsichtlich des Einsatzes von Methoden und Formaten in der Lehre.

Darstellungen aller fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse zur Bedeutsamkeit aller Future Skills sind im Anhang I zu finden.

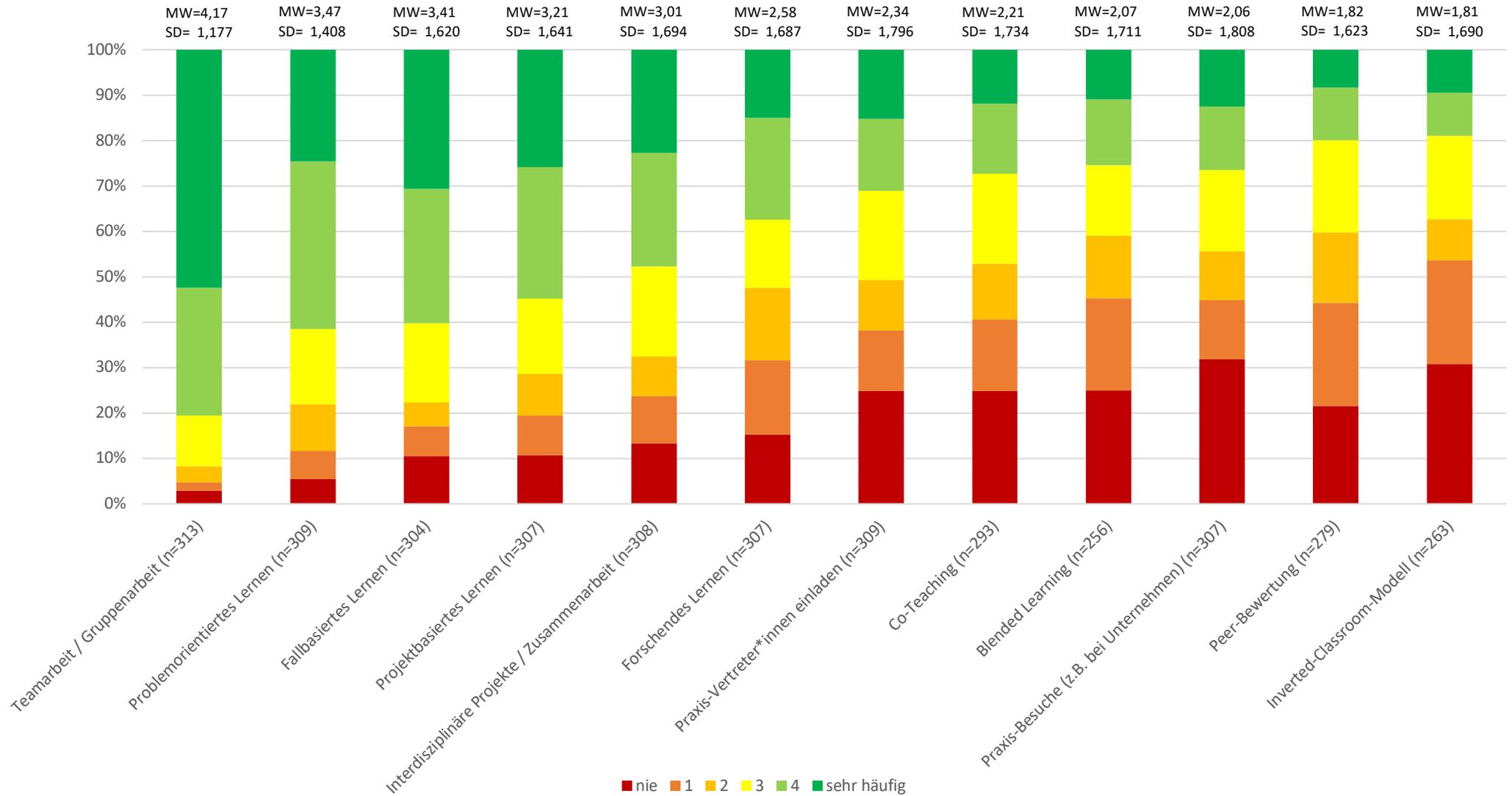
Die Methoden/Formate wurden in der nachfolgenden Darstellung absteigend nach Mittelwerten sortiert.

Sechs der insgesamt 12 Methoden/Formate haben hinsichtlich ihres Einsatzes in der Lehre eine Bewertung erhalten, die über der theoretischen Mitte von 2,5 liegt, die übrigen sechs liegen unterhalb dieses Wertes.

Alle Methoden/Formate wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu knapp 21%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten. Besonders deutlich wird dies bei der Methode „Blended Learning“, wo von 323 Befragten nur 256 (=79,25%) eine Bewertung vorgenommen haben.

„Teamarbeit / Gruppenarbeit“ hat mit einem MW=4,17 (SD=1,177) die höchste Zustimmung erhalten), während das „Inverted Classroom-Modell“ mit einem MW=1,81 (SD=1,690) deutlich am wenigsten in der Lehre eingesetzt wird.

## Methoden / Formate in der Lehre (n=323)



**Frage:** Wie häufig setzen Sie die folgenden Methoden/Formate in Ihren eigenen Lehrveranstaltungen ein?

## Vergleich der Lehreinheiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Rangfolgen der Methoden / Formate in der Lehre für die Gesamtstichprobe, für jede der Fakultäten und für das IfM.

Bei der Betrachtung der fakultäts- bzw. institutsspezifischen Ergebnisse kann festgestellt werden, dass es für die Fakultät AuL ausschließlich positive Abweichungen von der Gesamtstichprobe (zehn von 12 Methoden/Formaten) gibt. Vor allem „Projektbasiertes Lernen“, „Praxis-Vertreter\*innen einladen“ und „Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)“ werden deutlich häufiger in den Lehrveranstaltungen an der AuL eingesetzt als an den anderen Lehreinheiten.

Für die Fakultät IuI hingegen können ausschließlich negative Abweichungen konstatiert werden. Neun von 12 Methoden / Formaten werden deutlich seltener in Lehrveranstaltungen eingesetzt im Vergleich mit den anderen Lehreinheiten. „Fallbasiertes Lernen“, „Co-Teaching“ und „Praxis-Vertreter\*innen einladen“ erhalten besonders deutlich negativ abweichende Bewertungen.

Am IfM wird im Vergleich zur Gesamtstichprobe die Methode „Inverted-Classroom-Modell“ deutlich häufiger in Lehrveranstaltungen eingesetzt, während „Teamarbeit / Gruppenarbeit“, „Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit“ und „Praxisvertreter\*innen einladen“ deutlich weniger häufig zum Einsatz kommen.

An der Fakultät WiSo gibt es deutlich mehr positive Abweichungen als negative (vier zu eins), wobei es sich ausschließlich um eher schwache Abweichungen handelt. Die Methoden / Formate „Fallbasiertes Lernen“, „Projektbasiertes Lernen“, „Co-Teaching“ und „Blended Learning“ werden etwas häufiger eingesetzt, während „Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)“ etwas seltener vorkommen.

An der Fakultät MKT finden sich die wenigsten Abweichungen. Die Methoden / Formate „Teamarbeit / Gruppenarbeit“ und „Fallbasiertes Lernen“ kommen etwas häufiger in Lehrveranstaltungen zum Einsatz, „Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)“ etwas seltener.

**Tabelle: Einsatz von Methoden/Formaten in Lehrveranstaltungen im Vergleich**

Gesamtstichprobe	Fakultät AuL	Fakultät IuL	Fakultät MKT	Fakultät WiSo	Institut für Musik
Teamarbeit / Gruppenarbeit	Problemorientiertes Lernen				
Problemorientiertes Lernen	Projektbasiertes Lernen	Problemorientiertes Lernen	Fallbasiertes Lernen	Fallbasiertes Lernen	Teamarbeit / Gruppenarbeit
Fallbasiertes Lernen	Fallbasiertes Lernen	Projektbasiertes Lernen	Problemorientiertes Lernen	Problemorientiertes Lernen	Fallbasiertes Lernen
Projektbasiertes Lernen	Problemorientiertes Lernen	Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit	Projektbasiertes Lernen	Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit	Projektbasiertes Lernen
Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit	Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit	Fallbasiertes Lernen	Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit	Projektbasiertes Lernen	Forschendes Lernen
Forschendes Lernen	Praxis-Vertreter*innen einladen	Forschendes Lernen	Forschendes Lernen	Forschendes Lernen	Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit
Praxis-Vertreter*innen einladen	Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)	Praxis-Vertreter*innen einladen	Co-Teaching	Praxis-Vertreter*innen einladen	Inverted-Classroom-Modell
Co-Teaching	Forschendes Lernen	Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)	Praxis-Vertreter*innen einladen	Co-Teaching	Co-Teaching
Blended Learning	Co-Teaching	Co-Teaching	Blended Learning	Blended Learning	Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)
Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)	Blended Learning	Peer-Bewertung	Peer-Bewertung	Peer-Bewertung	Blended Learning
Peer-Bewertung	Inverted-Classroom-Modell	Inverted-Classroom-Modell	Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)	Inverted-Classroom-Modell	Praxis-Vertreter*innen einladen
Inverted-Classroom-Modell	Peer-Bewertung	Blended Learning	Inverted-Classroom-Modell	Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)	Peer-Bewertung

MW um 0,2–0,3 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,2–0,3 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,31–0,4 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,31–0,4 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um 0,41–0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um 0,41–0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe
MW um >0,5 größer als in der Gesamtstichprobe	MW um >0,5 kleiner als in der Gesamtstichprobe

## 6.1 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und dem Einsatz von Methoden / Formaten in der Lehre

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und dem Einsatz von Methoden / Formaten in der Lehre berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)	Lehrdauer an der HS OS (in Jahren)
Methode/Format: <b>Interdisziplinäre Projekte / Zusammenarbeit</b>	.197**	.148*
Methode/Format: <b>Projektbasiertes Lernen</b>	.148**	.127*
Methode/Format: <b>Forschendes Lernen</b>	.137*	.117*
Methode/Format: <b>Problemorientiertes Lernen</b>	.173**	.186**
Methode/Format: <b>Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen</b>	.120*	
Methode/Format: <b>Praxis-Vertreter*innen einladen</b>	.118*	
Methode/Format: <b>Inverted Classroom-Modell</b>		-.135*
Methode/Format: <b>Peer-Bewertung</b>		-.160**

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant

Es gibt einige, jedoch nur schwache Korrelationen, von denen die meisten *positiv* sind, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang „je länger (Lehrerfahrung), desto häufiger (Einsatz der Methode/des Formats in der Lehre)“ gibt.

Je größer die Lehrerfahrung bzw. je länger die Lehrdauer an der HS OS der befragten Personen ist, desto häufiger werden die Methoden/Formate „Interdisziplinäre Projekt/Zusammenarbeit“, „Projektbasiertes Lernen“, „Forschendes Lernen“, „Problemorientiertes Lernen“, „Praxis-Besuche (z.B. bei Unternehmen)“ und „Praxis-Vertreter\*innen einladen“ in der eigenen Lehre eingesetzt.

Außerdem gibt es zwei ebenfalls nur schwache, *negative* Korrelationen: Je kürzer die Lehrdauer an der HS OS, desto häufiger werden das „Inverted Classroom-Modell“ und die Methode „Peer-Bewertung“ in der eigenen Lehre eingesetzt.

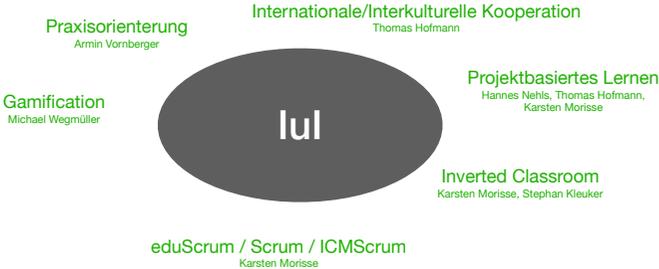
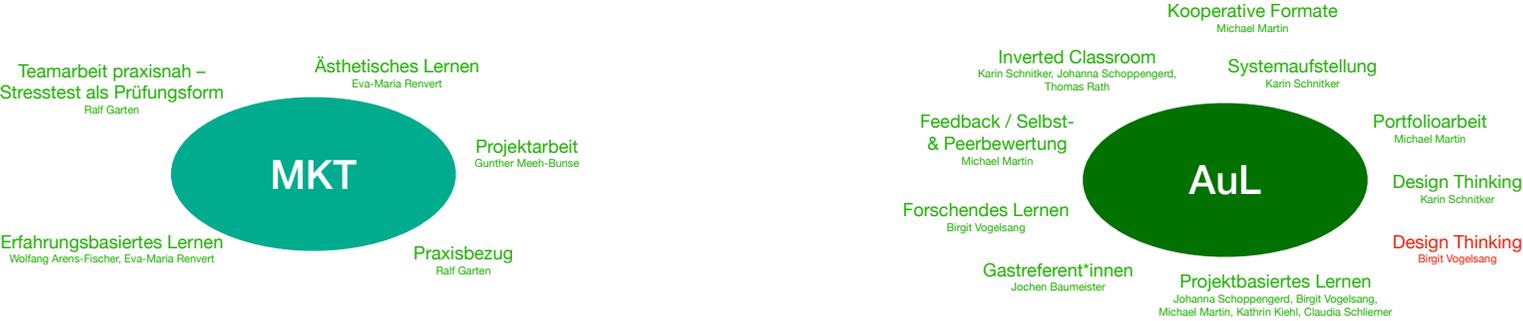
## **6.2 Erfahrungen mit Methoden / Formaten in der Lehre**

Die Lehrenden konnten zur Ermöglichung einer Kontaktaufnahme ihre E-Mail-Adresse unabhängig von den gespeicherten Daten hinterlassen, wenn sie über Erfahrungen mit den abgefragten oder anderen Methoden/Formaten in ihrer eigenen Lehre verfügen, die als „Good Practice“-Beispiel für andere Lehrenden dienen könnten und über die sie gerne berichten würden.

28 Lehrende haben diese Möglichkeit genutzt. Sie wurden nach Beendigung der Befragung angeschrieben und zu Auftaktgesprächen eingeladen.

Als ein Ergebnis dieser Gespräche wurde eine „Landkarte Future Skills an der Hochschule Osnabrück“ erstellt, die nachfolgend in der aktuellen, sich ständig erweiternden Version zu sehen ist.

# Landkarte Methoden/Formate zur Förderung von Future Skills an der HS OS



Methoden / Formate  
Wünsche / Bedarfe

## 7 Bewertung / Zertifizierung von Future Skills

Die letzten im Fragebogen vorgelegten Items bezogen sich auf Aspekte der Bewertung/Bewertbarkeit von Future Skills bzw. der Zertifizierung ihres Erwerbs. Die Fragen wurden hauptsächlich aus den vorab geführten Interviews mit Lehrenden abgeleitet, aber auch aus strategischen Überlegungen zur Integration von Future Skills in die Hochschule und die Lehre. Sie wurden vor dem Hintergrund des Verständnisses von Future Skills als Kompetenzen gestellt, die ein Bündel von Wissen, Können und Werten/Haltungen umfassen.

Die Befragten wurden gebeten, erneut auf einer 6-stufigen endpunktbenannten Likertskala („stimme gar nicht zu“ – „stimme vollkommen zu“) insgesamt acht Items zu bewerten, deren Ergebnisse im folgenden Diagramm für die Gesamtstichprobe dargestellt werden.

Darstellungen aller Ergebnisse für die einzelnen Lehreinheiten können im Anhang J eingesehen werden.

Alle Aussagen wurden von einem kleinen oder größeren Teil der Befragten (bis zu gut 26%) nicht bewertet, weil sie entweder keine Einschätzung vornehmen konnten oder wollten. Besonders deutlich wird dies bei der Aussage „Ohne eine Bewertung und damit Vergleichbarkeit kann eine Zertifizierung von Future Skills nicht erfolgen“, wo von 323 Befragten nur 238 (=73,68%) eine Bewertung vorgenommen haben.

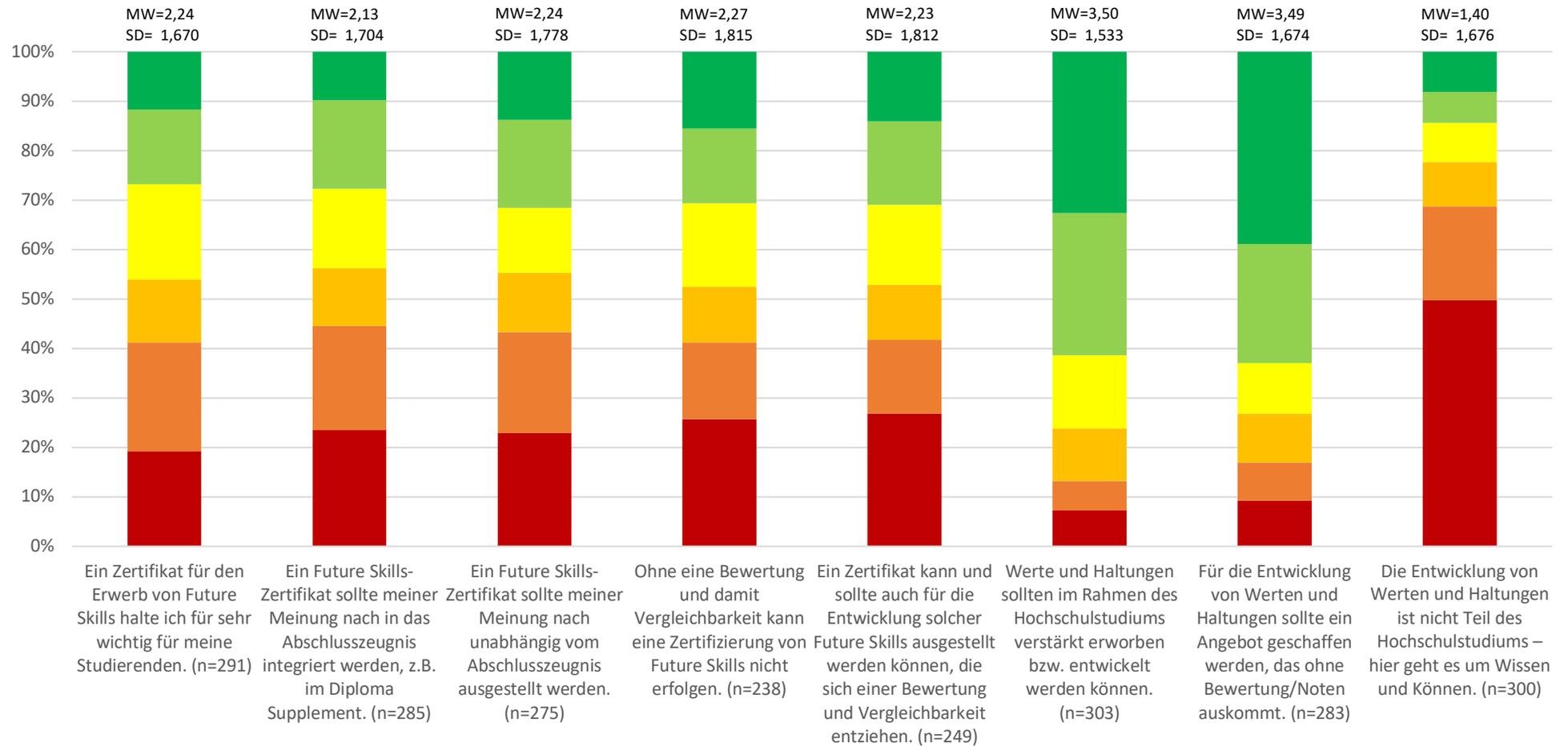
Die Lehrenden stimmen keiner der fünf Aussagen zur Zertifizierung mehrheitlich zu. Die Mittelwerte für die ersten fünf Items liegen für die Gesamtstichprobe alle unterhalb der theoretischen Mitte von 2,5. Zudem weisen alle Items eine große Streuung auf, was bedeutet, dass es eine große Uneinigkeit innerhalb der Gruppe der Bewertenden gibt. Dies ist auch optisch gut erkennbar.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse für die einzelnen Lehreinheiten wird deutlich, dass die Lehrenden der Fakultäten MKT und WiSo die Zertifizierung von Future Skills durchschnittlich etwas besser bewerten, während die Lehrenden der Fakultäten AuL und IuI sowie des IfM diese als weniger wichtig einschätzen (siehe Darstellungen für die einzelnen Lehreinheiten im Anhang J).

Die letzten drei Items beziehen sich auf die Entwicklung von Werten und Haltungen im Rahmen des Studiums sowie auf die Schaffung eines Angebots ohne Bewertung bzw. Noten für diese Entwicklung. Hier ist die Meinung der Lehrenden recht deutlich: sowohl sind sie mehrheitlich der Meinung, dass Werte und Haltungen im Rahmen des Hochschulstudiums verstärkt erworben bzw. entwickelt werden sollten (MW=3,50, SD=1,533), als auch, dass für diese Entwicklung ein Angebot geschaffen werden sollte, das ohne Bewertung/Noten auskommt (MW=3,49, SD=1,674).

Das entgegengesetzt formulierte Item „Die Entwicklung von Werten und Haltungen ist nicht Teil des Hochschulstudiums – hier geht es um Wissen und Können.“ wird folgerichtig mehrheitlich abgelehnt (MW=1,40, SD=1,676).

## Bewertung / Zertifizierung von Future Skills (n=323)



Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

## 7.1 Zusammenhänge zwischen Lehrerfahrung / Lehrdauer an der HS OS und der Zertifizierung/Bewertung von Future Skills

Es wurden bivariate Korrelationen zwischen den beiden Merkmalen „Lehrerfahrung in Jahren“ sowie „Lehrdauer an der HS OS in Jahren“ und der Bewertung der Aussagen zu Zertifizierung und Bewertung von Future Skills berechnet.

	Lehrerfahrung (in Jahren)	Lehrdauer an der HS OS (in Jahren)
„Ein Future Skills-Zertifikat sollte meiner Meinung nach unabhängig von Abschlusszeugnis ausgestellt werden.“	-.230**	-.278**
„Ein Zertifikat kann und sollte auch für die Entwicklung solcher Future Skills ausgestellt werden können, die sich einer Bewertung und Vergleichbarkeit entziehen.“	-.188**	-.215**
„Für die Entwicklung von Werten und Haltungen sollte ein Angebot geschaffen werden, das ohne Bewertung/Noten auskommt.“		-.166**

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant

Es gibt einige, jedoch nur schwache Korrelationen, die allesamt *negativ* sind, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang „je geringer (Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der HS OS), desto stärker (Zustimmung zu den Aussagen)“ gibt.

Je kürzer die Lehrerfahrung bzw. die Lehrdauer an der HS OS der Befragten ist, desto stärker stimmen sie zu, dass ein Zertifikat für Future Skills unabhängig vom Abschlusszeugnis ausgestellt werden sollte. Darüber hinaus besteht eine stärkere Zustimmung bei den Befragten mit geringerer Lehrerfahrung bzw. Lehrdauer an der HS OS, dass ein Zertifikat auch für die Entwicklung solcher Future Skills ausgestellt werden sollte, die sich einer Bewertung entziehen. Ebenso stimmen sie etwas stärker der Aussage zu, dass für die Entwicklung von Werten und Haltungen ein bewertungs- bzw. notenfreies Angebot geschaffen werden sollte.

## 8 Feedback, Ideen, Fragen?

Zum Abschluss der Befragung hatten die Befragten die Gelegenheit, in einem offenen Textfeld eine Rückmeldung und/oder Anregungen zu hinterlassen. Diese Möglichkeit haben 56 Befragte genutzt.<sup>8</sup>

An dieser Stelle sollen einige ausgewählte Zitate die Bandbreite der Rückmeldungen veranschaulichen:<sup>9</sup>

„Für mich ist die Entwicklung/Vermittlung von Future Skills eine "Must Have" Aufgabe der Hochschule. Es dann als besonderes Profilgebendes Element zu "vermarkten", finde ich daher unangemessen.“

„Natürlich sind diese Future Skills alle richtig und wichtig. Einige davon lassen sich gut und ohne Zeitverlust in meine Lehre integrieren. Viele Themen passen aber auch nicht in meine doch sehr technischen Veranstaltungen und würden zu Reibungs- und damit Zeitverlusten führen. Die Entwicklung von Werten und Haltungen in der Hochschule in irgendeiner Art curricular zu verankern oder gar zu bewerten, geht überhaupt nicht. Wir sind ein freies Land, wo jeder im Rahmen der Verfassung jene Werte und Haltungen entwickeln darf, die er/sie/es möchte. Jegliche Einmischung oder gar Bewertung dieses Prozesses sollten wir doch bitte autoritär geführten Schurkenregimen überlassen und um solche Themen einen größtmöglichen Bogen machen!“

„Die hier Future Skills genannten Ziele in der Hochschulausbildung lassen sich besser in Blended-Learning Settings adressieren als im reinen Präsenz-Unterricht. Dafür brauchen die Lehrenden stärkere Unterstützung und mehr Austausch, z.B. wie Feedback-Methoden eingesetzt werden. Die Bewertungen der Leistungen der Studierenden müssen sich zukünftig weniger auf Kompetenzen als auf Lernerfolgen stützen. Dabei kann von Benotungen abgesehen werden.“

„Ich würde mir wünschen, das ein solches Programm schnell umgesetzt und ernsthaft implementiert wird. Ich kann bei Nachhaltigkeitskompetenz unterstützen“

„Ich persönlich habe Bedenken, dass Soft- und Futureskills oder/und Schlüsselkompetenzen die Fachkompetenzen immer weiter in den Hintergrund drängen, so dass unseres Studis super empathisch eine komplett diverorientierte Präsentation über einen Brückenneubau\*in präsentieren können, diese aber nicht hält.“

„Viele Kolleginnen und Kollegen stellen fest, dass unseren Studierenden ganz grundlegende Skills fehlen, die vor 10-15 Jahren noch gang und gäbe waren, z.B. einfache Mathe- oder Deutschkenntnisse. So lobenswert es ist, dass sich die HS Gedanken über Future Skills macht, was nützen diese, wenn ein immer größerer Teil der Studierenden die Basics nicht mehr beherrscht? Wir sollten vielleicht auch einmal darüber nachdenken, was wir an Brückenkursen anbieten, um den Sprung in die univervitäre Welt zu schaffen.“

„Das sollte nicht nur für Studierende gelten. Auch das Hochschulpersonal hat hier noch aufzuholen....“

---

<sup>8</sup> Alle Freitextantworten zur Abschlussfrage des Fragebogens können im Anhang K eingesehen werden.

<sup>9</sup> Die Texte wurden ohne jegliche Veränderung und/oder Korrektur übernommen. Lediglich wurde bei einem Zitat der am Ende angegebene vollständige Name entfernt, um die Anonymität der Person zu schützen.

„Sehr viele Schlagwörter ohne wirklichen Inhalt. Provokante Frage: Hat die Hochschule mittlerweile einen Erziehungsauftrag?“

„Die Vermittlung von Future Skills muss m.E. möglichst eng mit der Vermittlung fachlicher Kompetenzen verknüpft werden, weil nur dann der Bezug zur Fachlichkeit sichtbar wird. Beispielsweise sollte Data Literacy dort vermittelt werden, wo sowieso mit Daten gearbeitet wird. Wenn Future Skills unabhängig von der Fachlichkeit vermittelt werden, fehlen Anwendungsbezug und somit Relevanz.“

„Viele der Future Skills werden in den Studiengängen, in denen ich lehre schon vermittelt, was aber teils in den Modulbeschreibungen nicht sichtbar ist.

Dass die Vermittlung erfolgreich ist, spiegelt sich in der hohen Nachfrage nach Absolvent\*innen gerade wegen der Future Skills wider (ist im Berufsfeld aber auch besonders wichtig).“

„Das alles sollten Studierende ins Studium mitbringen. Oder ersetzen Hochschulen jetzt Elternhaus und Schule?“

„Es werden innovative Formate angesprochen, die z. B. auch Onlineeinheiten oder selbsterstellte Videos enthalten und deren Umsetzung im Lehralltag oftmals nicht möglich ist (wegen Unklarheiten der Abrechenbarkeit der SWS und weil Präsenzlehre gewünscht ist). Daher entscheiden sich Lehrende oftmals gegen solche Formate, die in bestimmten Modulen wertvoll wären und auch von Studierenden nachgefragt werden.“

„Liebes Future Skills Team, lieber Alex, ich freue mich sehr, dass Ihr Euch so strukturiert und intensiv um die Themen kümmert. Ich freue mich, wenn wir daran einen Schritt weiterkommen.

Ich finde grundsätzlich den Inner Development Goals Ansatz auch sehr nahe verbunden mit den Future Skills des Stifterverbands und den OECD Education 2030 Ansatz (auch wenn er nicht im akad. Bereich ansetzt). Dabei sind die stark mit dem Thema Sustainable Development Goals der UN verbunden, unternehmensrelevant und praxisnah von Tools und Techniken. Dahinter ist ein großes Forscher-/Berater-Team, die eine interessante Brücke/Austauschpartner für uns sein könnten, auch und obwohl die Initiative erst am Anfang steht.

Beste Grüße und viel Erfolg für 2023 in allem, was Ihr/Sie/Du vorhaben.“

„Manche Fragen waren auch anders zu verstehen, als ich sie verstanden habe. Das ist bei Fragebögen aber fast unvermeidbar. Daher hätte ich mir unter jedem Fragenblock gerne ein Freifeld für Zusatz gewünscht. Das macht die Auswertung schwieriger, aber die Info wird dadurch erst rund und vollständig. Bei den Lehrevaluationen stecken z.B. in diesen freien Kommentaren meistens die größten und nützlichsten Inhalte.

Daher habe ich meine Zweifel, ob der Fragebogen wirklich am Ende einen Mehrwert darstellt. Z.B. ist es natürlich, dass viele Softskills erworben werden sollen, die eigentliche Frage ist doch wie und welche primär und in welchem Zusammenhang. Wenn heute jemand eine Umfrage macht und fragt ob Nachhaltigkeit wichtig ist, wird man eine Zustimmung von 100 % erhalten. Was sagt das aus: Wenig, weil das gar nicht die entscheidende Frage ist, weil nicht gefragt wurde wie und auf was verzichtet werden soll. Es gibt genauso in der Bildung nichts für umsonst. Ich hätte es daher spannend gefunden, einmal zu fragen: Auf wieviel Prozent Ihrer Fachinhalte würden Sie zugunsten von der Vermittlung und Einübung von Softskills verzichten? Ich versuche wo immer möglich Inverted Classroom zu machen, weil ich von dem Konzept überzeugt bin. Ich musste aber exakt 50 % des Stoffes dafür streichen. Streichen Sie mal 50 % des Erstsemesterstoffes in Physik. Das ist richtig schmerzhaft... aber es lohnt sich trotzdem. Für andere Softskills würde ich aber nichts streichen wollen, wobei ich auch dort niemals niemals sagen würde.“

„- Die in der Umfrage angegebenen Skills sind alle wünschenswert, in dieser Breite aber unmöglich realisierbar - die fachbezogene Lehre würde damit unmöglich werden. Eine Konzentration auf ein kleineres, realistisches Themenspektrum wäre sinnvoll gewesen.

„Zu 15.c: »Future Skills« sollten auch für sich autonom und unabhängig von Fachkompetenzen gefördert werden. Fachkompetenzen empfinde ich als massiv überbewertet und erwarte durch Digitalisierung zukünftig einen noch weiteren Verlust von Relevanz. Übrigens ist das breitere Tenor auch bei den von mir besuchten Unternehmen! Zu 16.: »Future Skills« (ohne den Namen) sehe ich schlicht und einfach im Curriculum und somit in den Zeugnissen.“

„Zu der obigen Einschätzung, ob Bewertung und Noten nötig sind: so schade ich das finde, ich glaube, ein Anreiz durch Belohnung mit ECTS oder Bonuspunkten oder einem Zertifikat zum Vorweisen ist wichtig, um möglichst viele Studierende zu motivieren, sich auf das Erlernen von Future Skills einzulassen.

Einige werden +/- "nebenbei" erlernt. Ich halte es für ein Unterstreichen der Wichtigkeit und damit der Wertschätzung dieser Future Skills notwendig, ihnen auch separat Lehr- und Lernzeiten zuzuweisen, also Module anzubieten, in denen es explizit um den Erwerb oder die Vertiefung bestimmter Future Skills geht.

Ich denke, es ist gut, ein "sowohl als auch" zu entwickeln und nicht ein "entweder - oder". Ein breites Angebot fördert sicher die Umsetzung.“

## 9 Fazit

Mit der Online-Befragung „Future Skills.Applied“ aus Sicht von Lehrenden an der Hochschule Osnabrück ist es gelungen, eine große und repräsentative Stichprobe zu generieren. Dies spricht für ein ausgeprägtes Interesse der Lehrenden am Thema Future Skills.

Die befragten Lehrenden schätzen sowohl die *Bedeutsamkeit der Zukunftsthemen* als auch die *Bedeutsamkeit der Future Skills für ihre Studierenden* überwiegend als (sehr) hoch ein. Bei den Future Skills werden die Kompetenzen in den Bereichen „Lernen & Denken“ sowie „Information & Digitalisierung“ durchschnittlich für etwas bedeutsamer gehalten als die Kompetenzen in den Bereichen „Kommunikation & Kollaboration“ sowie „Eigenverantwortung & Gesellschaftliche Verantwortung“.

Es ergeben sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Lehreinheiten (Fakultäten AuL, IuL, MKT und WiSo bzw. Institut für Musik) in der Gewichtung der zukünftig bedeutsamen Themen und Zukunftskompetenzen.

Die relativ wenigen gefundenen Zusammenhänge mit der Lehrerfahrung bzw. der Lehrdauer an der HS OS fallen überwiegend negativ aus, sind allerdings allesamt nur sehr schwach ausgeprägt und damit wenig bedeutsam.

Die meisten der *Future Skills* werden weniger stark *in der Lehre* berücksichtigt als es angesichts ihrer Bedeutsamkeit aus Sicht der Lehrenden wünschenswert wäre, wobei sich auch hier Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten/IfM sowie einige wenige positive, allerdings nur sehr schwache, Korrelationen mit der Lehrerfahrung zeigen.

Die wahrgenommene *Nähe zu den eigenen fachlichen Inhalten* steht für jeden einzelnen Future Skills in einem stärkeren Zusammenhang mit der Berücksichtigung in der Lehre, als die eingeschätzte Bedeutsamkeit des jeweiligen Future Skills. Es kann daher angenommen werden, dass eine engere Verbindung zu fachlichen Inhalten die Integration von Future Skills in die Lehre erleichtert und fördert.

Die im Fragebogen zur Bewertung vorgelegten *Methoden / Formate* werden von den Lehrenden sehr unterschiedlich häufig in ihren Lehrveranstaltungen eingesetzt. Es ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Lehreinheiten und schwach positive Zusammenhänge mit der Lehrerfahrung.

Zur *Integration von Future Skills* in die Hochschule und die Curricula lässt sich zusammenfassend sagen, dass es eine überdurchschnittliche Zustimmung dazu gibt, Future Skills zu einem profilgebenden Element der HS OS zu machen und auch eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft, sich persönlich in den Veränderungsprozess einzubringen.

Die Lehrenden befürworten eine Integration ausgewählter Future Skills in die eigene Fachlehre deutlich stärker als ein interdisziplinäres Zusatzangebot für Future Skills.

Was die Frage der *Bewertung und Zertifizierung von Future Skills* angeht, zeigt sich ein wenig einheitliches Bild. Mittelwerte knapp unterhalb der theoretischen Mitte und große Streuungen zeigen, dass die Lehrenden sich im Hinblick auf die Wichtigkeit von Zertifikaten und die Frage der Bedeutsamkeit einer Bewertung als Voraussetzung für eine Zertifizierung sehr uneinig sind.

Eine mehrheitliche deutliche Zustimmung zeigt sich allerdings für den verstärkten Erwerb von Werten und Haltungen im Rahmen des Hochschulstudiums sowie für die Schaffung eines noten- bzw. bewertungsfreien Angebots in diesem Bereich.

Durch die Kontaktaufnahme und den Austausch mit denjenigen Lehrenden, die ihre E-Mail-Adresse zur Kontaktaufnahme angegeben haben, ist es gelungen, einen ersten Einblick in bereits vorhandene Erfahrungen mit der Integration von Future Skills in die Lehre sowie dazu eingesetzte Methoden zu erhalten. Die daraus entstandenen Landkarten zu Future Skills an der HS OS sowie zu Methoden zur Förderung von Future Skills sind als erster Aufschlag zu verstehen und werden fortlaufend aktualisiert und ergänzt.

## Quellenangaben

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Ernst & Young Deutschland (2020). Unternehmen Zukunft: Diese 7 Megatrends verändern die Welt. Online unter (letzter Zugriff: 12.07.2022): [https://www.ey.com/de\\_de/reframe-your-future/unternehmen-zukunft-diese-7-megatrends-veraendern-die-welt](https://www.ey.com/de_de/reframe-your-future/unternehmen-zukunft-diese-7-megatrends-veraendern-die-welt)

Gatterer, Harry (zukunftsInstitut). Die 5 wichtigsten Megatrends für Unternehmen in den 2020er Jahren. Online unter (letzter Zugriff: 12.07.2022): <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-5-wichtigsten-megatrends-fuer-unternehmern-in-den-2020ern/>

Riedel, Olaf (2021). Die 6 Megatrends der Zukunft. Online unter (letzter Zugriff: 12.07.2022): <https://www.cio.de/a/die-6-megatrends-der-zukunft,3260700>