

Kleingruppen-Tutorien als bildungspolitische Maßnahme – Idee und Nutzen

Teilmodul 3

Prof. Dr. Rudolf Dögl

Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt, Schweinfurt

In den Ingenieurstudiengängen der FHWS liegen die Abbrecherquoten derzeit bei \emptyset ca. 35 %. Damit geht der Volkswirtschaft Potenzial in denjenigen Bereichen verloren, in welchen aktuell ein großer Mangel herrscht. Oft ist der Studienabbruch aber nicht darin begründet, dass ein Student nicht für das Ingenieurstudium insgesamt geeignet wäre, sondern er scheitert oft an einzelnen, meist Grundlagenfächern, die nicht zwingend seine spätere Qualifikation als Ingenieur beeinträchtigen. Daher hat die FHWS mit der Maßnahme „Kleingruppen-Tutorien“ im Rahmen des BEST-FIT-Projekts ein Instrument geschaffen, das dazu beiträgt, individuelle Wissens- und Verstehenslücken zu schließen, um die Bestehensquote um ca. 10 % zu erhöhen und um gleichzeitig Soft Skills der Studierenden direkt oder indirekt weiterzuentwickeln. Wird das Ziel erreicht, stehen dem Arbeitsmarkt gegenüber heute jährlich zusätzlich rund 60 erfolgreich ausgebildete Absolventen der FHWS zur Verfügung.

Zusätzliche Schlüsselwörter: Projektseminar, Studieneingangsphase, Homogenisierung, Praxisorientierung, Teamarbeit

1 GRUNDIDEE DER KLEINGRUPPEN-TUTORIEN

Auslöser der Einführung von Kleingruppen-Tutorien waren hohe Abbrecherquoten in den Ingenieurstudiengängen der FHWS, die bei ca. 35 % lagen. Bei einem Großteil der Abbrecher lag die Ursache i. d. R. aber nicht in der Gesamtleistung, sondern im Scheitern an einzelnen (insbesondere MINT-)Fächern. Erklärtes Ziel dieser Maßnahme ist, durch individuelle Förderung der Studierenden, unter konsequenter Beibehaltung des hohen Qualitätsanspruchs, die Abbrecherquote um mindestens 10 % gegenüber der Ausgangslage zu senken.

Die konzeptionelle Grundidee für die Kleingruppen-Tutorien besteht darin, sie als themenspezifische Ergänzungen in bestehende Vorlesungs- und Tutorien-Strukturen der Lehrveranstaltungen zu integrieren.

R. Dögl

Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt, Projekt BEST-FIT,
Schweinfurt, Deutschland,

<http://best-fit.fhws.de>, www.fhws.de

Die Erlaubnis zur Kopie in digitaler Form oder Papierform eines Teils oder aller Teile dieser Arbeit für persönlichen oder pädagogischen Gebrauch wird ohne Gebühr zur Verfügung gestellt. Voraussetzung ist, dass die Kopien nicht zum Profit oder kommerziellen Vorteil gemacht werden und diese Mitteilung auf der ersten Seite oder dem Einstiegsbild als vollständiges Zitat erscheint. Copyrights für Komponenten dieser Arbeit durch Andere als FHWS müssen beachtet werden. Die Wiederverwendung unter Namensnennung ist gestattet. Es andererseits zu kopieren, zu veröffentlichen, auf anderen Servern zu verteilen oder eine Komponente dieser Arbeit in anderen Werken zu verwenden, bedarf der vorherigen ausdrücklichen Erlaubnis.

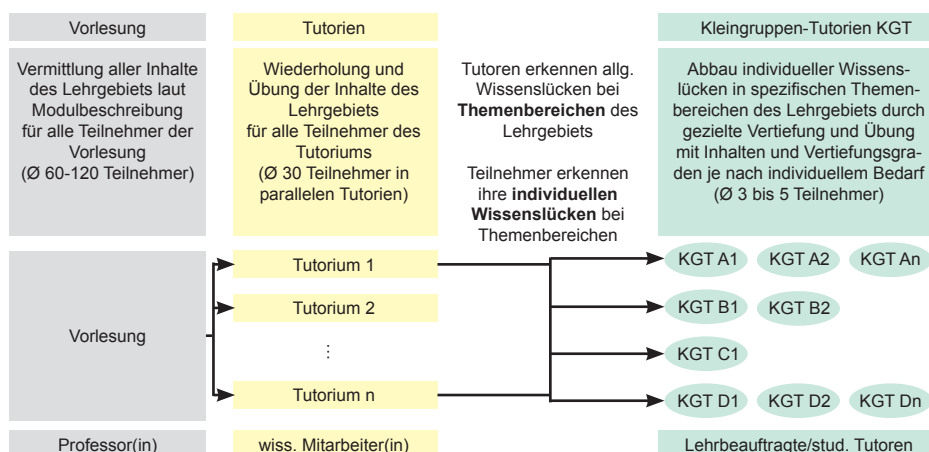


Abb. 1: Integration der Kleingruppen-Tutorien in bestehende Vorlesungs- und Tutorien-Strukturen (Quelle: Eigene Darstellung)

In den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen wird den Studenten – neben dem Angebot der fakultätsinternen Tutorien – eine gezielte und individuelle Unterstützung in Form von Kleingruppen-Tutorien angeboten. Deren Inhalte richten sich nach den Schwächen und dem individuellen Nachholbedarf der Studierenden. Die Kleingruppen bestehen i. d. R. aus drei bis fünf Teilnehmern, so dass aufgrund dieser geringen Anzahl ein strukturiertes und gezieltes Arbeiten möglich ist. Die Arbeitsatmosphäre in einer Kleingruppe fördert den Kontakt der Studierenden untereinander und überwindet Kommunikationsbarrieren, weil das Erkennen und Formulieren von Defiziten und Wissenslücken leichter fällt. Für die Durchführung von Kleingruppen-Tutorien werden externe Lehrbeauftragte und leistungsstarke studentische Fachtutoren rekrutiert. Bei den externen Lehrbeauftragten handelt es sich i. d. R. um kompetente Fach- u. Führungskräfte aus Industrie und Bildungseinrichtungen mit langjähriger Berufserfahrung.

Je nach organisatorischer Eignung und thematischer Notwendigkeit werden Kleingruppen-Tutorien begleitend zu den laufenden Veranstaltungen oder geblockt angeboten. Ebenfalls individuell bedarfsabhängig finden die Tutorien entweder zu komplexeren Teilen der Lehrveranstaltung oder zu ausgewählten, schwierigen Themenkomplexen statt.

Der qualitative Mehrwert gegenüber der Ausgangslage liegt

- in der didaktischen Aufbereitung durch gezieltes, individuelles Eingehen auf Defizite der Studierenden,
- in der Ausbildungseffizienz als Beitrag zur Senkung der Abbrecherquote unter Beibehaltung des hohen Qualitätsanspruchs.

2 NUTZEN FÜR STUDIERENDE

Akteure der Umsetzung von Kleingruppen-Tutorien sind Professoren, externe Lehrbeauftragte, studentische Fachtutoren und Studierende. Die direkte „Wertschöpfung“ im Sinne der Wissensvermittlung bzw. Beseitigung von Wissenslücken wird bei den Kleingruppen-Tutorien von Lehrbeauftragten und studentischen Fachtutoren generiert. Professoren nehmen bei der Umsetzung von Kleingruppen-Tutorien eher die Funktionen eines Vermittlers, Informanten und Partners für die aktiven Beteiligten und den Koordinator ein. Sie liefern Informationen über Lehrinhalte, Randbedingungen von Prüfungsabläufen und Schwerpunktthemen aus ihren entsprechenden Fachgebieten. Mit Hilfe dieser Informationen können sich neben den Studenten

auch externe Lehrbeauftragte und Fachtutoren individuell auf ihre Kleingruppen-Tutorien vorbereiten. So entsteht ein Wirkungsgeflecht, welches in seinem Wirkungszusammenhang primäre Nutzeffekte für die Studierenden erzeugt:

- Beseitigung individueller Wissens- und Verstehenslücken,
- Erhöhung der Motivation zur Erfassung und zum Verstehen der Inhalte,
- Entwicklung und Erhöhung der Fach- und Sozialkompetenz.

In einer Input-/Output-Betrachtung stellen die Aktivitäten der Hauptakteure und des Koordinators sowie die aufgewendeten Finanzmittel den Input dar, die „Transformation“ findet in den Kleingruppen-Tutorien statt und die angestrebten Nutzeffekte stehen für den Output.

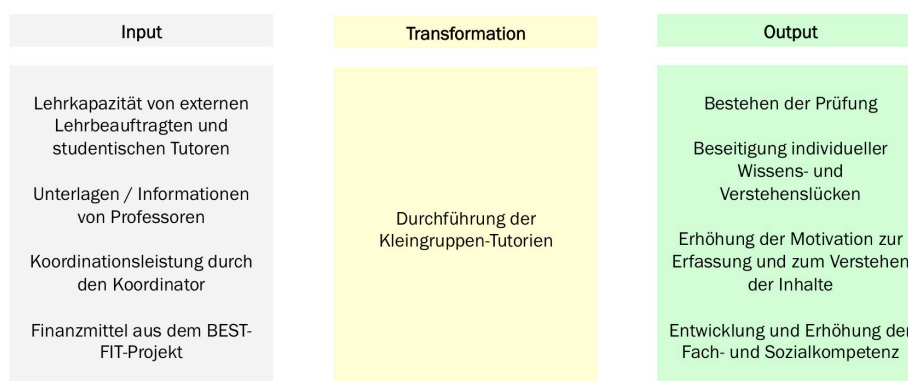


Abb. 2: Input/Output mit Fokus auf die Studierenden (Quelle: Eigene Darstellung)

Aus Sicht des Studierenden ist die Nutzendifferenz zwischen den bisherigen „regulären“ Maßnahmen der Wissensvermittlung (Vorlesung, Selbststudium, Tutorium, Übungen innerhalb des Semesters) und seinen Aufwendungen für die Teilnahme an Kleingruppen-Tutorien zu ermitteln. Im Hinblick auf das primäre Ziel, die Prüfung zu bestehen, analysiert der Student somit den Nutzen seiner Teilnahme an den Kleingruppen-Tutorien und vergleicht diesen mit dem Nutzen „regulärer“ Maßnahmen der Wissensvermittlung. Das Ergebnis der Nutzendifferenzermittlung steht allerdings erst nach Semesterende bzw. nach dem Prüfungszeitraum zur Verfügung. Besteht der Student in einem Zweit- oder Drittversuch seine Prüfung nach einer Teilnahme an einem Kleingruppen-Tutorium, so hat aus seiner Sicht diese Maßnahme einen großen Nutzen. Erfolgreiche Studenten sind Multiplikatoren und motivieren dadurch ihre Kommilitonen, das Angebot „Kleingruppen-Tutorien“ rechtzeitig in Anspruch zu nehmen. Somit wird ein Selbstmotivationsimpuls bei den Kommilitonen ausgelöst, die bereits zur Vorbereitung der ersten Prüfung das Angebot nutzen und das Bestehen der Prüfung auch auf die Teilnahme an einem Kleingruppen-Tutorium zurückführen.

Die Fähigkeit zur Selbstmotivierung gründet nach Martens u. a. auf der Adaption bzw. Veränderung persönlicher Einstellungsmuster. Zum größten Teil sind innere Einstellungen aufgrund von eigenen Erlebnissen entstanden. In der Psychologie wird diese Erfahrung mit dem „klassischen Konditionieren“ erklärt. Aber viele Einstellungen werden auch von Bezugspersonen übernommen. Kommilitonen zeigen bewusst oder unbewusst anderen Studenten, dass ein Handeln nach einer bestimmten Wertorientierung nützlich oder sinnvoll sein kann. Es ergibt sich eine andere Art der Prüfungsvorbereitung. Hierbei ist oft die Rede von Nachahmungslernen bzw. Lernen am Modell [vgl. Martens (2011), S. 87 ff.]. Dagegen sieht Weiner im Rahmen der sozialen Lerntheorie und Selbstverantwortlichkeit das Konstrukt

„Lokation der Kontrolle“¹. Es bezieht sich auf die Überzeugung, dass das eigene Handeln, beispielsweise von Studenten, den Erhalt eines Verstärkers beeinflusst bzw. nicht beeinflusst. Deshalb werden Überzeugungen als eine der Determinanten der Erfolgserwartung angesehen. Bei dieser Form der Kontrollüberzeugung handelt es sich um eine „generalisierte Problemlösungserwartung“ bzw. um die Überzeugung, dass beispielsweise Studenten das Erreichen von erfolgreichen Prüfungsleistungen durch das persönliche Handeln beeinflussen können, unabhängig von der spezifischen Natur des Verstärkers [vgl. Weiner (1988), S. 195 f.]. Beides kann zum weiteren Effekt führen, dass erfolgreich abgelegte Prüfungen im Erstversuch motivieren. Der Studienabschluss in der Regelstudienzeit wird zum realistischen Ziel und der Wechsel des Studienfachs wird vermieden. Darüber hinaus fühlen sich erfolgreiche Studenten im Stande, zukünftig selbst Tätigkeiten als Fachtutor zu übernehmen. Diese Tätigkeiten stärken wiederum das Persönlichkeitsprofil der Studenten und fördern gleichzeitig die Sozialkompetenz.

Die in der Tabelle „Prüfungsleistungen und Kennzahlen für durchgeführte Kleingruppen-Tutorien im WS13/14“ aufgezeigten Kennzahlen über alle ausgewerteten KG-T im WS 2013/14 an der FHWS bestätigen den primären Nutzen, die Prüfung zu bestehen. Die Daten hierzu stammen aus dem Zwischenbericht für das Kalenderjahr 2013 an den Fördermittelgeber. Zum Wintersemester 2013/14 wurden zu sechs Prüfungen, zu deren Vorbereitung ein oder mehrere Kleingruppen-Tutorien angeboten wurden, Kennzahlen erhoben:

- Finanz- und Investitionsrechnung (Diplomstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen)
- Externes Rechnungswesen (Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen)
- Thermodynamik (Diplomstudiengang Maschinenbau)
- Kosten- und Leistungsrechnung (Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen)
- Maschinendynamik (Diplomstudiengang Maschinenbau)
- Dynamik (Diplomstudiengang Maschinenbau)

Prüfungsleistungen und Kennzahlen für durchgeführte Kleingruppen-Tutorien im WS13/14

Antritt	Gesamt	Nicht-TN	KG-T-TN
Anzahl	623 von 953	529 von 836	94 von 117
Antrittsquote in %	65,4	63,3	80,3
Bestehen			
Anzahl	515 von 623	434 von 529	81 von 94
Bestehensquote in %	82,7	82	86,2
Erfolg			
Anzahl	623	529	74
Durchschnittsnote	2,98	3,07	2,52
Erstversuch			
Anzahl	517	440	60
Durchschnittsnote	2,65	2,65	2,33
Zweitversuch			
Anzahl	61	53	7
Durchschnittsnote	3,74	3,65	4,39
Drittversuch			
Anzahl	41	33	8
Durchschnittsnote	2,86	2,93	2,63

¹„Wenn eine Verstärkung von der Person als nicht völlig kontingent auf ihre Handlungen wahrgenommen wird, dann wird sie in unserer Gesellschaft gewöhnlich als Resultat von Glück, Zufall, Schicksal oder als von mächtigen anderen kontrolliert angesehen, oder auch als unvorhersehbar aufgrund der großen Komplexität der die Person umgebenden Kräfte. Wird das verstärkende Ereignis von der Person auf die Art und Weise interpretiert, dann sprechen wir von einer externalen Kontrollüberzeugung. Glaubt die Person dagegen, dass Kontingenz zwischen ihren Handlungen oder ihren relativ stabilen Persönlichkeitseigenschaften und der Verstärkung besteht, so sprechen wir von einer internalen Kontrollüberzeugung.“ [Weiner (1988), S. 195]

Es zeigt sich, dass Kleingruppen-Tutorien-Teilnehmer (KG-TTN) im Vergleich zu Studierenden, die an den oben aufgeführten Prüfungen teilgenommen haben, aber nicht das entsprechende Kleingruppen-Tutorium besuchten (Nicht-TN), eine höhere Bestehensquote aufweisen (KG-TTN = 86,2 %; Nicht-TN = 82 %). Zudem schnitten KG-TTN in den genannten Prüfungen durchschnittlich eine halbe Note ($M=2,52$) besser ab als Nicht-TN ($M=3,07$). Die Auswertung der Anzahl der Prüfungsversuche zeigt, dass Kleingruppen-Tutorien-Teilnehmer im Erstversuch ebenfalls durchschnittlich besser abgeschnitten haben ($M=2,33$) als die Nicht-Teilnehmer ($M=2,65$). Allerdings schnitten die Kleingruppen-Tutorien-Teilnehmer im Zweitversuch schlechter ab ($M=4,39$) als die Nicht-Teilnehmer ($M=3,65$). Das kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass die Anzahl der Kleingruppen-Tutorien-Teilnehmer im Zweitversuch gering ist ($N=7$) und so einzelne Studierende, die trotz der positiven Bestehensquoten in den Kleingruppen-Tutorien nicht bestanden haben, die Durchschnittsnote erheblich verschlechtern, während einzelne Studierende, die nicht bestanden haben und zu der größeren Gruppe der Nicht-Teilnehmer ($N=53$) gehören, den Schnitt nicht wesentlich beeinflussen können. Auch die Anzahl der KG-TTN im Drittversuch ist gering ($N=8$). Hier haben KG-TTN durchschnittlich besser abgeschnitten ($M=2,63$) als Nicht-Teilnehmer ($M=2,93$). Das ist von besonderer Bedeutung, weil Studierende exmatrikuliert werden, wenn sie dieselbe Prüfung dreimal erfolglos abgelegt haben. Diese Studierenden sind eine wichtige Zielgruppe der Kleingruppen-Tutorien [vgl. Reuer (2014), S. 29 ff.].

3 NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

Jeder erfolgreiche Absolvent aus naturwissenschaftlichen und Ingenieurstudiengängen kann einen materiellen Beitrag auf der Mikroebene leisten, unabhängig von seiner erreichten Gesamtnote. Denn schließlich steht hinter jedem Absolventen ein Mensch mit unterschiedlichem Potenzial an Fähigkeiten, Fertigkeiten und kreativen Energien. Voraussetzung dafür ist, dass bei jedem Absolventen das persönliche Streben nach Einkommen, Beschäftigung sowie angemessenem Wohlstand auch vorhanden ist, und dass ein Absolvent die Chance erhält, durch die Beschäftigung in einem Unternehmen ein menschlicher Potenzialfaktor als Produktionsfaktor im Gutenberg'schen Sinne [vgl. Gutenberg (1929)] zu werden. Nur so kann ein Absolvent auf der Mikroebene seinen Beitrag zur Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beitragen. Heute weiß man, dass das mikroökonomisch orientierte Instrumentarium der produktivitätsorientierten Personaltheorie Gutenbergs den Merkmalen der lebendigen Arbeit nicht bzw. nur teilweise gerecht wird. Dies gilt auch bzw. vor allem im Hinblick auf die „optimale Ergiebigkeit des Faktoreinsatzes“. Wenn sich Betriebswirtschaftslehre als angewandte Wissenschaft mit Gestaltungsauftrag begreift, müssen im Personalwesen auch Menschenbilder zugrunde gelegt werden [vgl. Breisig (2010)]. Denn Absolventen sind nicht nur Teil des Unternehmens, sondern auch ein Teil des sozialen Gesamtsystems.

Mit Blick auf die aktuelle Situation in Deutschland besteht hinsichtlich unserer Zielgruppe „...aktuell ein Engpass von etwa 50.000 MINT-Akademikern, und das wird perspektivisch steigen, da wir geburtenstarke Jahrgänge haben, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und eher geburtenschwächere, die in den Arbeitsmarkt nachrücken.“ [Plünnecke (2014)] Das bedeutet, dass zusätzliche Investitionen in Bildungsmaßnahmen dazu beitragen sollten, die geforderte Anzahl an MINT-Akademikern zu generieren, welche die notwendige Qualifikation für einen globalisierten ausgerichteten Arbeitsmarkt besitzen. Laut Koppel (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln) gibt es „... so eine Art Aufstiegstrichter im Bildungsbereich. Personen, die eben früher eine Ausbildung gemacht haben, studieren jetzt bei schrumpfender Kohortenzahl. Da wir eben immer weniger pro Jahr werden, führt das natürlich dazu, dass wir im Bereich der Berufsausbildung ein echtes Nachwuchsproblem bekommen. Das heißt, die wirklichen Prob-

leme im Nachwuchsbereich werden wir in den kommenden zehn bis fünfzehn Jahren definitiv im Bereich MINT-Berufsausbildung bekommen“. [Koppel (2014)].

So ist es durchaus als „bedarfsgerecht“ zu sehen, dass sich gegenwärtig aufgrund der vergleichsweise guten Arbeitsmarktchancen für Ingenieure aktuell und zukünftig viele junge Menschen für ein naturwissenschaftliches oder Ingenieurstudium entscheiden. Sie bringen dafür unterschiedliche Vorbildungen mit, die aufgrund der Liberalisierung in den Zugangsvoraussetzungen der Hochschulen nun auch studieren können. Neben Bewerbern mit Abitur oder Fachabitur werden auch Studieninteressenten mit Meisterqualifizierung oder mit einschlägiger beruflicher Ausbildung und mindestens dreijähriger Berufspraxis zum Studium von MINT-Fächern zugelassen.² Unternehmen können somit auch auf die Gruppe der „Einsteiger auf dem zweiten Bildungsweg“ als interessante Zielgruppe zurückgreifen. Kleingruppen-Tutorien können speziell für diese Personen von hoher Bedeutung sein, wenn die schulische Ausbildung schon einige Jahre zurückliegt und die individuellen Wissens- und Verstehenslücken vergleichsweise häufiger und größer sind als bei den Studenten im ersten Bildungsweg.

So birgt jedes Kleingruppen-Tutorium im Rahmen der Maßnahme, die dazu beiträgt, individuelle Lücken zu schließen, letztlich auch ein Nutzenpotenzial für die Unternehmen, ohne dass es für diese Kosten verursachen würde. Hier werden die Entstehungskosten des Wissens in erster Linie von der Gesellschaft (Eltern, öffentliche Bildungssysteme, Hochschulen) getragen und den Unternehmen als soziales Kapital kostenfrei zur Verfügung gestellt [Gorz (2001)]. Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber können dieses soziale Kapital nutzbringend und sinnvoll einsetzen. Für einen effizienten Einsatz im beruflichen Alltag gehört zu einer guten Fachkraft auch ihre Persönlichkeit. Neben der Fachkompetenz sind als sogenannte „Soft Skills“ Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Selbstmanagement, Kooperations- und Kommunikationskompetenz sowie Aufrichtigkeit wichtige Faktoren im Zusammenhang mit der gesellschaftswirtschaftlichen Position der „Denkarbeit“; denn „...die Denkarbeit technisiert, formalisiert und mechanisiert sich, klammert Sinnfragen und den Bezug auf die sinnlich erfahrbare Wirklichkeit aus, nimmt das Ideenkleid, Mathematik und mathematische Naturwissenschaft, das die Lebenswelt vertritt und verkleidet, für wahres Sein und entwertet die gesamten Wahrheiten des vor- und außerwirtschaftlichen Lebens, welche sein tatsächliches Sein betreffen.“ [Gorz (2001)] Gerade in Kleingruppen können aufgrund der überschaubaren Gruppengröße und der entanonymisierten Atmosphäre beide oben genannten Ziele, das Schließen von Wissenslücken und der Erwerb von Soft Skills, erreicht werden. Voraussetzungen hierfür sind die Kompetenz des Tutors und die Bereitschaft der Beteiligten.

Bricht man abschließend die Maßnahme „Kleingruppen-Tutorien“ ganz pragmatisch auf die Ebene einer einfachen Nutzenrechnung herunter, lässt sich ableiten: Gelingt es, mit den Kleingruppen-Tutorien einen Beitrag dazu zu leisten, die Bestehensquote von aktuell ca. 65 % auf 75 % zu steigern, so bedeutet das bei derzeit jährlich ca. 400 Absolventen in den Ingenieurstudiengängen der FHWS einen zusätzlichen „Output“ von ca. 60 Ingenieuren pro Jahr. Jeder Absolvent würde einen geschätzten „Mehrbeitrag“ zum Sozialprodukt in Höhe von durchschnittlich ca. 80.000 Euro pro Jahr leisten.

² Der allgemeine Hochschulzugang wird für Meisterinnen und Meister sowie ihnen Gleichgestellten (der Meisterprüfung gleichgestellten beruflichen Fortbildungsprüfungen sowie für die Absolventen und Absolventinnen von Fachschulen und Fachakademien) eröffnet, sofern ein Beratungsgespräch an der Hochschule absolviert wurde [BayHSchG (2006), Art 45 Abs. 1 Satz 1].

4 ERWEITERUNG DER KLEINGRUPPEN-TUTORIEN FÜR DIE INTERNATIONALISIERUNG

Zur Unterstützung der strategischen Zielsetzung der FHWS, eine internationale Vernetzung von Forschung, Wissenschaft, Hochschulbildung und Wirtschaft der Region Unterfranken mit der Welt zu entwickeln, strebt die FHWS im Rahmen der Internationalisierung einen internationalen Campus an, wo die unterschiedlichsten Kulturen und Muttersprachen aufeinander treffen werden. Ein Bestandteil dieses Konzepts ist das Angebot kompletter Studiengänge der Hochschule in englischer Sprache. Als Pilotfakultät bietet die Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen seit dem Wintersemester 2014/15 ihre beiden Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und Logistik parallel in deutscher und in englischer Sprache (als Business and Engineering und Logistics, sogenannte Twin-Studiengänge) an. Dies macht es ausländischen englischsprechenden Studenten möglich, am Standort Schweinfurt das komplette Ingenieurstudium zu absolvieren. Gleichzeitig bietet das Angebot der englischsprachigen Studiengänge aber auch deutschsprachigen Studenten die Option, zur Vertiefung und fachbezogenen Perfektionierung ihrer Englischkenntnisse ihr Studium ganz oder teilweise in englischer Sprache zu absolvieren und damit je nach angestrebter Praxistätigkeit ihren Vorbereitungsgrad für die Aufgaben in einer globalisierten Wirtschaft weiter zu verbessern. Für beide Gruppen, die englischsprachigen und die deutschsprachigen Studierenden, besteht Bedarf, über das normale Studienangebot hinaus die Kenntnisse und Fähigkeiten in der jeweils anderen Sprache zu verbessern, um auf einer erweiterten sprachlichen Basis anstehende Prüfungen leichter zu bestehen. Als Organisationsform bieten sich für diese Sprachkurse die Kleingruppen in der oben diskutierten Weise an. Zur Sicherstellung einer auf Internationalisierung ausgerichteten internen und externen Kommunikation auf allen Ebenen der FHWS (Verwaltung, Organisation, IT, Gebäudemanagement, Lehre, weitere Serviceeinheiten) gehören zusätzliche Sprachkurse für Mitarbeiter zum Konzept. So werden seit dem Wintersemester 2014/15 Deutschkurse und Englischkurse für „Incoming-Studenten“ sowie Englischkurse für „Outgoing-Studenten“ und Mitarbeiter angeboten, um die individuellen Sprachkenntnisse zu verbessern.

Die Internationalisierung einer Hochschule umfasst über die sprachliche Sphäre hinaus eine Reihe weiterer Komponenten, an denen mit dem Instrument der Kleingruppen zur individuellen Unterstützung im Rahmen der Erweiterung des Teilmoduls angesetzt wird. Dazu zählen:

- interkulturelles Training,
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen (bilingual), z. B. bei der Bewerbung um inländische und ausländische Praktikumsplätze.

Mit diesen Zusatzangeboten leistet das Teilmodul einen Beitrag dazu, über die reinen Sprachkenntnisse hinaus auch national und international praxisrelevante Erfahrungen zu gewinnen und Sozialkompetenzen zu erweitern, um den zukünftigen Anforderungen auf dem globalisierten Arbeitsmarkt gewachsen zu sein und „fit für die Praxis“ zu werden.

REFERENZEN

BayHSchG (2006): Bayerisches Hochschulgesetz vom 23. Mai 2006, zuletzt geändert am 22. Juli 2014, Bay. GVBl 2006, S. 245.

Breisig, T. (2010): Human Resource Management, 3. Auflage, Oldenburg, 2010.

Gorz, A. (2001): Welches Wissen? Welche Gesellschaft?, <http://www.wissensgesellschaft.org/themen/orientierung/welchegesellschaft.html>, zuletzt aufgerufen am 9. Februar 2015.

Gutenberg, E. (1929): Die Unternehmung als Gegenstand betriebswirtschaftlicher Theorie, Berlin, 1929.

Reuer, C. (2014): Zwischenbericht 2013 zum Projekt BEST-FIT, Schweinfurt, 2014.

Plünnecke, A. (2014): Deutschlandfunk-Interview am 7. Mai 2014: „Fachkräftemangel-Engpass von 50.000 MINT-Akademikern“; Axel Plünnecke im Gespräch mit Christian Kaess.

Koppel, O. (2014): Deutschlandfunk-Interview-Campus & Karriere am 26. Mai 2014: „MINT-Frühjahrsreport – Im Akademikerbereich auf einem sehr guten Weg“; Oliver Koppel im Gespräch mit Regina Brinkmann.

Martens, J. U. (2011): Die Kunst der Selbstmotivierung – Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen, 4. Auflage, Stuttgart, 2011.

Weiner, B. (1988): Motivationspsychologie, 2., neu ausgestattete Auflage, München, Weinheim, 1988.