

10 JAHRE SIK-PROGRAMM

Förderung der Sozial-, Methoden- und Interkulturellen Kompetenz in der Fakultät für Wirtschaft und Recht

>> von Brigitte Burkart und Günther Bergmann > Semester für Semester beginnen immer mehr neue Studierende ihr Studium an der Hochschule Pforzheim. Im Wintersemester starten etwa 550, im Sommersemester etwa 200 Newies ihr Bachelor-Studium in der Fakultät für Wirtschaft und Recht im SIK-Programm. In den letzten 10 Jahren haben etwa 7.500 Erstsemester-Studierende an den Veranstaltungen teilgenommen, die überwiegend in Kleingruppen mit maximal 15 Teilnehmern durchgeführt werden. Dafür werden jedes Semester etwa 40 studentische Tutoren ausgewählt, qualifiziert und betreut. Für einen Wintersemester-Jahrgang müssen rund 200 Kleingruppenveranstaltungen für 550 Teilnehmer zeitsynchronisiert und nach einem Rotationsplan organisiert werden.

Für die einzelnen Veranstaltungen werden über mehrere Tage hinweg gleichzeitig etwa 30 Gruppenräume benötigt, die mit Beamer, Flipchart und Metaplanwand ausgestattet sein müssen. Raumbuchung, Planung und Koordination stellen eine logistische Herausforderung dar.

Kaum sind alle Tutoren für das SIK-Programm eingeteilt, sagen bereits die ersten wieder ab, weil sie doch noch einen Werkstudentenjob oder ein Praktikum bekommen haben. Dann gilt es, neue Tutoren aus der Reserveliste zu aktivieren und diese in die bestehende Planung einzubinden oder ehemalige Tutoren wieder zu reaktivieren, die bereits am Tutorentraining teilgenommen haben und kurzfristig einspringen können.

Die Gruppeneinteilung, bei der auch die Studiengänge der Newies berücksichtigt werden, kann erst kurz vor Beginn des SIK-Programms vorgenommen werden, weil die neuen Studierenden noch dabei sind, sich zu immatrikulieren, oder sich bereits wieder exmatrikulieren, weil sie doch lieber woanders ihr Studium aufnehmen möchten. Die ersten Teilnehmer kündigen an, dass sie nicht rechtzeitig zum Programmstart an der Hochschule sein können, weil sie noch einen laufenden Arbeitsvertrag zu erfüllen haben. Eine Mutter ruft an und fragt, ob das SIK-Programm für ihren Sohn verpflichtend sei, der sich zur Zeit noch in Australien aufhalte und was er denn jetzt machen solle. Seit 10 Jahren spielt sich ein immer wieder ähnliches Szenario ab. **Willkommen beim SIK-Programm!**

Entwicklung und Komponenten des SIK-Programms

Vor 11 Jahren wurde im Zuge der Bologna-Reform das SIK-Programm zur Förderung der Sozial-, Methoden- und Interkulturellen Kompetenz entwickelt und mit Beginn des ersten Bachelor-Jahrgangs 2006 eingeführt. Die Federführung für Konzeption und Organisation hatte Professor Dr. Günther Bergmann – organisatorisch unterstützt von Rainer Gebhardt – übernommen. Das SIK-Programm wird seit dem Winterseme-

ster 2006/07 kontinuierlich evaluiert und verbessert und seit WS 2009/10 von Diplom-Psychologin Brigitte Burkart geleitet.

Die SIK-Komponenten (siehe Abb. 1, Bausteine des SIK-Programms) umfassen zu Beginn des Studiums ein betriebswirtschaftliches Planspiel, um Studierende mit unterschiedlichen Bildungshintergründen an betriebswirtschaftliche Entscheidungsprozesse heranzuführen. Weiterhin werden Trainings in „Kommunikation und Teamarbeit“ von Tutoren in Kleingruppen durchgeführt. Diese Trainings beinhalten

auch praktisch-spielerische Übungen, die in einer gemeinsamen Reflexion aufgearbeitet werden und so Lernerfahrungen schaffen, auf die im Laufe des weiteren Studiums zurückgegriffen werden kann.

Die Inhalte dieser Trainings werden in einer BWL-Fallstudie aufgegriffen, die von den Studierenden in selbstgesteuerten Gruppen bearbeitet und bei einer Tutoriumssitzung – etwa in der Mitte des ersten Semesters – vor den Tutoren präsentiert wird. Zu Beginn des 2. Semesters findet ein – ebenfalls von studentischen Tutoren geleitetes – Präsentationstraining statt.

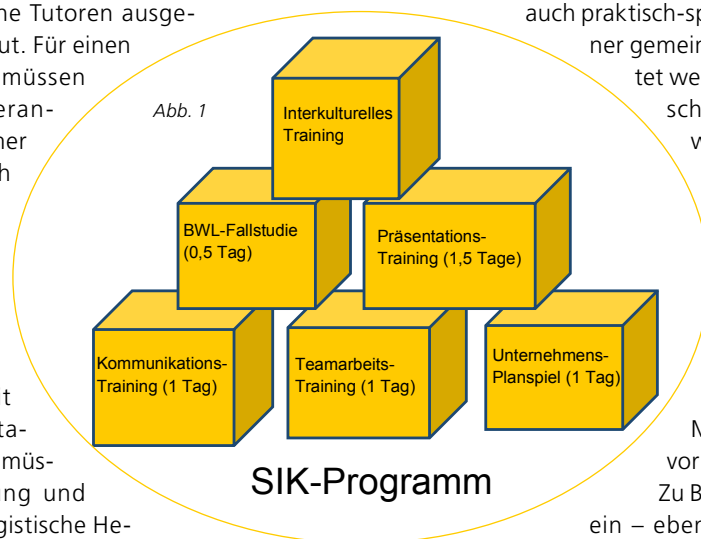
Weitere Einzelveranstaltungen zum Auslandsaufenthalt, zum wissenschaftlichen Arbeiten und zu Lerntechniken schließen sich an. Im dritten Semester steht ein interkulturelles Training – überwiegend in englischer Sprache – auf dem Plan. Gemischte Gruppen von deutschen und internationalen Studierenden erfahren und analysieren gemeinsam interkulturell relevante soziale Situationen u.a. in Rollenspielen. In den Phasen zwischen den drei Trainingsabschnitten arbeiten sie an wirtschaftsbezogenen interkulturellen Fragestellungen.

Grundidee des SIK-Programms

Grundidee des SIK-Programms

Der Grundgedanke und die Notwendigkeit, neben den fachlichen auch die sozialen und methodischen Kompetenzen der Studierenden innerhalb des Studienverlaufs zu entwickeln, waren auch 2006 keineswegs neu. In einzelnen Studiengängen wurden schon lange zuvor Trainingsveranstaltungen zur Sozialkompetenz angeboten, im Studiengang Personalmanagement z.B. seit den 80er Jahren Trainings zu Präsentation, Kommunikation und Gruppendynamik. Mit der Einführung der Bachelorstruktur und dem damit verbundenen Prinzip einer berufsqualifizierenden Beschäftigungsfähigkeit ergab sich für die gesamte Fakultät Wirtschaft und Recht die Notwendigkeit, dieses Angebot zu systematisieren und verbindlich zu gestalten. Das SIK-Programm ist seither mit Credits hinterlegt („unbenotete Prüfungsleistung“). Als eine der ersten Hochschulen in Deutschland setzte Pforzheim ein solches systematisches Programm um.

Die Förderung der Sozialkompetenz ist – das ist unbestritten – ein Kernelement einer jeden (Hochschul-)Ausbildung. Eine hohe Fachkompetenz ist eine notwendige Vorausset-



zung, jedoch nicht allein entscheidend für die persönliche Wirksamkeit im beruflichen Umfeld. Als Modell dienen die aus der Personalentwicklung von Unternehmen bekannten verhaltensorientierten Trainings, denn Sozialkompetenz kann man weder „lehren“, noch kann man Lernziele überprüfen. Es handelt sich nicht um einen primär kognitiven Prozess des Wissenserwerbs, sondern um Verhalten. Dieses Modell wurde in Pforzheim in Form eines Kommunikationstrainings und eines Trainings in Teamarbeit abgebildet. Natürlich ist auch dieser Ansatz begrenzt: Aufgrund von zwei Tagen Training wird eine Person ihr Verhalten kaum nachhaltig ändern. Das ist in einem Unternehmen nicht anders. Immerhin geht es um die Schaffung einer Basis, auf die im weiteren Studium (und im Beruf) Bezug genommen werden kann und soll.

Das Präsentationstraining stellt für Anfänger ein Methodentraining dar an der Schnittstelle zu einem Verhaltenstraining, wenn die elementaren Präsentationstechniken verfügbar sind. Es geht hier um beobachtbare, operationalisierbare Aspekte des Auftretens, z.B. Sprechweise, Gestik, Energie und Blickkontakt etc. Deswegen ist es sinnvoll, dass das Präsentationsverhalten in allen späteren Präsentationen in jeglichen Seminaren nach den gleichen Kriterien bewertet wird und als Teilnote in die Modulnote einfließt. Ein Feedback anhand des Kriteriensystems „Bewertung des Präsentationsverhaltens“ (abrufbar im Intranet unter Lehre&Forschung/Lehre W+R/SIK) ist Verpflichtung für jeden Lehrenden, in dessen Veranstaltung Präsentationen stattfinden.

Verhaltensorientiertes Training bedeutet, dass jeder Teilnehmer die Gelegenheit zum Handeln haben muss und ein Feedback erhält. In einem Training („Übungen“) ist dies nur in Kleingruppen von maximal 15 Teilnehmern möglich. Hinsichtlich der Dozenten für solche verhaltensorientierten Trainings gibt es grundsätzlich drei Optionen: (1) zahlreiche hauptamtliche Professoren führen im Rahmen ihres Lehrdeputats diese Trainings durch, (2) erfahrene, externe Trainer werden im Rahmen von Lehraufträgen eingesetzt, (3) studentische Tutoren übernehmen diese Aufgabe und werden dafür ausgebildet. Option 1 ist nicht realistisch, obwohl es sicherlich für manchen Lehrenden eine Bereicherung darstellen könnte, nicht nur fachliches Wissen zu vermitteln. Option 2 ist teuer; es gibt aber einige Universitäten, die diesen Weg gegangen sind. Option 3 erschien für unsere Situation in Pforzheim (heute 550 Erstsemester in einem WS) angemessen und realistisch. Natürlich ist auch dies ein Kompromiss zwischen Optimum und Möglichem; klar ist, dass die Qualität der Trainings von der Qualität der Tutoren abhängt.

Neben den Komponenten Sozial- und Methodenkompetenz verfolgt das SIK-Programm im 1. Semester mit den Einführungswochen noch ein anderes Ziel: die soziale Integration der heute oft sehr jungen Studierenden. An der Bruchstelle zweier Lebensabschnitte, der Schule bzw. Ausbildung, dem Verlassen des familiären Umfelds, dem (teilweise) Wegbrechen des sozialen Umfelds von Freunden einerseits und dem Studium in einer zunächst fremden Umgebung mit fremden Menschen und Strukturen andererseits, entsteht ein starkes Bedürfnis nach Orientierung und nach neuen Beziehungsgewinnen. Dieser Aspekt wurde nach den Studienerfahrungen

von uns Älteren von den Universitäten und Hochschulen weitgehend ignoriert. Er wurde auf die Privatsphäre und die Selbstorganisation verlagert, was manchen nicht geschadet, bei manchen aber auch zu erheblichen Reibungsverlusten und mangelnder Effizienz in den ersten Studiensemestern geführt hat (vgl. lange Studienzeiten).

Zur sozialen Integration der Erstsemester will das SIK-Programm einen Beitrag leisten. Die ersten Studienerfahrungen sollen nicht nur in Großgruppenveranstaltungen zu harten BWL-Themen bestehen, sondern auch in der Möglichkeit, in kleinen Gruppen gemeinsam erste Ziele zu erreichen und sich kennen zu lernen. Bei der „Akkulturation“ an der Hochschule sind die studentischen Tutoren von unschätzbarem Wert. Sie vermitteln am Anfang des Studiums einen authentischen und glaubwürdigen Blick, was wichtig ist und bieten Orientierung. So gesehen ist es kein mangelhafter Kompromiss, studentische Tutoren als Trainer einzusetzen, sondern die Methode der Wahl (auch wenn es im einen oder anderen Fall mal nicht optimal läuft).

Internationalisierung ist eine zentrale Mission der Hochschule Pforzheim. Bereits mit der Entwicklung des SIK-Programms wurde die Komponente der interkulturellen Kompetenz aufgenommen. Grundgedanke war auch hier, von rein seminaristischen Lehrveranstaltungen wegzukommen; die Idee des Voneinander-Lernens in kleinen Gruppen stand im Vordergrund. Es war naheliegend, hier die zahlreichen internationalen Studierenden in eine Programmkonzeption einzubeziehen, interkulturelle Zusammenarbeit also nicht nur als Thema, sondern als erfahrbare Praxis zu gestalten. Der Grundgedanke war und ist gut – die Realisierung bleibt schwierig und störanfällig. Wenn z.B. in einer Kleingruppe nur ein oder sogar kein internationaler Studierender vertreten ist, dann ist die Konzeption fragwürdig. Es wäre sinnvoll, auch auf internationale Erfahrungen deutscher Studierender zurückgreifen zu können.

Integration der SIK-Komponenten in das Studium

Hinsichtlich der Förderung sozialer und methodischer Kompetenzen ergibt sich eine grundsätzliche und kritische Diskussion. Diese kritische Diskussion findet sich auch in Überlegungen zur Personalentwicklung von Unternehmen wieder. Ist es sinnvoll, additive Seminare zu Kommunikation oder Führung anzubieten (off-the-job-Training) oder in die berufliche Praxis integrierte Maßnahmen zu realisieren (on-the-job-Training)? Vordergründig ist die Antwort leicht: Natürlich sind integrierte Maßnahmen sinnvoller, weil sie mit einer höheren Transferwahrscheinlichkeit verbunden sind. Zu denken wäre an Elemente einer betrieblichen Personalentwicklung wie z.B. Coaching, kollegiale Beratung, Aktion Learning Designs in Projekten etc. Blicken wir auf die Hochschule, so wird ein Unterschied deutlich: Über eine „berufliche Praxis“ verfügen die Studierenden in ihrer Mehrzahl nicht. Erst im bzw. nach dem Praxissemester und in Projektseminaren sind entsprechende erfahrungsbezogene Lernprozesse möglich (und werden in vielen Studiengängen methodisch umgesetzt).

Bei dem SIK-Programm handelt es sich auf den ersten Blick um ein additives Angebot, weil es innerhalb des Bachelor-

Curriculums ein eigenständiges Modul darstellt. Der Kerngedanke der Konzeption SIK besteht jedoch in der Verzahnung von Elementen der Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und interkulturellen Kompetenz mit dem fachlichen Studium (integrativer Ansatz). Die Integration wird an mehreren Stellen deutlich:

1. Das Unternehmensplanspiel verbindet betriebswirtschaftliche Inhalte mit Aufgabenstellungen, die nur im Team zu lösen sind (Verbindung von Fachkompetenz und Sozialkompetenz).
2. In ähnlicher Weise erhalten die Studierenden in den Tutoriumsgruppen bei der „BWL-Fallstudie“ eine betriebswirtschaftlich Aufgabenstellung (Unternehmensgründung mit Erstellung eines Business-Plans), die im Team bearbeitet wird.
3. Beim Präsentationstraining wird die Brücke zum fachlichen Studium in der Form geschlagen, dass die Teilnehmer nicht nur üben, betriebswirtschaftliche Inhalte zu präsentieren, sondern im Training die Kriterien zur Bewertung von Präsentationen kennenlernen, die in allen Studiengängen als Grundlage für die Bewertung von Präsentationen zugrunde gelegt werden (Koppelung von Fachkompetenz und Methodenkompetenz).

Über diese integrierte Förderung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen hinaus sieht die Konzeption vor, dass im Laufe des Studiums immer wieder Elemente des SIK-Programms in Lehrveranstaltungen aufgegriffen und praktisch umgesetzt werden. Dies erfolgt über das SIK-Programm hinaus in Mentoring-Gruppen der Studiengänge (soziale Integration und Unterstützung), der Betreuung des Praxissemesters, vorzugsweise in kleinen Gruppen und auf drei Betreuungstermine verteilt. Hier ist es möglich, erste praktische Erfahrungen in einem professionellen Umfeld zu thematisieren und zu reflektieren. Darüber hinaus formulieren die Studierenden für das Praxissemester persönliche Lernziele auf den Feldern Fach-, Sozial-, Methoden- und persönliche Kompetenzen und berichten in Halbzeitberichten oder bei den Betreuungsterminen, inwieweit die Umsetzung gelungen ist.

Insgesamt schließt die Idee des SIK-Programms viele andere Angebote der Studiengänge ein, sodass sich die Förderung von Schlüsselkompetenzen wie ein roter Faden durch das gesamte Studium zieht (siehe Abb. 2). Darüber hinaus wird eine durchgängige Betreuung von Studierenden über den Studienverlauf hinweg angeboten, die zunächst durch studentische Mentoren im Rahmen des SIK-Programms (Tutoren im ersten und zweiten Semester) erfolgt und anschließend im Studiengang durch unterschiedlich ausgestaltete Mentoring-Programme fortgesetzt wird. In studiengangspezifischen Projektseminaren und im Management-Seminar bearbeiten die Studierenden praktische Fragestellungen aus Unternehmen. Damit soll erreicht werden, dass die Absolventinnen und Absolventen neben der fachlichen Qualifikation die Fähigkeit erwerben, sich neue Inhalte selbständig zu erarbeiten und den Transfer auf neue Situationen in der Praxis erfolgreich zu bewältigen.

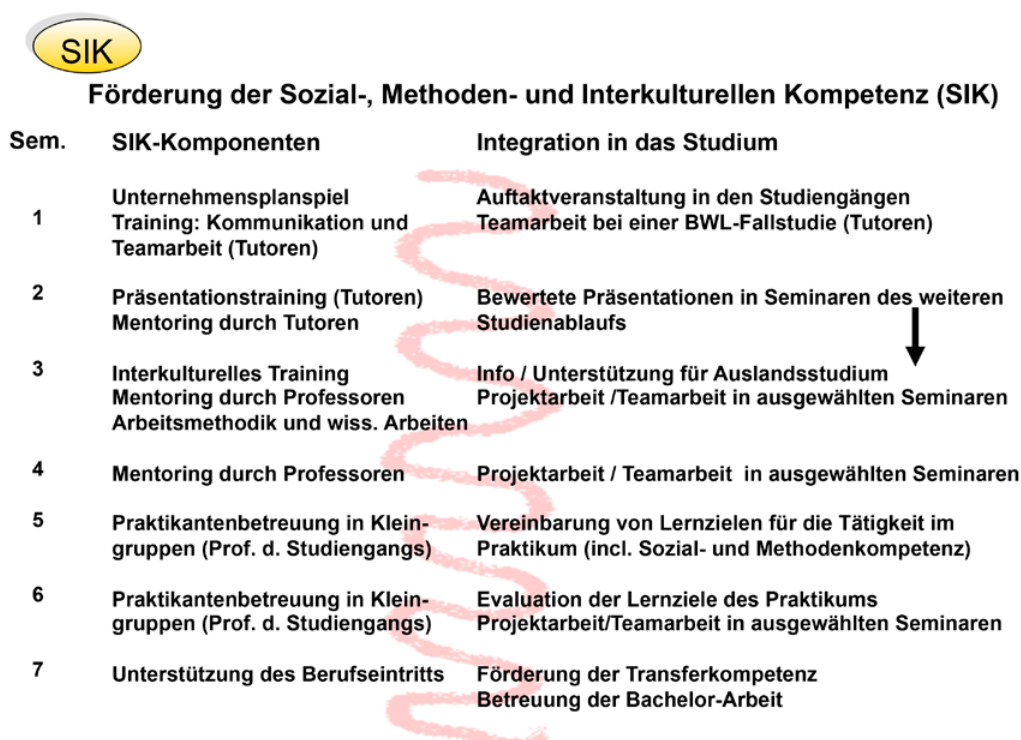
Schlüsselkompetenzen in der Lehre

In der gesamten Hochschullandschaft hat sich innerhalb der letzten 10 Jahre in Sachen Schlüsselkompetenzen sehr viel bewegt. Mit der Gründung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis e.V. im Jahr 2007 sollen der Erfahrungsaustausch, die Vernetzung und die Weiterentwicklung dieses Themas an den Hochschulen gefördert werden. Eines der Ergebnisse der Arbeit dieser Gesellschaft ist die Entwicklung von Qualitätskriterien zum Schlüsselkompetenzerwerb an Hochschulen. Eine andere Veröffentlichung beschreibt die Vielfalt der Angebote an Hochschulen zur Förderung von Schlüsselkompetenzen, die von zentralen Einrichtungen, die additive Angebote bereitstellen, bis zu integrativen Modellen in den einzelnen Fachbereichen und Studiengängen reichen (Brinker & Müller, 2008). Die Hochschule Pforzheim unterstützt die Gesellschaft durch Mitgliedschaft und regelmäßige Teilnahme an Konferenzen.

Zunehmende Diversität der Studienanfänger

Durch die Abschaffung der Wehrpflicht und die Verkürzung der Gymnasialzeit hat sich der Anteil jüngerer Studienanfänger

Abb. 2: Einbindung der Schlüsselkompetenzen in das Studium – der rote Faden.



ger (unter 18) an den Hochschulen von 3% (2007) auf 10% (2013) deutlich erhöht. Gleichzeitig verzeichnen die Fachhochschulen einen überproportionalen Zugang an älteren Studierenden mit Berufserfahrung (Bargel, 2015). Mit entsprechender Berufspraxis ist inzwischen auch ein Studium ohne Abitur möglich. Zwischen den auf der einen Seite immer jüngeren Studienanfängern und den berufserfahrenen älteren Studierenden andererseits gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Lernerfahrungen und Lernprozesse. Mit der Menge an Studienanfängern hat auch der Anteil an „Bildungsaufsteigern“ (Studienanfänger ohne Elternteil mit Hochschulqualifikation) zwischen 2007 und 2013 von 45% auf 53% zugenommen. Betrachtet man nur die Fachhochschulen, dann beträgt der Anteil an „Bildungsaufsteigern“ sogar 66%. Der Bedarf an Brückenkursen zum Ausgleich schulischer Wissenslücken ist nur eine Konsequenz aus dieser Entwicklung. Ein anderer Aspekt ist der zunehmende Betreuungs- und Unterstützungsbedarf in der Eingangsphase des Studiums. In der Folge legen immer mehr Hochschulen besonderen Wert auf die Studieneingangsphase (Bargel, 2015).

Entwicklungen im SIK-Programm

Die allgemeinen Tendenzen der letzten Jahre haben sich auch auf die Weiterentwicklung des SIK-Programms ausgewirkt. Das ursprüngliche Programm zur Förderung der Sozial-, Methoden- und Interkulturellen Kompetenz wurde erweitert zu einem umfassenden Einführungsprogramm (siehe Abb. 3). Zum heutigen SIK-Team gehören neben der Leiterin Brigitte Burkart (50 %-Stelle) die Mitarbeiterin Dr. Heike Hofsäß (25 %-Stelle) und zwei studentische Hilfskräfte.

Das SIK-Programm startet inzwischen bereits zwei Wochen vor Vorlesungsbeginn und beinhaltet eine soziale, fachliche und organisatorische Integration der Studierenden. Entsprechend der zunehmenden Diversität der Studienanfänger gibt es inzwischen auf freiwilliger Basis das Angebot eines Mathe-Vorkurses, um fehlende Vorkenntnisse in Mathematik möglichst schnell auszugleichen.

War das Präsentationstraining in der Anfangsphase des SIK-Programms noch ein Grundlagenseminar, bringen inzwischen die meisten (aber nicht alle) Studienanfänger bereits Erfahrungen (in unterschiedlicher Qualität) im Präsentieren mit. Dementsprechend wurde das Präsentationstraining vom An-

fängertraining zu einem modular aufgebauten Kompetenztraining weiter entwickelt. Anhand eines Einstufungstests werden die Teilnehmer in möglichst homogene Gruppen eingeteilt, in denen sie sich gemeinsam mit ihrem Tutor mit den Anforderungen für Präsentationen an der Hochschule vertraut machen und ihr Präsentationsverhalten weiter entwickeln können. Als wesentliche Aspekte haben sich die Reflexionsfähigkeit und die Einführung einer Feedbackkultur gezeigt, auf die im Präsentationstraining großen Wert gelegt wird.

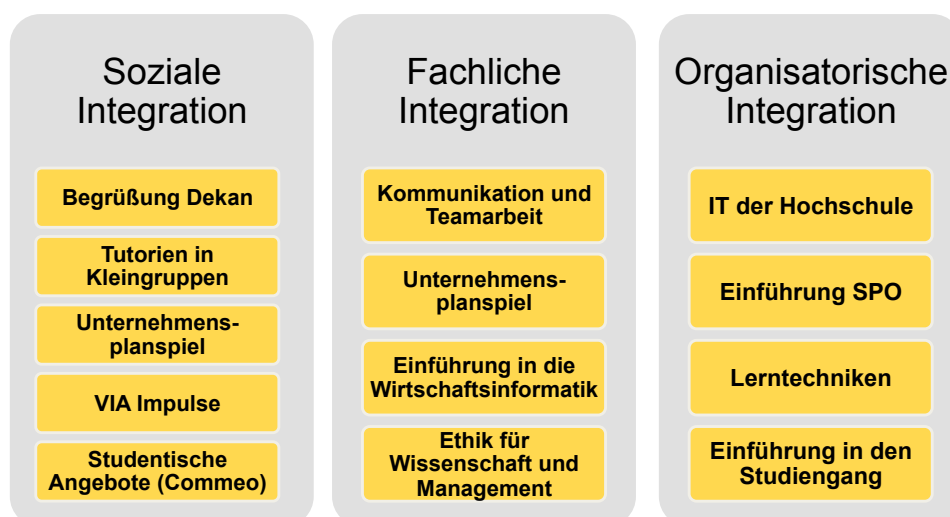
Während das Kommunikationstraining weiterhin ein klassisches verhaltensorientiertes Training darstellt, bei dem die Studierenden anhand von einzelnen Übungen und Gruppenspielen Kommunikationsprozesse erleben und gestalten können, geht das neu konzeptionierte Teamarbeitstraining andere Wege. Den Studierenden wird zunächst eine Idee für eine grundsätzliche Herangehensweise an eine Gruppenaufgabe vermittelt. Die Gruppe soll dann in einer vorgegebenen Zeit eine Aufgabe gemeinsam lösen, wobei der Tutor die Rolle eines Lernbegleiters einnimmt. Seine Aufgabe ist es, den Gruppenprozess zu beobachten und anschließend mit der Gruppe gemeinsam zu reflektieren, welche Strategien erfolgreich waren und welches Verhalten eher nicht. Konkret erhalten die Teilnehmer des Teamarbeitstrainings den Auftrag, gemeinsam ein Musikvideo (siehe Abb. 4) zu drehen, das bestimmte Anforderungen erfüllen muss. Am Ende des Tages werden in einer gemeinsame Veranstaltung mit allen Gruppen die Filme angeschaut, und das Team mit dem besten Film erhält einen Preis. Mit diesem Ansatz wird eine aktivierende Lernsituation für die Studierenden geschaffen, in der sie praxisorientiert und erlebensorientiert die gestellte Aufgabe lösen können. Der Einsatz moderner Medien und das Ergebnis in Form eines Videos stellen Elemente aus der täglichen Erlebniswelt der jungen Menschen dar, die ihnen vertraut sind und in der jeder einzelne individuelle Vorkenntnisse einbringt.

Qualifizierung der Tutoren

Ein weiterer Pluspunkt des SIK-Programms ist die Train-the-Trainer Qualifizierung für die Tutoren. Dazu müssen jedes Semester etwa 40 Tutoren ausgewählt werden. Die primäre Zielgruppe für die Rekrutierung von Tutoren sind Studierende im 6. Semester, das allerdings viele für ein Auslandssemester

Abb. 3: Inhalte der SIK-Einführungswochen.

SIK-Einführungswochen





Teamarbeit live. Foto: Ann-Kristin Knossalla

nutzen. Wenn die Auswahl für das SIK-Programm stattfindet, ist die Zielgruppe außerdem gerade im Praxissemester, was das Auswahlverfahren deutlich erschwert. Zumindest für den ersten Teil (Kommunikationstraining und Teamarbeitstraining) des SIK-Programms werden darum auch Studierende aus dem 3. oder 4. Semester als Tutoren eingesetzt. Für den zweiten Teil (Präsentationstraining) sollten die Tutoren selbst bereits umfangreiche Erfahrungen mit Präsentationen an der Hochschule und im Praktikum gesammelt haben. Die Tutoren werden – soweit möglich – anhand von persönlichen Auswahlgesprächen ausgewählt und erhalten einen Vertrag als studentische Hilfskraft. In einem ausführlichen Train-the-Trainer-Seminar, das von erfahrenen Trainern geleitet wird, lernen die Tutoren nicht nur die Inhalte der einzelnen Trainings kennen, sondern werden auch mit dem methodischen Know-How eines Trainers vertraut gemacht.

Nach der Durchführung der Trainings findet jedes Semester eine Tutoren-Supervision statt. Dabei haben die Tutoren Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen als Trainer auszutauschen, sich weitere didaktische Tipps zu holen und ihre Rückmeldung zu den Inhalten und der Organisation des SIK-Programms abzugeben. Ein neues Format für die Tutoren-Supervision wurde im Sommersemester 2016 getestet. In einem World-Café bearbeiten die Tutoren in Kleingruppen verschiedene Fragestellungen (z.B. Welche Erwartungen / Befürchtungen hatte ich vor dem Training? Welches Bild gibt eure Rolle als Tutor am besten wieder? (Hirte, Dirigent, Wegweiser, Jongleur, usw.) Die Tutoren schätzen diese Form des lockeren Austauschs sehr und sehen für sich positive Lerneffekte. Viele melden sich nach diesen Erfahrungen gerne für eine neue Runde als Tutor im nächsten Semester an.

Über die Bezahlung hinaus erhalten die Tutoren ein Zertifikat, das bei Bewerbungen häufig Beachtung findet und in der Vergangenheit schon manchem die Tür für einen neuen Job geöffnet hat. In den vergangenen 10 Jahren konnten jedes Jahr etwa 60 neue Tutoren von dieser Zusatzqualifikation profitieren.

Blick in die Zukunft

In der Weiterentwicklung des Programms wird das Auffangen von Diversität, von Studierenden mit unterschiedlichen Lern- und Ausbildungsbiographien, eine zentrale Herausforderung darstellen. Man kann sich viele sinnvolle Elemente einer Indi-

vidualisierung von SIK-Komponenten vorstellen, doch muss das Gesamtprogramm systematisch und – mit Blick auf die große Anzahl – organisierbar bleiben.

Erfolgskritisch für das SIK-Programm ist nicht nur die Programmqualität selbst, sondern auch die erfolgreiche Verzahnung mit dem fachlichen Studium (vgl. Abb. 2 – *der rote Faden*). Insbesondere in Verantwortung der Studiengänge liegen wichtige Komponenten wie Mentoring, Praktikantenbetreuung, Bewertung des Präsentationsverhaltens und qualifiziertes Feedback. Viele jüngere Kolleginnen und Kollegen haben die Grundlegung des Programms nicht selbst erlebt und es besteht die Gefahr, dass Informationen über Ziele und Verfahrensweisen nicht immer weiter gegeben werden.

Eine weitere Entwicklung wird im Jubiläumsjahr des SIK-Programms umgesetzt. Erstmals nimmt ein englischsprachiger Bachelor-Studiengang am SIK-Programm teil. Dem entsprechend werden die SIK-Angebote in Zukunft auch in englischsprachiger Variante entwickelt und den speziellen Anforderungen des neuen Studiengangs „Digital Enterprise Management“ angepasst.

Brigitte Burkart

leitet das SIK-Programm der Fakultät für Wirtschaft und Recht.

Dr. Günther Bergmann

hat das SIK-Programm maßgeblich konzipiert und 6 Semester geleitet. Er war bis einschließlich Sommersemester 2016 Professor für Personalmanagement und Mitglied des Human Resources Competence Center der Hochschule.

LITERATUR

Bargel, T.: Studieneingangsphase und heterogene Studentenschaft – neue Angebote und Nutzen, Konstanz 2015.

Brinker, T. & Müller, E (Hrsg.): Wer, wo, wie und wie viele Schlüsselkompetenzen? Wege und Erfahrungen aus der Praxis an Hochschulen. Bochum 2008: HS Bochum, IZK.

Ufert, D.: Einbindung von Schlüsselkompetenzen in Studienabläufe in: Ufert, D. (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen im Hochschulstudium, Opladen 2015.