

Ineke Blumenthal | Ardin Djalali | Werner G. Faix | Annette Horne | Gerhard Keck
Stefanie Kisgen | Jens Mergenthaler | Patricia Mezger | Sonja F. Reichert
Bettina Rominger | Joachim Sailer | Johanna Wieczorreck | Peter Wittmann



WERTE.
BILDUNG.
ETHIKKODEX.



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

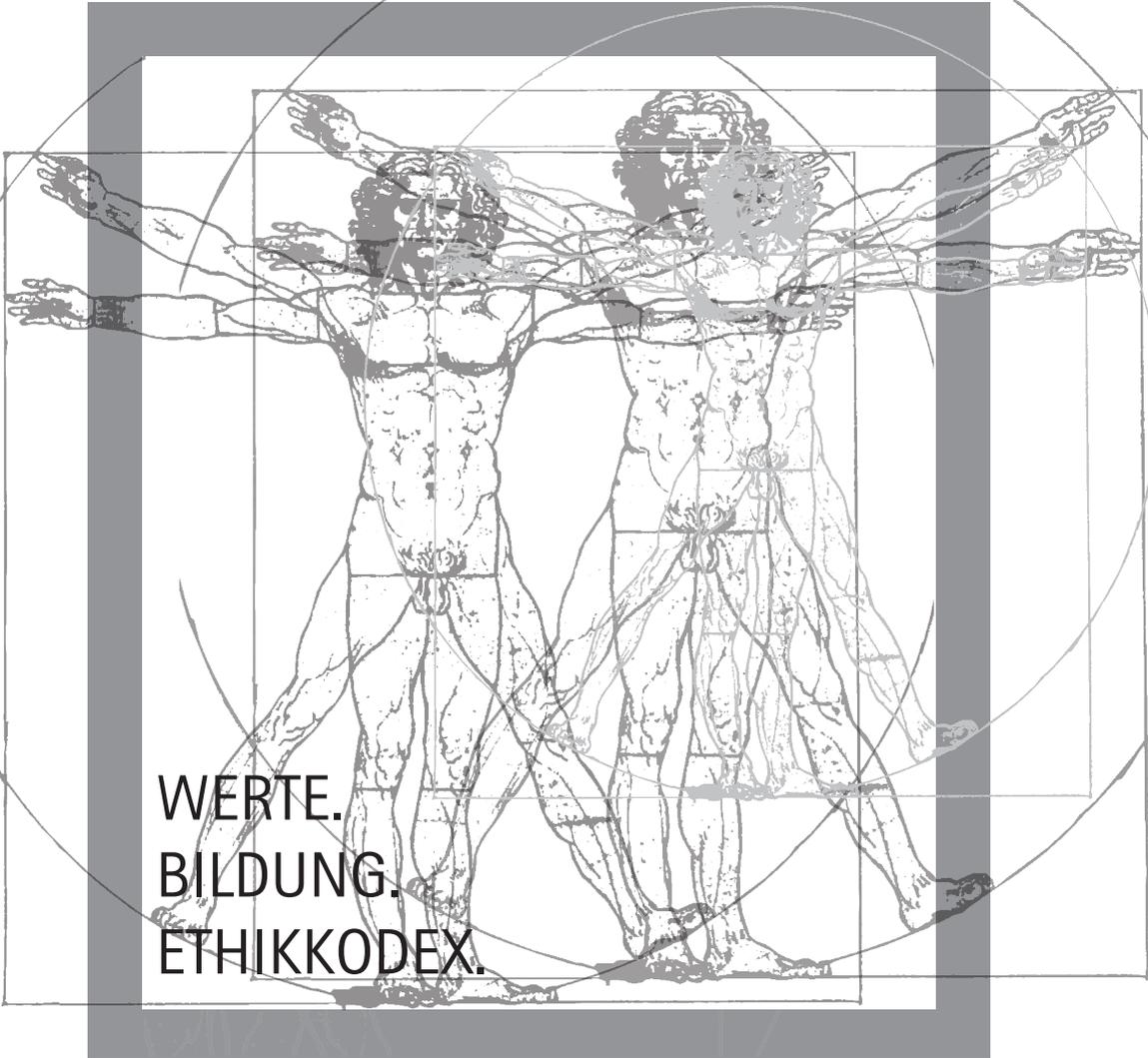
STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN

Ineke Blumenthal | Ardin Djalali | Werner G. Faix | Annette Horne
Gerhard Keck | Stefanie Kisgen | Jens Mergenthaler | Patricia Mezger
Bettina Rominger | Joachim Sailer | Johanna Wiczorreck | Peter Wittmann



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN

Ineke Blumenthal / Ardin Djalali / Werner G. Faix / Annette Horne / Gerhard Keck /
Stefanie Kisgen / Jens Mergenthaler / Patricia Mezger / Bettina Rominger / Joachim Sailer /
Johanna Wiczorreck / Peter Wittmann:
Werte. Bildung. Ethikkodex. Steinbeis-Edition, 2012.

1. Auflage 2012, Steinbeis-Edition Stuttgart
©2012 Steinbeis-Edition, 70174 Stuttgart

Alle Rechte der Verbreitung, auch durch Film, Funk und Fernsehen, fotomechanische
Wiedergabe, Tonträger jeder Art, auszugsweise Nachdruck oder Einspeicherung und
Rückgewinnung in Datenverarbeitungsanlagen aller Art, sind vorbehalten.

Redaktion: Patricia Mezger, Sandra Flint, Julia Schulze
Satz und Umschlaggestaltung: Julia Schulze
Printed in Germany

ISBN 978-3-943356-09-0

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	1
Wer wir sind	9
Werte	11
Was uns als Ideal erscheint	11
Wir für den Menschen.....	13
Wir für die Gesellschaft	15
Bildung	23
Wie wir über Bildung denken.....	23
Wie man sich bei uns bildet	28
Was wir unter Bildungserfolg verstehen	36
Der Dreiklang: Bildung-Innovation-schöpferische Persönlichkeit	37
Ethikkodex	43
Bildungsideal.....	43
Tugenden.....	44
Studienzwecke.....	45
Studienziele	46
Ziele der Kompetenzentwicklung	47
Gute wissenschaftliche Praxis	52
Prinzipien für eine »lernende Kultur«	53
Schlussformel	57
Autoren-Biografien	61

VORWORT

Die School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber Studierenden und Partnerunternehmen, Geschäftspartnern sowie Mitarbeitern bewusst. Die SIBE verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen.

Das Wesen von Bildung ist es, dass sie nicht wie ein Produkt abgeliefert, sondern stets un-actu vollzogen werden kann, d.h. erst und nur zusammen mit Studierenden, Lehrkräften und Partnerunternehmen. Die vorliegende Schrift nennt so zum einen die Ziele und Prinzipien für das unternehmerische Handeln, an die sich die SIBE und ihre Mitarbeiter halten. Zum anderen wird in dieser Schrift auch genannt, was die SIBE von Studierenden, Partnerunternehmen, Lehrkräften und Geschäftspartnern erwartet und erwünscht.

Das Dokument enthält damit einerseits eine Darlegung, was unsere Bildungsinstitution ihrem Wesen nach ausmacht. Andererseits enthält das Dokument ein Übereinkommen, was unsere Bildungsinstitution ihrem Wesen nach ausmachen soll. Das vorliegende Dokument wurde vom SIBE-/SAPHIR-Führungsteam verfasst und herausgegeben. Die Werte, Zwecke und Ziele der SIBE sowie die Vorstellung von sittlichem und redlichem Handeln, die sich hier in komprimierter Form finden, gründen auf dem Wirken und Wollen all jener Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten.

Werner G. Faix

Geschäftsführender Direktor der SIBE

Ohne schöpferische, selbständig denkende und urteilende Persönlichkeiten ist eine Höherentwicklung der Gesellschaft ebenso wenig denkbar wie die Entwicklung der einzelnen Persönlichkeit ohne den Nährboden der Gemeinschaft.

Albert Einstein

Ein freier Mensch

Ich will unter keinen Umständen ein Allerweltsmensch sein. Ich habe ein Recht darauf, aus dem Rahmen zu fallen, wenn ich es kann. Ich wünsche mir Chancen, nicht Sicherheiten.

Ich will kein ausgehaltener Bürger sein, gedemütigt und abgestumpft, weil der Staat für mich sorgt. Ich will dem Risiko begegnen, mich nach etwas zu sehnen und es zu verwirklichen, Schiffbruch zu erleiden und Erfolg zu haben.

Ich lehne es ab, mir den eigenen Antrieb mit einem Trinkgeld abkaufen zu lassen. Lieber will ich den Schwierigkeiten des Lebens entgegentreten, als ein gesichertes Dasein führen, lieber die gespannte Erregung des eigenen Erfolges als die dumpfe Ruhe Utopiens.

Ich will weder meine Freiheit gegen Wohltaten hergeben noch meine Menschenwürde gegen milde Gaben.

Ich habe gelernt, selbst für mich zu denken und zu handeln, der Welt gerade ins Gesicht zu sehen und zu bekennen, dies ist mein Werk.

Das alles ist gemeint, wenn wir sagen: Ich bin ein freier Mensch!

Albert Schweitzer

Im Mittelpunkt aller besonderen Arten der Thätigkeit nemlich steht der Mensch, der ohne alle, auf irgend etwas Einzelnes gerichtete Absicht, nur die Kräfte seiner Natur stärken und erhöhen, seinem Wesen Werth und Dauer verschaffen will. Da jedoch die blossе Kraft einen Gegenstand braucht, an dem sie sich üben, und die blossе Form, der reine Gedanke, einen Stoff, in dem sie, sich darin ausprägend, fort dauern könne, so bedarf auch der Mensch einer Welt ausser sich. Daher entspringt sein Streben, den Kreis seiner Erkenntnis und seiner Wirksamkeit zu erweitern, und ohne dass er sich selbst deutlich dessen bewusst ist, liegt es ihm nicht eigentlich an dem, was er von jener erwirbt, oder vermöge dieser ausser sich hervorbringt, sondern nur an seiner inneren Verbesserung und Veredlung, oder wenigstens an der Befriedigung der innern Unruhe, die ihn verzehrt.

Rein und in seiner Endabsicht betrachtet, ist sein Denken immer nur ein Versuch seines Geistes, vor sich selbst verständlich, sein Handeln ein Versuch seines Willens, in sich frei und unabhängig zu werden, seine ganze äussere Geschäftigkeit überhaupt aber nur ein Streben, nicht in sich müssig zu bleiben. Bloss weil beides, sein Denken und sein Handeln nicht anders, als nur vermöge eines Dritten, nur vermöge des Vorstellens und des Bearbeitens von etwas möglich ist, dessen eigentlich unterscheidendes Merkmal es ist, Nicht-Mensch, d. i. Welt zu seyn, sucht er, soviel Welt, als möglich zu ergreifen, und so eng, als er nur kann, mit sich zu verbinden.

Die letzte Aufgabe unsres Daseyns: dem Begriff der Menschheit in unsrer Person, sowohl während der Zeit unsres Lebens, als auch noch über dasselbe hinaus, durch die Spuren des lebendigen Wirkens, die wir zurücklassen, einen so grossen Inhalt, als möglich, zu verschaffen, diese Aufgabe löst sich allein durch die Verknüpfung unsres Ichs mit der Welt zu der allgemeinsten, regesten und freiesten Wechselwirkung.

Wilhelm von Humboldt

Was ihr von anderen erwartet, das tut ebenso auch ihnen.

Die Bibel, Lukas 6,31

Wer heute danach fragt, was unsere Gesellschaft ausmacht, was sie prägt und ihr Gestalt verleiht, wird auf diese drei Wesensmerkmale stoßen: Freiheit, Verantwortung und Toleranz.

Joachim Gauck

WER WIR SIND

Die Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) ist eine private, staatlich anerkannte wissenschaftliche Hochschule mit Universitätsstatus und Promotionsrecht. Die SHB ist als ein dezentrales Netzwerk organisiert, das aus den sogenannten Steinbeis-Transfer-Instituten besteht. Diese agieren innerhalb zentraler Rahmenbedingungen wirtschaftlich unabhängig. Die School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) ist ein Verbund von Steinbeis-Transfer-Instituten und eine eigenständige School der Steinbeis-Hochschule Berlin. Die SIBE kooperiert bei Personal- und Kompetenzdienstleistungen eng mit der SAPHIR GmbH der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Die SIBE steht für erfolgreichen Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und systematischen Kompetenzaufbau und Persönlichkeitsentwicklung. Der Zweck der SIBE besteht im nachhaltigen Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Partnerunternehmen (privatwirtschaftliche Unternehmen, Organisationen und öffentliche Verwaltungen) und in der Bildung kompetenter, unternehmerisch und global denkender und handelnder Persönlichkeiten. Unsere Studierenden sorgen im Rahmen ihrer studienintegrierten Innovations-Projekte bei unseren Partner-Unternehmen für Wachstum. Durch die Arbeit an diesen realen und herausfordernden Projekten schaffen wir gleichzeitig jene Bedingungen, unter denen sich Talente zu Persönlichkeiten und kompetenten Führungs- und Nachwuchsführungskräften entwickeln können. Wir verpflichten uns dem Erfolg unserer Partner-Unternehmen und damit dem Erfolg unserer Teilnehmer.

WERTE

WAS UNS ALS IDEAL ERSCHEINT

*Denn nicht der ist schöpferisch, der erfindet oder beweist,
sondern der zum Werden verhilft.*

Antoine de Saint-Exupéry

Unser Bildungsideal ist das der **schöpferischen Persönlichkeit**. Als schöpferische Persönlichkeiten bezeichnen wir all jene Menschen,

- die vor dem Hintergrund ihrer breiten und tiefen Bildung und ihrer großen Vernunft umsichtig und gewissenhaft die möglichen komplexen Folgen von Entscheidungen und Handlungen durchdenken;
- die die Bildung des eigenen menschlichen Wesens, die Entwicklung des zutiefst eigenen Seins und Habens, lebenslang als eine Herausforderung und Freiheit verstehen und angehen;
- die das Wissen, die Kompetenz und auch die Kraft sowie den Mut haben, selbst Ziele zu formulieren und zu verwirklichen in Situationen, für die es keine Matrize, keinen Standard, kein vorformuliertes Richtig oder Falsch gibt.

Schöpferische Persönlichkeiten zeichnen sich unserer Ansicht weiterhin dadurch aus, dass sie das verinnerlichen und leben, was Immanuel Kant als grundlegendes Prinzip der Ethik, als »kategorischen Imperativ« der Sittlichkeit bezeichnet:

- das unhintergehbare, unbedingte auf Freiheit gründende Gefühl, mit Weisheit, Tapferkeit und Besonnenheit das moralisch Notwendige und Gebotene, das »Gute« und das »Gerechte« verwirklichen wollen zu müssen;
- das unhintergehbare, unbedingte auf Freiheit gründende Gefühl, andere aber auch sich selbst niemals als Mittel, sondern immer als Zweck sehen und behandeln wollen zu müssen.

Nach unserem Verständnis zeichnen sich all jene Menschen, welche schöpferische Persönlichkeiten sind, auch und gerade dadurch aus, dass sie freie und freiheitsliebende Individuen im positivsten aller Sinne sind. Schöpferische Persönlichkeiten sind nicht nur wertschöpfend, sondern auch widerspenstig, sie strotzen nicht nur so von Qualität, sondern auch von Querköpfigkeit. In ihren Werken stecken immer auch Werte und in ihrem Nachdenken spiegelt sich immer auch Nachhaltigkeit. Sie sind Individualisten, die ihr Wissen, Können und Wollen einsetzen, um für sich und für andere, die Vision des »guten Lebens« möglich zu machen.

Mit der »schöpferischen Persönlichkeit« wollen wir – und das verstehen wir als einen zentralen Auftrag als Bildungsinstitution – ein uns erstrebenswert erscheinendes Bildungsziel vorstellen. Dass wir hierbei das Ideal der »schöpferischen Persönlichkeit« entwerfen, hat viel damit zu tun, weil wir uns der Meinung des britischen Schriftstellers Joseph Addison anschließen: »Die wesentlichen Dinge, um in diesem Leben Glück zu erlangen, sind: etwas zu vollbringen, etwas zu lieben und auf etwas zu hoffen.« Für den erstgenannten Aspekt eines geglückten Lebens – das Vollbringen von etwas – erscheint es nach unserer Ansicht sicherlich sehr zuträglich, eine schöpferische Persönlichkeit zu haben und auch zu sein. Anders gesagt, ist uns bewusst: »Der erste Wert, der mit dem Begriff Bildung verknüpft ist, ist die Selbstverwirklichung. Bildung soll jemanden nicht auf ein von anderen gestecktes Ziel hin entwickeln, sondern auf eines, das dieser Mensch in sich selbst entdecken muss. Aristotelisch gesprochen, ist das sein »telos«. Die Entdeckung des individuellen »telos« und die Annäherung daran funktionieren nur durch Eigentätigkeit.« (Hans Joas) Allerdings sehen wir das Bildungsideal der schöpferischen Persönlichkeit auch als eine, wenn nicht sogar die Bedingung an, damit Menschen überhaupt eigene Ziele formulieren und verwirklichen und hierdurch selbstbestimmt leben können.

Die schöpferische Persönlichkeit ist ein Ausdruck des Glaubens an, der Hoffnung auf und der Liebe für die Freiheit des Menschen, sich mit soviel Ich als möglich – mit seinem gesamten Sein und Haben, seinem gesamten Wissen, Können und Wollen – an soviel Welt als möglich abzarbeiten, um soviel Erfahrung als möglich zu machen und soviel Potenzial als möglich zu verwirklichen.

WIR FÜR DEN MENSCHEN

Wir haben uns über unser Dasein vor uns selbst zu verantworten; folglich wollen wir auch die wirklichen Steuermänner dieses Daseins abgeben und nicht zulassen, dass unsre Existenz einer gedankenlosen Zufälligkeit gleiche. [...] Ich will den Versuch machen, zur Freiheit zu kommen, sagt sich die junge Seele; [...].

Niemand kann dir die Brücke bauen, auf der gerade du über den Fluss des Lebens schreiten musst, niemand außer dir allein. Zwar gibt es zahllose Pfade und Brücken und Halbgötter, die dich durch den Fluss tragen wollen; aber nur um den Preis deiner selbst: du würdest dich verpfänden und verlieren. Es gibt in der Welt einen einzigen Weg, auf welchem niemand gehen kann, außer dir: wohin er führt? Frage nicht, gehe ihn.

Friedrich Nietzsche

Ein Studium, das ist in seiner ursprünglichen lateinischen Bedeutung ein eifriges Streben. Das Ziel dieses Strebens ist nach der humanistischen Auffassung von Wilhelm von Humboldt dies: *Der Mensch solle sich an soviel Welt abarbeiten und in seine eigene Menschlichkeit umwandeln, wie er es in diesem Leben vermag.*

Zwei Prinzipien sind es also, die ein humanistisch zu nennendes Studium ausmachen. Das erste Prinzip – das Abarbeiten an der Welt – impliziert, dass der Mensch danach streben solle, auch unterschiedlichste Erfahrung an, durch und mit der Welt zu machen. Das zweite Prinzip – das Umwandeln in die eigene Menschlichkeit – besteht darin, dass das Ergebnis dieses Abarbeitens an der Welt nicht alleine in einem Zuwachs und Verändern der Wissensbestände über die Welt bestehen dürfe. Vielmehr geht es darum, dass auch die Tiefenschichten der eigenen Menschlichkeit – z.B. Kompetenzen, Charakter, Werte – vom Wandlungsprozess erfasst werden sollen, der Mensch in der Erfahrung an, durch und mit der Welt sich also ganzheitlich bildet.

Nach unserer Interpretation des Humboldtschen Ideals zielt Bildung auf die Gestaltung und Verfeinerung der Persönlichkeit. Eine so verstandene Bildung kann allerdings nie von außen an den Studierenden herangetragen, sondern dergleichen nur befördert werden. Für die Bildung der eigenen Persönlichkeit muss sich der Studierende über sich bewusst werden und an, für und mit sich arbeiten. Und dies tut der Studierende, indem er sich aktiv der Welt zuwendet, indem er sich unter Einbringung seines gesamten Wesens in die Welt zugleich erprobt, erkennt und formt. Unsere Aufgabe als Bildungsinstitution sehen wir daher darin, Menschen die Rahmenbedingungen zu bieten, unter denen allgemein eine Bildung der Persönlichkeit und speziell die Bildung (zu) einer selbstbestimmten schöpferischen Persönlichkeit möglich sind. Dies tun wir, indem ein

reales Innovations-Projekt in einem Unternehmen integraler Bestandteil des Studiums ist, d.h.: Studierende der SIBE sind mit einer wirklichen und konkreten Herausforderung konfrontiert, die den Charakter des Neuen und/oder Anderen besitzt.

Zum allgemeinen Ziel der Bildung der Persönlichkeit: Im Laufe der Umsetzung solcher Innovations-Projekte macht der Studierende eine Vielzahl von Erfahrungen – negative wie positive. Er wird in Konfliktsituationen gebracht, angeregt und irritiert; er lernt zwangsläufig mit herausfordernden Situationen umzugehen. Bei den kleinen und großen Erfolgen während der Projektumsetzung gewinnt der Studierende Zuversicht und jenes Gefühl von Sicherheit, dass man für sich selbst aus eigener Kraft sorgen, dass man aus einem eigenen Wissen, Können und Wollen erfolgreich sein kann. Solche negativen und positiven Erfahrungen führen zu einer fortwährenden Erschütterung des emotionalen Gleichgewichts, zu einer emotionalen Labilisierung. Diese Labilisierung tritt auf in Situationen, die schmerzhaft, anrührend und/oder irritierend sind, die zum tiefen Nachdenken, Aufbrechen und Umorientieren führen. Erst und nur während solcher ergreifenden Momente fühlt sich der Mensch mit seinem gesamten Wesen gepackt. Erst und nur in solch überwältigenden Momenten, stellt sich das Gefühl tiefster Betroffenheit ein. Und erst und nur in solch erschütternden Momenten kommen auch die Tiefenschichten der Persönlichkeiten in Bewegung, können sich Prozesse vollziehen wie z.B. Kompetenzentwicklung und die Verinnerlichung von Werten. Denn: *»Es braucht eine Betroffenheit. Ohne Betroffenheit gibt es kein Engagement. Vielleicht machst du zwar einmal irgendwo mit, aber ohne Betroffenheit bleibt es bei einer belanglosen Mitwirkung. Betroffenheit fragt nach den Ursachen. Nur Betroffenheit führt zu einem anderen Bewusstsein. Und nur das andere Bewusstsein führt zu einem anderen Verhalten.« (Johann Heinrich Pestalozzi)*

Zum speziellen Ziel der Bildung zu einer selbstbestimmten und schöpferischen Persönlichkeit: Das Abarbeiten und Vollbringen eines Innovations-Projekts führt zu zweierlei:

1. *zur Bildung einer heuristischen und schöpferischen Denk- und Handlungsfähigkeit:*
Erst indem Studierenden ein Neues und Anderes auf den Leib rückt, lernen sie, dass es auf folgendes Wissen, Können und Wollen ankommt:
 - Ich muss selbst Ziele formulieren.
 - Ich muss Situationen sowie die möglichen komplexen Folgen von Handlungen und Entscheidungen selbst durchdenken.
 - Ich muss Situationen sowie die möglichen komplexen Folgen von Handlungen und Entscheidungen vor dem Hintergrund der eigenen Werte beurteilen.
 - Ich muss selbst die Kraft und den Mut aufbringen, zu handeln.

2. zur Bildung eines umfassenden Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens und einem ausgesprochenen Streben nach Selbstbestimmtheit: Mit einem laut gedachten »ICH« soll der Studierende sagen können:
- ICH weiß, wer ich wirklich bin, denn ich habe gesehen, dass und wie ich handle.
 - ICH weiß, dass andere mich auch so sehen.
 - ICH weiß, was ich wirklich zu leisten vermag, denn ich habe ein großes Vorhaben umgesetzt, etwas Großes verwirklicht.
 - ICH weiß, dass ich dies jederzeit wiederholen kann.
 - ICH weiß, dass ich meine Zukunft selbst gestalten kann und muss, um nicht vom Wohl und Wehe anderer abhängig zu sein.
 - ICH weiß, dass der Weg zu einem freien und selbstbestimmten Leben die Bildung meiner Persönlichkeit ist.
 - Und ich weiß, dass die Bildung meiner Persönlichkeit ein lebenslanger Prozess ist, den ich selbst gestalten muss.

WIR FÜR DIE GESELLSCHAFT

Dynamischer, gewissermaßen schumpeterischer Unternehmer sein, ist und bleibt der kategorische Imperativ, die erste unternehmerische Verantwortung und Pflicht [...]: Ob in kleinen, mittleren oder großen Betrieben, ob als Eigentümer oder angestellter Manager.

Roman Herzog

Nach Adam Smith, dem geistigen Mitbegründer des Kapitalismus, besteht die Ursache und das Prinzip des Kapitalismus hierin: Ein vom Eigennutz getriebenes, von der Sympathie für den Mitmenschen beeinflusstes und vom Staat in gute und richtige Bahnen gelenktes Handeln aller Marktteilnehmer führe zu allgemeinem Wohlstand.

Daher noch einmal deutlich: Der Kapitalismus – ganz gleich ob in einer liberalen, sozialen oder irgendwie anders gearteten Marktwirtschaft – ist auf Wachstum ausgelegt – nicht um seiner selbst, sondern um des Wohlstands *aller* Menschen willen. Wachstum erhöht prinzipiell den materiellen Wohlstand, d.h. die Versorgung mit privaten und öffentlichen Gütern, und schafft damit die Möglichkeit für die materielle Unabhängigkeit der gesamten Bevölkerung. Erst und nur wenn die Pro-

duktion von Gütern über das Maß hinausgeht, welches das gesellschaftliche Existenzminimum absichert, besteht ein gewisser Grad an Freiheit, welche Mittel bei der Bedürfnisbefriedigung gewählt werden. Darüber hinaus ist es nur durch Wachstum möglich, bei einer exponentiell steigenden Weltbevölkerungszahl den Lebensstandard aller Menschen sicherzustellen, zu erhalten und zu erhöhen. Das gesellschaftspolitische Ziel der Verteilungsgerechtigkeit ist weiterhin durch Wachstum leichter zu erreichen, steht durch Wachstum doch eine zusätzliche Verteilungsmasse zur Verfügung, so dass jede Gruppe, wenn auch in unterschiedlichem Maße, mehr erhalten kann – bei einer Stagnation hingegen sind Verteilungskonflikte beinahe unvermeidlich. Des Weiteren wird durch Wachstum Strukturwandel erleichtert und damit strukturelle Arbeitslosigkeit eingedämmt: Arbeitskräfte, die in einem sterbenden Wirtschaftszweig/einer schrumpfenden Branche nicht mehr benötigt werden, können eine neue Beschäftigung finden in einem prosperierenden Wirtschaftszweig/ einer expandierenden Branche. Wachstum erleichtert ebenso die Finanzierung des technischen Fortschritts und des Umweltschutzes. Ohne ausreichendes wirtschaftliches Wachstum stießen zudem der Sozialstaat und dessen soziale Sicherungssysteme an die Grenzen der Finanzierbarkeit. In der Regel hat Wachstum schließlich zur Folge, dass die Nachfrage nach qualitativ immer höherwertiger Arbeit und damit die Beschäftigung wie auch der allgemeine Bildungsstandard erhöht werden.

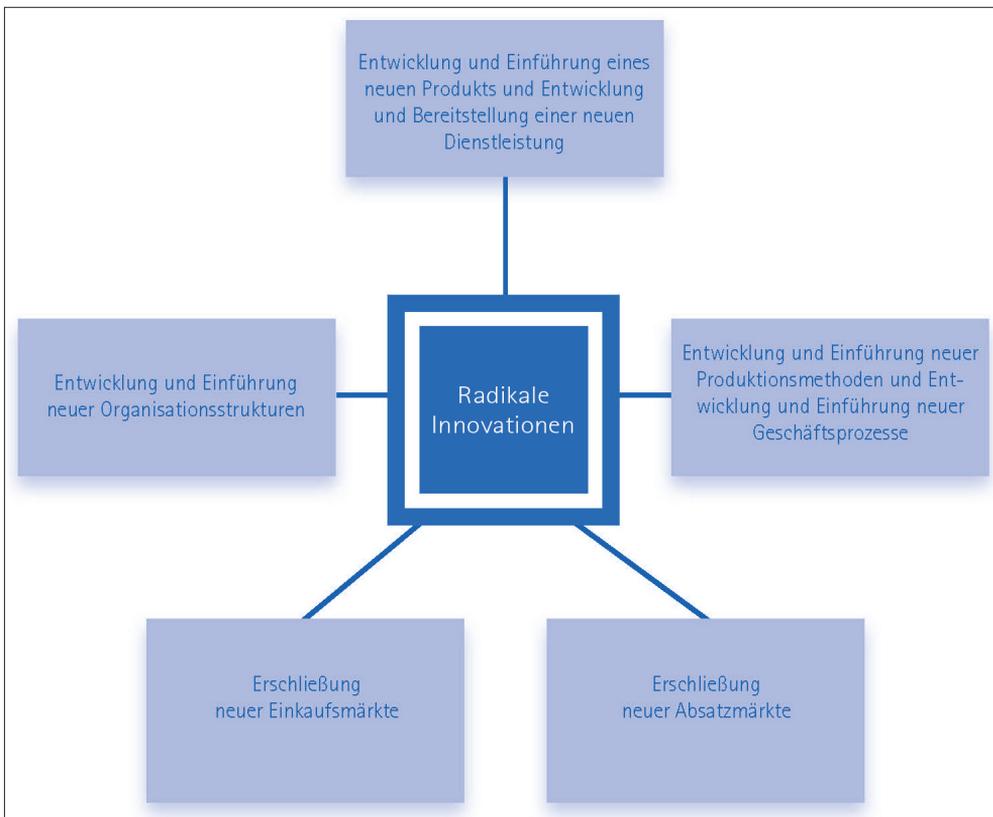
Die Frage ist jedoch: Wie kann ein nachhaltiges, dabei sowohl quantitatives wie auch qualitatives Wachstum generiert werden? Unsere Antwort – und die vieler anderer – lautet: **Innovationen**, *d.h. die Verwirklichung des Neuen, Anderen und Besseren*.

Die Welt von heute ist sehr viel dynamischer, ungewisser, komplexer und strukturell anders. In einer Welt, die ständig auf dem Sprung ist – ja sich zeitweilig sogar am Rande des Chaos befindet –, müssen auch Unternehmen ständig darauf gefasst sein, selbst einen evolutionären oder gar revolutionären Entwicklungssprung zu wagen. Führungskräfte schließlich bedürfen in Zukunft noch viel mehr als zuvor eines kreativen Selbstverständnisses und hier vor allem der Bereitschaft und der Fähigkeit Neues und Anderes zu schaffen oder zumindest zuzulassen. Anders gesagt: Um in einer immerwährend neuen Welt zu bestehen, besteht der kategorische Imperativ, das erste unternehmerische Prinzip in der Fähigkeit und in der Bereitschaft zur Innovation. Immerfort Neues nicht nur anzudenken, sondern auch wertschaffende und damit auch wertschöpfende Wirklichkeit werden zu lassen – das ist es, was über das Schicksal sowohl von Volkswirtschaften wie auch von Unternehmen entscheidet.

Vor diesem Hintergrund erscheint Schumpeter, einer der großen Ökonomen des 20. Jahrhunderts, aktueller denn je. Eine Innovation bezeichnet nach Schumpeter jenes mitunter radikale (Um-)Gestalten eines Bestehenden, jener von Schumpeter so genannte »Prozess der schöpferischen Zer-

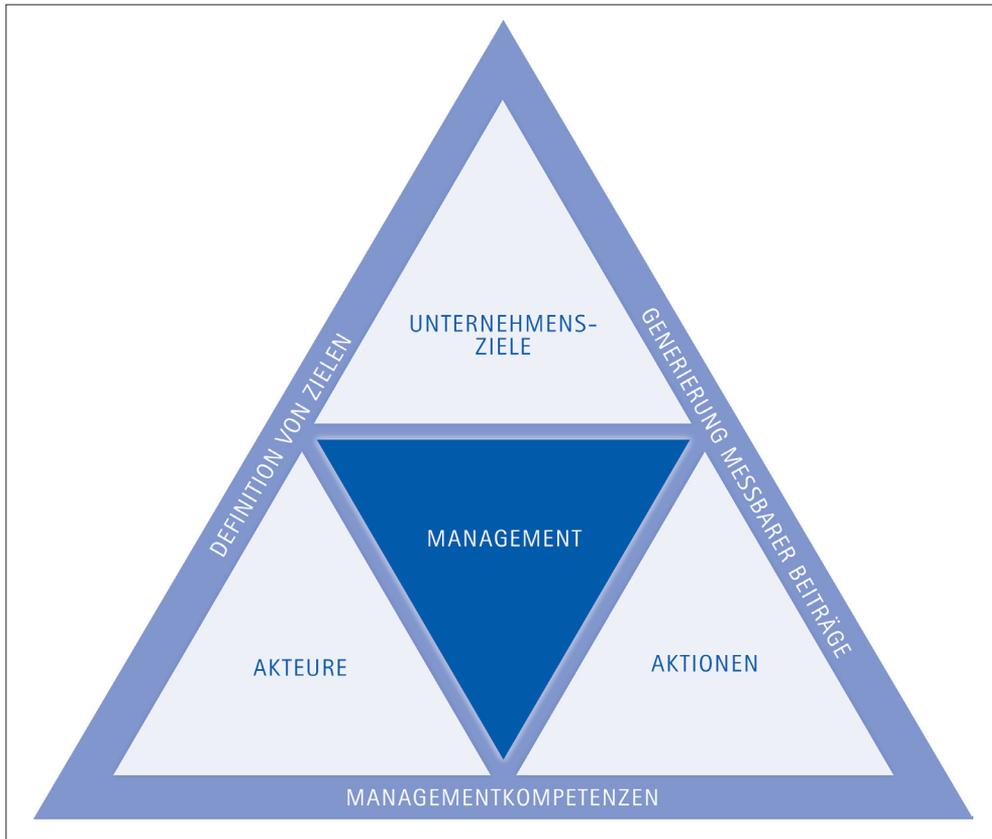
störung«, der Neues erschafft, indem er Bisheriges aus der Welt wegschafft. Und es war Schumpeter, der konstatierte: »Der Gewinn ist der Lohn für das Ergreifen des Vorteils beim Wandel«.

Oftmals wird der Begriff »Innovation« mit technischen Erfindungen assoziiert. Es sind jedoch nicht alleine diese, die Schumpeter meint, wenn er von Innovationen spricht. Er weist stattdessen darauf hin, dass es viele Wege gibt, um zu innovieren. Hierzu gehören nach Schumpeter:

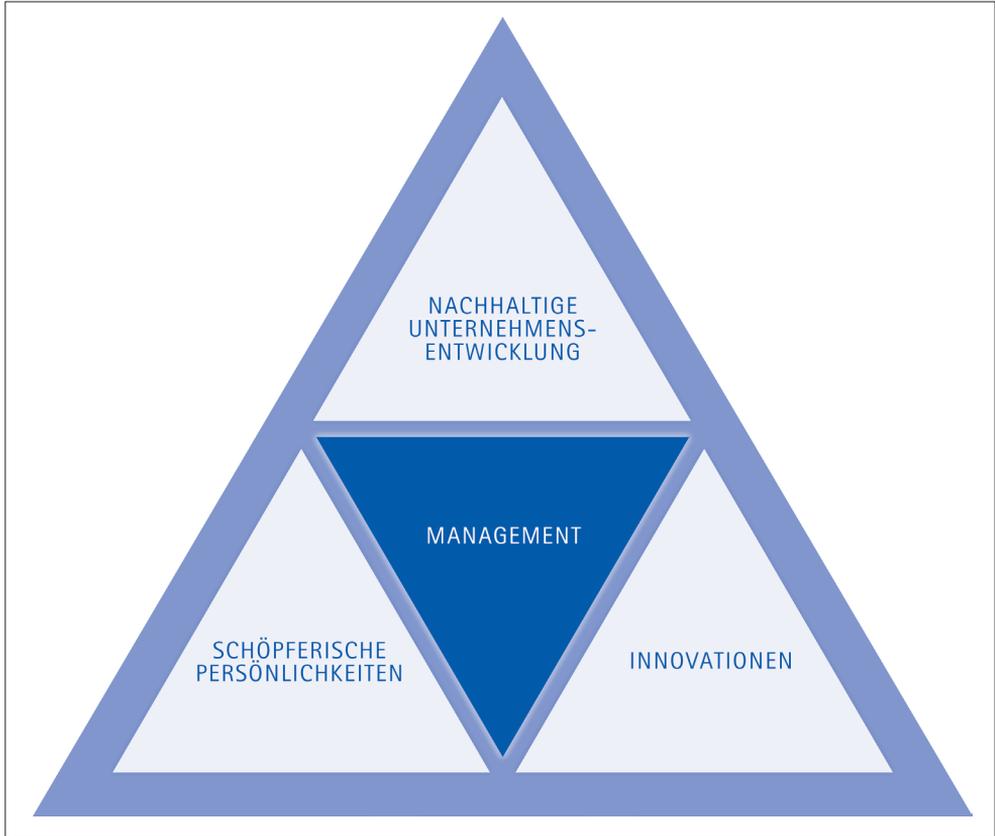


Bereits Schumpeter betonte, dass das Neue, Andere und Bessere jedoch nicht wie »Manna vom Himmel« fällt. Vielmehr ist es die Folge von Ideen, die von Menschen auf systematische Weise in die Wirklichkeit transferiert, d.h. initiiert, geplant, umgesetzt und überwacht werden. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens nachhaltig zu sichern und auszubauen obliegt den Menschen, die sich den Innovations-Projekten annehmen und zwar in allen Bereichen im Unternehmen – nicht nur den Mitarbeitern aus der Abteilung »Forschung und Entwicklung«. Um Unternehmungen, die Innovationen generieren, überhaupt entwickeln und durchführen zu können, braucht es Menschen, welche die Fähigkeit besitzen, auf Unbekanntes bzw. Neues mit der (Aus-)Gestaltung und Umsetzung des so noch nicht bzw. nie Dagewesenen zu reagieren und nachfolgend auch damit zu agieren. Anders gesagt: Um Projekte im Sinne der Schumpeter'schen Unternehmensentwicklung überhaupt entwickeln und durchführen zu können, ist es von entscheidender Bedeutung, dem wesentlichen Erfolgsfaktor für die Unternehmensentwicklung besondere Beachtung zu schenken. Nämlich jenen Menschen, durch die der Innovationsprozess überhaupt erst initiiert, vollzogen und abgeschlossen wird.

Wie können aber Gesellschaften sicherstellen, dass hochqualifizierte und hochkompetente Fachkräfte sowie – und dies geht oftmals in der Diskussion unter – solch hochqualifizierte und hochkompetente Unternehmer und Führungskräfte ihr Wissen, Können und Wollen in den Dienst der Gesellschaft stellen können? Eine einfache, logische jedoch falsche, da kurz greifende Antwort, wäre, dass in immer kürzerer Zeit immer mehr Wissen in Menschen hineingetrieben wird. Die Antwort, die wir – nicht zuletzt vor dem Hintergrund eines interdisziplinären Verständnisses von Management – geben, lautet: die Bildung (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit.



2 | Interdisziplinäres Verständnis von Management



3 | Schöpferische Persönlichkeiten als wesentliches Element für Innovationen, Unternehmensentwicklung und Management

Management bedeutet die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens/einer Organisation durch die Definition der dafür optimalen Ziele. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es Akteure – im Managementkontext eben Manager –, die durch geeignete Aktionen (Strategien) die Unternehmensziele erreichen. Management besteht also aus drei wesentlichen Elementen:

1. Den Zielen des Unternehmens und den Menschen/Akteuren, die die Ziele des Unternehmens definieren,
2. Den Menschen/Akteuren, die mittels Aktionen die Ziele verwirklichen,
3. Den Aktionen/Strategien (die wiederum von Menschen umgesetzt werden) um die Ziele zu erreichen.

Für die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens/ einer Organisation/ der Gesellschaft sind Innovationen die wesentliche Grundlage. Um aber Innovationen zu realisieren, d.h. um Ideen zu generieren und wertschöpfende Wirklichkeit werden zu lassen, bedarf es jener Akteure, die schöpferische Persönlichkeiten haben und sind.

BILDUNG

WIE WIR ÜBER BILDUNG DENKEN

Nichts auf Erden ist so wichtig, als die höchste Kraft und die vielseitigste Bildung der Individuen, und deshalb ist der wahren Moral erstes Gesetz: Bilde Dich selbst!

Wilhelm von Humboldt

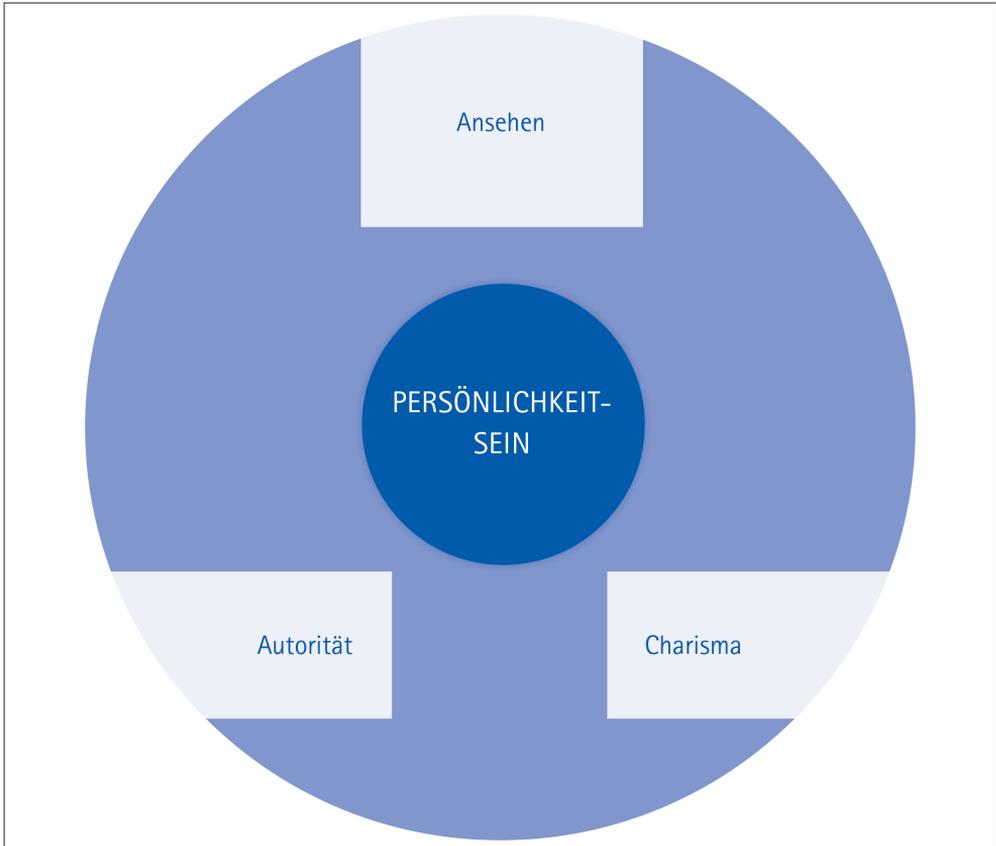
Wir sehen den Bildungsbegriff aufs engste verbunden mit den Begriffen »Persönlichkeit« und »Personalität«. Persönlichkeit bezeichnet nach unserem Verständnis sowohl ein Persönlichkeit-Haben wie auch Persönlichkeit-Sein. Der Ausgangspunkt für eine Persönlichkeit im Sinne eines Habens und Seins, also das der Persönlichkeitsentwicklung zu Grunde liegende Potenzial heißt Personalität. Der Weg zum work-in-progress-Zustand des Persönlichkeit-Habens und Persönlichkeit-Seins, also gewissermaßen das »Aufbauen« und »Werden«, heißt »Bildung«.

Im Falle des Habens ist der Begriff »Persönlichkeit« eine zutiefst individuelle Gesamtheit von angeborenen und erworbenen Elementen. Hierzu zählen wir: Wissen, Kompetenz, Temperament, Charakter, Werte. Unser Bildungsideal ist das der schöpferischen Persönlichkeit. Beim Persönlichkeit-Haben meint dieses Ideal, dass Menschen folgende Elemente »besitzen«:



4 | Elemente des Habens einer schöpferischen Persönlichkeit

Die Elemente des Persönlichkeits-Habens zeigen sich in den Taten eines Menschen oder anders gesagt: die Persönlichkeit eines Menschen spiegelt sich in seinen Handlungen wider. Im Sinne eines Seins ist Persönlichkeit das Ergebnis eines zweigliedrigen sozialen Prozesses: Der erste Teil dieses Prozesses besteht darin, dass der Handelnde und dessen Handlungen durch eine Gemeinschaft bewertet werden. Das Bewertungskriterium hierbei ist der Nutzenbeitrag, welcher sich für die Gemeinschaft durch die Handlung ergibt. Der zweite Teil des Prozesses besteht darin, dass dem Handelnden durch die Gemeinschaft Einfluss auf diese eingeräumt wird, die Gemeinschaft mitunter sogar einfordert, dass der Handelnde die Führung der Gemeinschaft übernehmen soll.



5 | Elemente des Persönlichkeit-Sein

Innovationen stellen den größtmöglichen unternehmerischen Nutzen dar, werden durch sie doch die gegenwärtige und zukünftige Wettbewerbsfähigkeit gesichert und ausgebaut. Der größte Beitrag zur Steigerung des Persönlichkeit-Seins besteht hierin: Einerseits sollte das Individuum die Elemente, die eine schöpferische Persönlichkeit hat, bilden, denn hierauf gründet sich das Talent zu innovieren. Andererseits sollte das Individuum dieses Talent auch tatsächlich zeigen, d.h. durch sein Denken und Handeln Innovationen hervorbringen. Das Haben und Sein einer schöpferischen Persönlichkeit erscheint uns nicht nur unausweichliche Folge, sondern auch als der gerechteste und gerechtfertigste aller Wege, dass jemand eine Führungsrolle in einer Gemeinschaft einnimmt bzw. einnehmen soll.



6 | Das Zusammenspiel des Habens und Seins einer schöpferischen Persönlichkeit

Unser Verständnis von Bildung setzen wir um durch die Verknüpfung dreier Bildungsmethoden: forschendes Lernen, Projektlernen und arbeitsintegriertes Lernen.

- Im Begriff »forschendes Lernen« werden die beiden wesentlichen Aufgabenbereiche im hochschulischen Kontext, also Lernen und Forschen, zusammengefügt. Unser Studium ist so gestaltet, dass Studierende sich an den vermittelten Lerngegenständen mittels wissenschaftlicher Methoden und Prinzipien abarbeiten, um ihn zu verstehen und später auch selbstständig transferieren zu können. In diesem Sinne könnte man forschendes Lernen auch beschreiben als ein »learning by scientific doing« oder als »learning by doing science«.
- Lernen meint nach unserem Verständnis ein Begreifen von und ein Abarbeiten an der Welt. Projektlernen meint demgemäß, dass Studierende der SIBE unter vorgegebenen Bedingungen (Zeit, Personen etc.), vollständig, planvoll, zielgerichtet, interdisziplinär und selbstständig ein relevantes authentisches Problem aus der Unternehmenswelt begreifen und sich an ihm abarbeiten, indem sie einen Lösungsvorschlag für das Problem erarbeiten und diesen Lösungsvorschlag in die Tat umsetzen.

- Der Begriff »arbeitsintegriertes Lernen« impliziert bei einem SIBE-Studium: Der Studierende muss den geschützten Raum verlassen, den Seminare, Übungen und Fallstudien bieten. Zwar wird dem berufsintegriert Lernenden durch das Studium ein Rahmen gegeben, in dem er auch Fehler machen darf. Nichtsdestotrotz erscheinen die existenzielle Labilisierung und damit auch die Möglichkeit für tiefgreifende Entwicklungen aller Elemente der Persönlichkeit ungleich größer im Vergleich zu Seminaren, Übungen, Fallstudien.

Der Fokus beim forschenden Lernen liegt eher darauf, die Fähigkeit zu entwickeln, einen richtigen und guten Gedanken vollständig zu denken und zu begründen. Der Fokus beim Projektlernen liegt eher darauf, die Fähigkeit zu entwickeln, einen so gedachten Gedanken vollständig in die Tat umzusetzen. Durch das arbeitsintegrierte Lernen wird erreicht, dass unsere Studierenden zum einen in ihrer konkreten Lebenswelt Zusammenhänge herstellen. Zum anderen bietet das arbeitsintegrierte Lernen die Möglichkeit für umfassende und tiefgreifende Entwicklungen der Persönlichkeit. Anders gesagt: Der Archäologe lernt sein Fach bei Ausgrabungen; der Biologe lernt die Biologie besser kennen, indem er z.B. verhaltensbiologische Experimente durchführt; und der angehende Manager begreift die Theorien, Methoden und Prinzipien der Managementwissenschaft, indem er sich an einer unternehmerisch authentischen, relevanten und konkreten Herausforderung abarbeitet.

Management ist freilich aufs Engste verwoben mit betriebswirtschaftlichem Wissen und Können. Und so gehört zu jedem Management-Studium, dass Studierende mit jenem Kanon unternehmerischen Wissens und Könnens konfrontiert werden. Und noch einmal deutlich gesagt: Unternehmerisches Wissen und Können bildet eine elementare Grundlage jeder unternehmerischen Erfahrung und jedes unternehmerischen Erfolgs. Wir bezweifeln allerdings und vehement jenen Automatismus, wonach jemand, der z.B. großartig Bilanzen und Kennzahlen zu lesen versteht oder anderweitig betriebswirtschaftlich beschlagen ist, zwangsläufig und allein durch dieses Wissen und Können erfolgreich Menschen führen oder Unternehmen gründen kann. Wir bezweifeln gleichfalls und vehement, dass man als Manager oder als Unternehmer auf Dauer erfolgreich wirken kann, indem man stets nur auf irgendwelche Tricks und Kniffe zurückgreift, die von irgendjemand einmal erdacht worden sind und irgendwann und irgendwo einmal funktioniert haben. Nachhaltig erfolgreiche Manager und Unternehmer zeichnen sich unserer Ansicht auch und vor allem dadurch aus, dass sie eine ganzheitliche sowie eine zutiefst eigene unternehmerische Lebensperspektive selbstbestimmt und selbstorganisiert reflektieren, annehmen, verinnerlichen und verwirklichen.

Im Mittelpunkt des Lehrens und Lernens an der SIBE stehen daher gleichrangig das tiefe Verständnis der vielen und vielgestaltigen objektiven Aspekte von Unternehmertum und Management auf der einen Seite sowie die Entwicklung der subjektiven Kräfte des Studierenden auf der anderen Seite.

WIE MAN SICH BEI UNS BILDET

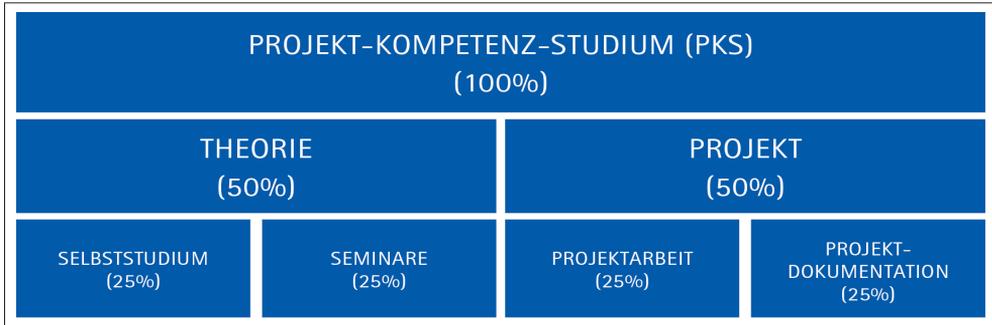
Die Welt glaubt man zu bilden leicht und hat am Ende genug erreicht, wenn man vom Kampfe in der Welt gebildet sich selbst zurückerhält.

Johann Wolfgang von Goethe

Alle Masterstudiengänge der SIBE sind nach dem »Projekt-Kompetenz-Prinzip« organisiert. Das daraus abgeleitete »Projekt-Kompetenz-Studium« (PKS) wird in der Rahmenstudienordnung (RSO) der Steinbeis-Hochschule Berlin wie folgt beschrieben:

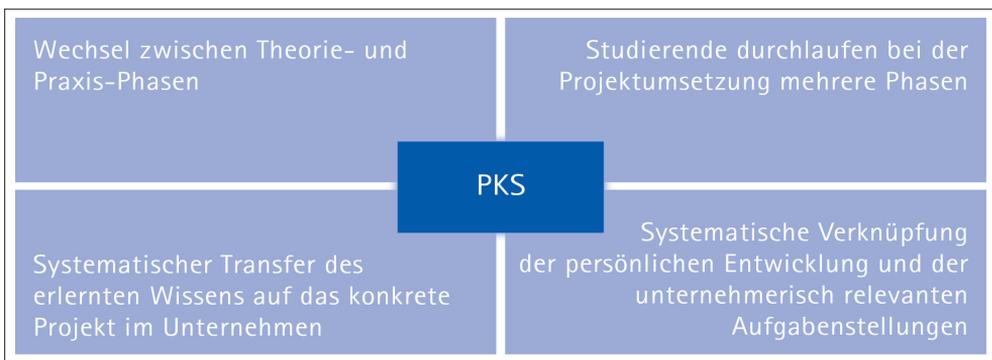
- (1) [...] Das PKS ist die konsequente Weiterführung des dualen Ausbildungsprinzips. Integraler Bestandteil des Studiums sind transferorientierte Projekte in Unternehmen bzw. anderen Organisationen, wodurch die praxisbezogene Lehre aktuell und anwendungsrelevant durch die eigenständige Lösung technischer oder betriebswirtschaftlicher Problemstellungen ergänzt wird.
- (2) [...] Das postgraduale Studium soll die in einem Erststudium erworbene Qualifikation der Studierenden zukunftsorientiert und praxisbezogen ergänzen bzw. ausbauen und die Studierenden auf interdisziplinäre Tätigkeiten im internationalen Umfeld vorbereiten. Die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden werden so vermittelt, dass die Studierenden zu disziplinenübergreifender wissenschaftlicher, problemlösungsorientierter Arbeit und zu verantwortungsbewusstem wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Handeln und zur Wahrnehmung entsprechender Leitungsaufgaben in einem demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt sind.

Jeder SIBE-Studierende ist während seines gesamten Studiums parallel in einem Betrieb beschäftigt. In den Studiengängen der SIBE entwickeln die Studierenden gleich zu Beginn des jeweiligen Studiengangs und in Kooperation mit dem jeweiligen Unternehmen ein Projekt. Mit diesem Projekt befassen sich die Studierenden während des Studiums fortlaufend, indem sie die in den Theoriephasen vermittelten Inhalte auf das Projekt transferieren. Das PKS besteht zur einen Hälfte aus einem Theorie- und zur anderen Hälfte aus einem Projekt-Teil. Der Anteil der Seminare im Theorie-Teil beträgt 50 Prozent, das Selbststudium nimmt ebenso 50 Prozent ein. Der Projekt-Teil untergliedert sich zu 50 Prozent in direkte Projektarbeit und zu 50 Prozent in Projektdokumentation.



7 | Idealtypische Theorie-Praxis/ Projekt-Allokation des PKS

Die Studien- bzw. Unternehmensprojekte bilden so mögliche Vertiefungsrichtungen innerhalb der Studiengänge und stellen daher sicher, dass über die gesamte Studiendauer die individuellen Interessen und Ziele des Studierenden konsequent verfolgt und gefördert werden. Vor allem aber bilden die Projekte jene integralen Transferinstrumente zwischen Theorie und Praxis: Sie stellen während des Studiums sicher, dass die Studierenden das zunächst noch fachallgemeine, wissenschaftlich fundierte Wissen in Handlungen innerhalb einer ganz spezifischen unternehmerischen Umwelt transferieren. Es ist genau dieses aktive Momentum des Transferierens und des begleitenden und/oder nachfolgenden Reflektierens, durch welches schließlich Kompetenzen entwickelt werden.



8 | Kernelemente des PKS

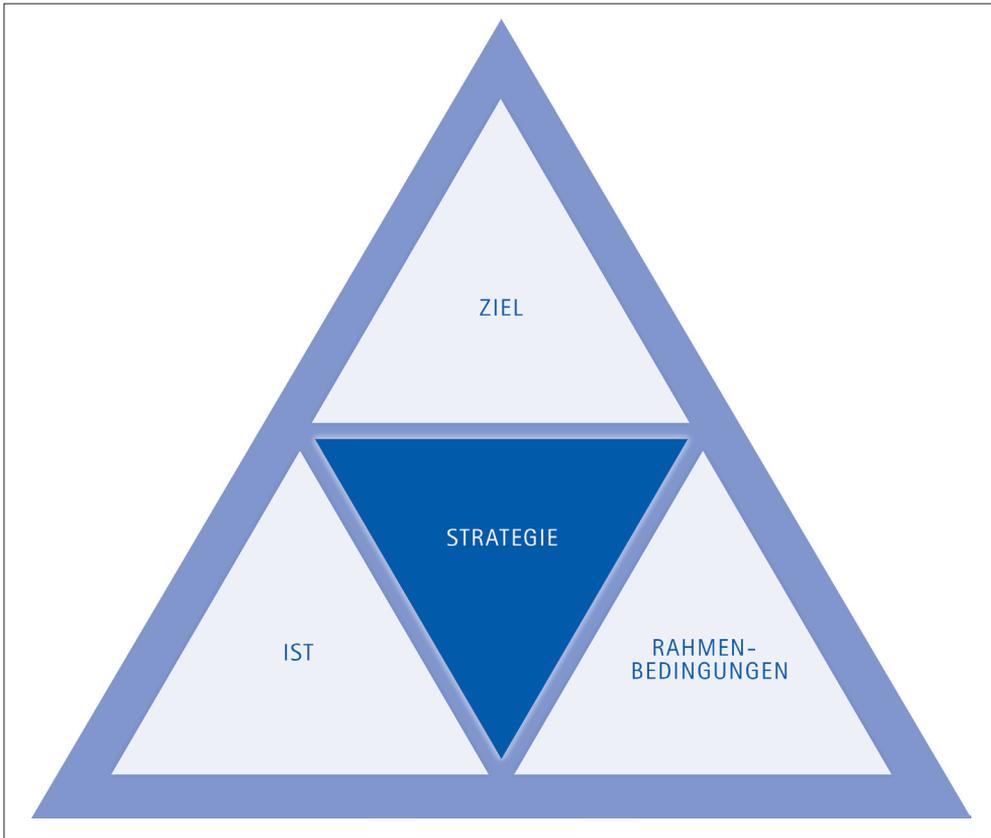
Zusammengefasst wird das PKS der SIBE durch folgende Kernelemente gebildet:

Das PKS integriert somit drei menschliche Bedürfnisse und bettet diese in einen nutzenstiftenden unternehmerischen Kontext ein:

- Projekt oder das Bedürfnis, sich in die Welt einzubringen: Der Studierende transferiert Wissen auf ein real zu bearbeitendes Projekt.
- Kompetenz oder das Bedürfnis, geistig zu wachsen: Durch die Projektdurchführung in der unternehmerischen Realität und durch die Reflexion von Handlungsabsichten und Handlungswirkungen erkennt und entwickelt der Studierende seine Fähigkeit, aufgrund seines eigenen Wissens, Könnens und Wollens gewünschte Handlungen selbst erfolgreich ausführen und Ziele selbst erreichen zu können.
- Studium oder das Bedürfnis, die Welt zu verstehen: Durch die formellen und informellen Lerneinheiten des Studiums und vor allem durch die forschende Bearbeitung des Studienprojekts erlangt der Studierende die Expertise, eigenständig Management-Problemmstellungen zu bearbeiten.

Die Curricula aller Projekt-Kompetenz-Studiengänge der SIBE folgen dem Konzept des »strategischen Dreiecks der Unternehmensentwicklung«. Die grundlegenden Elemente der Unternehmensentwicklung sind nach diesem Konzept:

1. Die Ist-Situation, d.h. die gegenwärtige Situation des Unternehmens bzw. die unternehmensinterne Ausgangslage für das Projekt.
2. Die Rahmenbedingungen unter denen das Unternehmen agiert bzw. die unternehmensexterne Ausgangslage für das Projekt.
3. Das Ziel, d.h. ein angestrebter und daher noch zu erreichender in der Zukunft liegender Soll-Zustand des Unternehmens bzw. Soll-Zustand des Projekts.
4. Der Weg um von der gegebenen, aktuellen Ist-Situation des Unternehmens und vor dem Hintergrund der gegebenen Rahmenbedingungen zum Soll-Zustand des Unternehmens bzw. des Projekts zu gelangen. Dieser Weg ist die Strategie des Unternehmens bzw. des Projekts.



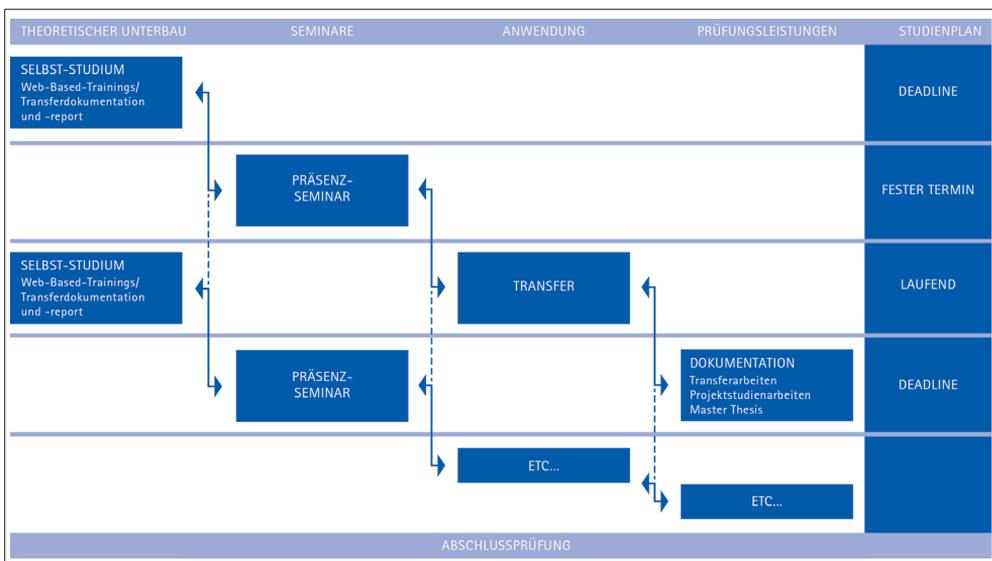
9 | Das strategische Dreieck der (Unternehmens)Entwicklung

Aus diesen Elementen ergeben sich acht Schritte eines zugleich Forschungs- wie auch Umsetzungsprozesses. Die Lehr- und Lernpläne der Studiengänge der SIBE orientieren sich formal wie auch inhaltlich aufs Engste an dieser Logik. Aus diesen Elementen ergeben sich acht Schritte eines zugleich Forschungs- wie auch Umsetzungsprozesses. Die Lehr- und Lernpläne der Studiengänge der SIBE orientieren sich formal wie auch inhaltlich aufs Engste an dieser Logik.

Schritt 1	Die Entscheidung für den Unternehmensentwicklungs-Prozess. Das Unternehmen muss sich aktiv für den Entwicklungsweg entscheiden.
Schritt 2	Analyse der Ist-Situation des Unternehmens und Analyse der Rahmenbedingungen des Unternehmens.
Schritt 3	Aus den Analyse-Ergebnissen abgeleitet die Definition und Bewertung der Potenziale und Risiken des Unternehmens.
Schritt 4	Definition der unternehmerischen Ziele. Nach Formulierung des Unternehmenszieles werden die Ziele für die einzelnen Bereiche der Unternehmenshierarchie gesetzt.
Schritt 5	Definition der Strategie, d.h. des Vorgehensplanes, um die unternehmerischen Ziele zu erreichen. Auch hier wird erst die generelle Strategie entwickelt und dann Teilstrategien für die unterschiedlichen Unternehmenshierarchieebenen.
Schritt 6	Die Umsetzung der Strategie in allen Hierarchieebenen des Unternehmens.
Schritt 7	Die Kontrolle der Zielerreichung, d. h. wurde genau das erreicht, was mit den Zielen vorgegeben wurde und wenn nein, wo liegen die Abweichungen und/oder Defizite.
Schritt 8	Der Neueintritt in den Prozess. Wie anfangs betont, ist es für ein Unternehmen aufgrund der Notwendigkeit zum unternehmerischen Wachstum (Schumpeter, 1912), unabdingbar, sich ständig weiterzuentwickeln.

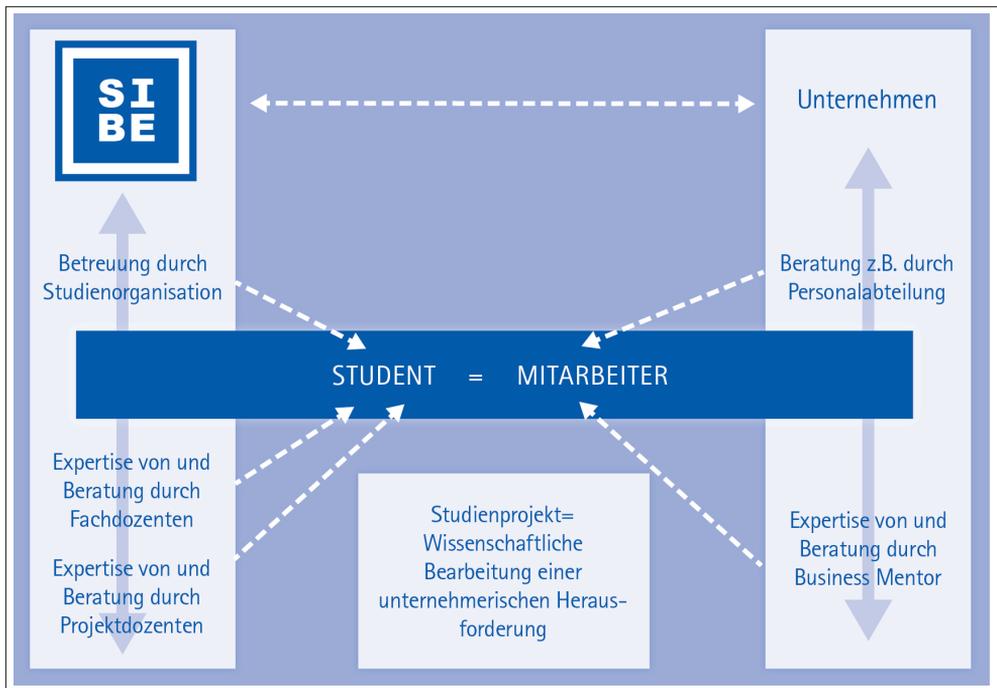
Ein Studium an der SIBE bietet daher die Möglichkeit, ein mikroökonomisches Projekt in einem makroökonomischen Umfeld ganzheitlich zu verstehen und umzusetzen. Zunächst eignen sich die Studierenden vor dem Besuch der Präsenzveranstaltungen Wissen selbst an; die Hochschule unterstützt sie bei ihrem Selbststudium durch Pre-Readings, Web-Based-Trainings u.a. Dieses Wissen wird anschließend noch in Seminaren, anderen Präsenzveranstaltungen, Lerntandems und -gruppen sowie in den so genannten »Transferarbeiten« vertieft.

Das Wissen wird hiernach auf die eigenen Arbeitsinhalte konkret übertragen. Die Studierenden müssen diesen Transfer eigenverantwortlich in offenen Situationen und unter Unsicherheit leisten. Durch diese Rahmenbedingungen werden die Kompetenzentwicklung systematisch gefordert und gefördert. Der Transfer selbst wie auch die Reflexion, die sich vor, während und nach dem Transfer vollzieht, werden dabei dokumentiert in so genannten »Projektstudienarbeiten«, die einen Schwerpunkt der Prüfungsleistungen bilden. Dieser Prozess von Wissensaneignung, Wissenstransfer und Dokumentation wiederholt sich bis zur letzten Prüfung des Studiums.

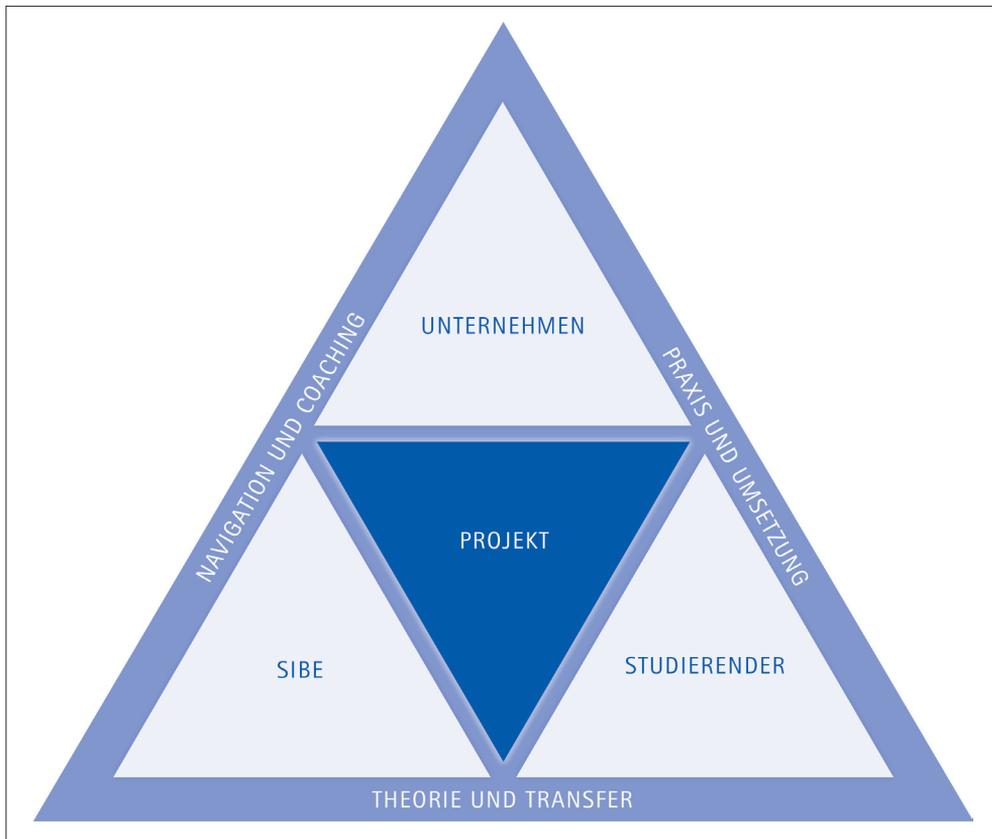


11 | Formaler Ablauf des Projekt-Kompetenz-Studiums an der SIBE

Während des gesamten Studiums an der SIBE kann der Studierende auf die Expertise von und die Beratung durch Fach- wie auch Projektdozenten zurückgreifen. Im projektgebenden Unternehmen wird der Studierende durch einen Business Mentor unterstützt, welcher meist der jeweilige Vorgesetzte (mit akademischer Qualifikation) im Unternehmen ist.



Zusammengefasst: Das Projekt-Kompetenz-Studium der SIBE ist eine besondere Ausgestaltung eines wissenschaftlichen dualen berufsintegrierten Studiums. Der Kerngedanke dieses Studiums ergibt sich durch die beiden Begriffe »Projekt« und »Kompetenz«: Während des Studiums realisieren die Studierenden in einem Unternehmen ein Projekt, welches in der Regel auf ein Projekt im Sinne Schumpeters abzielt. Durch die intensive Beschäftigung mit diesem herausfordernden, da innovativen und ergebnisoffenen Projekt schaffen die Studierenden Wissen und entwickeln Kompetenzen. Die Projektumsetzung, die Wissensgenerierung wie auch die Kompetenzentwicklung sind dabei aufs engste sowohl formal wie auch inhaltlich in das Studium der SIBE integriert.



WAS WIR UNTER BILDUNGSERFOLG VERSTEHEN

Zwei Sachen gehören zur Bildung des Verstandes, ohne welche kein Fortschreiten möglich ist: ein ernstes Einsammeln von Kenntnissen und eine stete Übung der Kräfte. – Es gibt Menschen, die immer studieren, immer lernen und im Grunde auch viele Kenntnisse haben, aber es liegt im dunklen Schleier gehüllt, und es fehlt ihnen an Klarheit, das Eingesammelte ins Leben übertragen zu können, wodurch doch allein alles Wissen erst Wert bekommt.

Friederike Christiane Magdalene von Wurmb

Bildung bedeutet nach unserer Vorstellung immer und zugleich eine auf die gesamte Persönlichkeit abzielende Bildung. Wenn Bildung aber bedeutet, dass der Mensch in seiner Ganzheit Fortschritte macht, dann muss auch das Messen des Bildungserfolgs methodisch so gestaltet sein, diese ganzheitliche Entwicklung sichtbar und wenn möglich objektivierbar zu machen. Eine solche Messung besteht nach unserer Ansicht aus drei komplementären Fragestellungen bzw. Messverfahren:

- Was kann ich und was will ich können: Integration der Messung in die gesamte Handlung.
- Wer bin ich und was sehen andere in mir: Möglichkeit der Reflexion von Selbst- und Fremdbild.
- Was weiß ich und was will ich wissen: klassisches Abfragen von Wissen.

Das Abfragen von Wissen erfolgt an der SIBE mittels schriftlicher, mündlicher oder praktischer Prüfung etc. Diese Praktiken – so althergebracht sie erscheinen mögen – haben auch heute nichts an ihrer Bedeutung verloren. Allerdings werden an der SIBE solche Praktiken dazu eingesetzt zu überprüfen, ob der Lernende die Lerngegenstände vollständig begriffen hat, d.h. den Inhalt, den Kontext und die Relevanz der Lerngegenstände verstanden hat.

Handlungen sind gewissermaßen die Manifestation des synergetischen Zusammenwirkens aller Elemente der eigenen Persönlichkeit. Dementsprechend setzt sich an der SIBE eine ganzheitliche Messung des Bildungserfolgs vor allem mit den Handlungen der Studierenden auseinander. Mit der Integration der Messung in die gesamte Handlung ist gemeint, dass die Messung des Bildungserfolgs alle Phasen einer Handlung umfassen sollte: Informieren, Analysieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und schließlich Auswerten.

Bei der Reflexion des Selbst- und Fremdbildes geht es der SIBE um jene Bedingungen, welche einer Handlung vorangehen und zum anderen um jene sozialen Folgen, welche sich ihr anschließen. Konkret geht es also darum, die eigenen Elemente der Persönlichkeit (Wissen, Kompetenz, Temperament, Charakter, Werte) und die entgegengebrachte Wertschätzung (Ansehen, Charisma, Autorität) durch andere vollständig zu reflektieren. Vollständig bedeutet zum einen, dass diese Reflexion eine Selbst- wie auch eine Fremdeinschätzung umfassen sollte. Vollständig bedeutet zum anderen, dass der Lernende auch reflektiert, ob er das gesetzte Lernziel bzw. das gesetzte Bildungsideal erreichen kann – und es auch will.

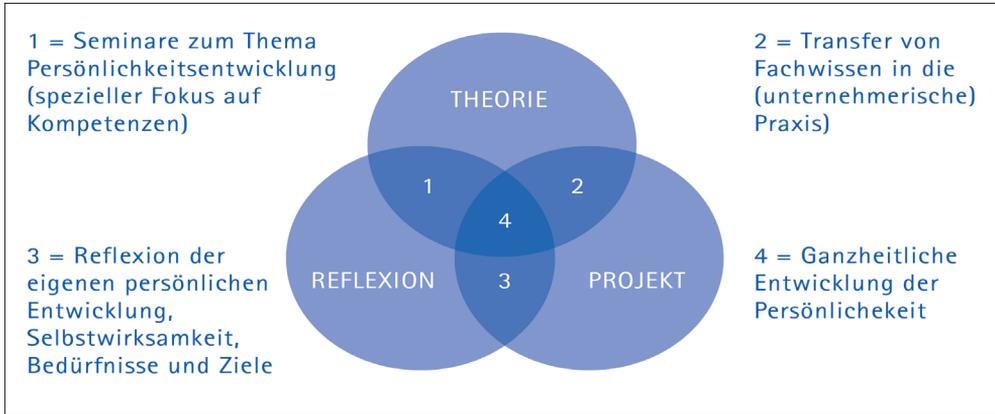
DER DREIKLANG: BILDUNG-INNOVATION-SCHÖPFERISCHE PERSÖNLICHKEIT

Das auseinander Strebende vereinigt sich und aus den verschiedenen Tönen entsteht die schönste Harmonie [...].

Heraklit

Nach unserer Interpretation des Humboldt'schen Ideals zielt Bildung auf die Gestaltung und Verfeinerung der Persönlichkeit im Sinne eines Habens und Seins. Und die Aufgabe als Bildungsinstitution sehen wir hierbei darin, Menschen die Rahmenbedingungen zu bieten, unter denen speziell die Bildung (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit möglich ist.

Im engeren Sinne würde sich ein Studium vor allem auf den Teil »Theorie« beschränken, d.h. auf die Gesamtheit der Wissensvermittlung während des Studiums (Seminare, Selbstlernphasen). Durch die besondere Struktur des Projekt-Kompetenz-Studiums der SIBE kommen zur »Theorie« die Teile »Besinnung« und »Projekt« hinzu. Der Teil »Reflexion« bedeutet die Besinnung über Entwicklung, Bedürfnisse und Ziele. Der Teil »Projekt« bedeutet die Gesamtheit der Projektarbeit, d.h. alle Projektphasen (inklusive Erarbeitung von Lösungen für das zugrunde liegende unternehmerische Problem, Umsetzen dieser Lösungen und Projektdokumentation) sowie alle praktischen Phasen des Studiums (Kolloquien, Projekttag etc.).



14 | Gesamtüberblick PKS der SIBE

Die Schnittmenge zwischen Theorie und Reflexion (1) wird gebildet durch die Seminare zum Thema »Persönlichkeitsentwicklung« und anderen Veranstaltungen (regelmäßig stattfindende Symposien wie der »Stuttgarter Kompetenz-Tag« und diverse Vortragsreihen).

Die Schnittmenge zwischen Theorie und Projekt (2) bedeutet einen beidseitigen konkreten Wissenstransfer zwischen Studium und unternehmerischer Praxis. Dieser Transfer wird von der SIBE durch die besondere inhaltliche wie auch formale Integration des Projekts gewährleistet.

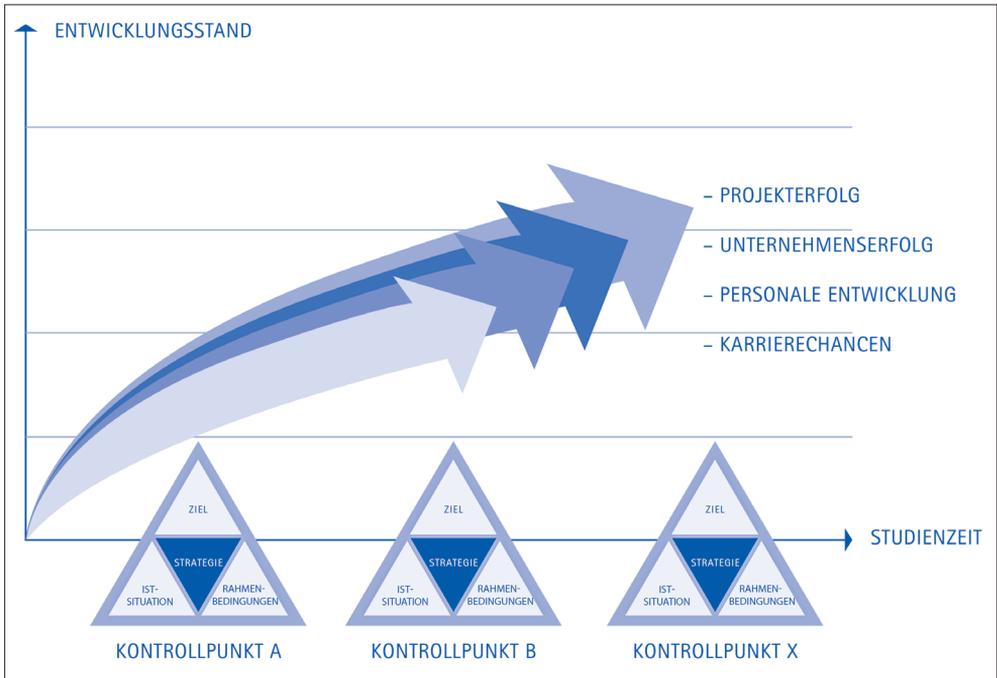
Die Schnittmenge zwischen Reflexion und Projekt (3) bedeutet, dass man seine eigene Persönlichkeitsentwicklung im und durch den unternehmerischen Alltag bewusst erkennt. Diese Metaebene wird zum einen geschaffen durch die regelmäßig stattfindenden Kompetenztests; zum anderen vollzieht sich dieses Hinter-sich-selbst-und-alles-andere-Treten durch die Reflexion des Projekts, also durch ein Überlegen, was man vollbringen kann und vollbracht hat. Zu diesen Reflexionen gehört auch, dass man erst und nur durch die konkrete Erfahrung des Management-Alltags sich darüber bewusst wird, ob dies für einen selbst wirklich der richtige Weg ist, ob eine solche Karriere den eigenen Bedürfnissen und Zielen entspricht.

Das synergetische Zusammenwirken aller drei Elemente (4) ermöglicht schließlich eine ganzheitliche Bildung (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit:

- Unternehmerisches Wissen: Durch das Curriculum, welches sich an der Logik eines Businessplans orientiert, lernt der Studierende die interdisziplinären Aspekte einer Unternehmung kennen. Durch den Kontakt mit Studierenden, die einen anderen akademischen und/ oder kulturellen Hintergrund haben, baut der Studierende sein allgemeines und interkulturelles Wissen aus.

- Unternehmerisches Kompetenzprofil: Auf der Grundlage des im Studium vermittelten Wissens realisiert der Studierende ein Innovationsprojekt, d.h. er sieht sich einer herausfordernden, in der Regel noch nie dagewesenen unternehmerischen Problemstellung gegenüber, an der er sich abarbeiten und seine Kompetenzen entwickeln kann. Sowohl das »Abarbeiten« wie auch die Kompetenzentwicklung werden systematisch und wissenschaftlich begleitet, d.h.: Der Studierende wird im Rahmen seines Studiums durch verschiedenste Mechanismen zu einer ständigen Auseinandersetzung mit sich selbst und schließlich Demonstration seiner selbst angeregt, sei es durch die Dokumentation und Verteidigung seiner Projektperformanz in Hochschule und Unternehmen, sei es durch die Kompetenzmessverfahren. Dem Studierenden werden durch das Feedback auf sein konkretes Tun, seine Projektarbeit (z.B. durch die Projektseminararbeit und Mitarbeitergespräche mit dem Business Mentor) sowie durch die Kompetenztests (KODE® und KODE®X) auf zweifache Weise objektivierte Informationen zur Verfügung gestellt, wie seine Kompetenzentwicklung verläuft und wo eventuell noch Entwicklungsbedarf besteht.
- Unternehmerisches Temperament: Durch die ambitionierten Ziele, welche einem Innovations-Projekt eigen sind, muss der Studierende seine Komfortzone verlassen.
- Unternehmerischer Charakter: Durch das regelmäßige Feedback der Kommilitonen, Vorgesetzten und Dozenten in Bezug auf die personale Entwicklung und den Verlauf des Projekts, wird die Selbstreflexion des Studierenden unterstützt und Selbst-Bewusst-Sein entwickelt. Der Studierende muss sein Projekt im Unternehmen, wie auch vor den Kommilitonen regelmäßig verteidigen und übt so, sich und seine Arbeit zu präsentieren. Zudem muss er zur erfolgreichen Umsetzung seines Projektes seine Ziele verschiedensten Anspruchs- und Zielgruppen verkaufen. Dies macht ihn letztendlich mündig. Verantwortungsbewusst-Sein wird durch die Arbeit in Gruppen und Teams im Unternehmen, wie im Studium unterstützt. Der Studierende muss neben seinen eigenen Zielen auch die der Gruppe bzw. die des Teams, des Kollegen, Vorgesetzten und Dozenten bedenken.
- Ansehen: Der Studierende muss den Nutzen seines Projekts für das Unternehmen deutlich machen und sich somit Ansehen verschaffen.
- Charisma: Der Studierende muss im Unternehmen mit Überzeugung für das eigene Projekt werben und dabei Charisma beweisen.
- Indem der Studierende erfolgreich ein Innovations-Projekt umsetzt, liefert er seiner Gemeinschaft (Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kunden etc.) einen nachhaltigen Nutzenbeitrag. Hierdurch gewinnt er auf »natürlichem« Wege an Autorität.

Die Integration von Innovationsprojekt und Kompetenzentwicklung hat zur Folge, dass sowohl Unternehmen wie auch Studierende profitieren können: Das Unternehmen kann zum einen systematisch und über einen relativ langen Zeitraum beurteilen, wie groß das Potenzial des Studierenden ist und ob er zum Unternehmen passt. Zum anderen wird durch die erfolgreiche Bewältigung eines Innovationsprojekts der Erfolg des Unternehmens nachhaltig gesichert und ausgebaut. Der Studierende kann sich unter relativ geschützten und dennoch zutiefst wirklichen Bedingungen an einem innovativen Vorhaben versuchen. Dergestalt wird dem Studierenden die Möglichkeit gegeben, sein Potenzial (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit (weiter) zu verwirklichen und so auch seine Karriere (weiter) voran zu bringen. Sowohl die Entwicklung des Projekts wie auch die Entwicklung der Persönlichkeit werden durch die in das Studium integrierten Institutionen kontrolliert (Projektseminararbeiten etc. für das Projekt, Kompetenztests etc. für die personale Entwicklung). Durch die fortlaufende Möglichkeit der Reflexion der Aspekte Ist-Situation, Rahmenbedingungen, Ziele und Strategien bei der Projekt- und Persönlichkeitsentwicklung und der daraus entstehenden Dynamik ergibt sich – freilich mit aller idealtypischer Übertreibung – folgende vierfache Entwicklungsdynamik:



15 | Entwicklungen beim PKS der SIBE (idealtypischer Verlauf)

ETHIKKODEX

Die moralische Bildung des Menschen darf nicht von der Besserung der Sitten, sondern muss von der Umwandlung der Denkungsart und von dort der Gründung eines Charakters anfangen.

Immanuel Kant

Der nun folgende Ethikkodex richtet sich an Mitarbeiter, Dozenten und Projektdozenten, Studierende, Business-Mentoren und Mentoren und damit kurzum: an alle Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten.

In den folgenden Commitments haben wir definiert, was in unserer »kleinen Welt« als angemessen, erstrebenswert und wertvoll gelten soll. Diese Commitments sind freilich keine Schaffung aus dem Nichts, sondern gründen auf den »Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Persönlichkeit« (Charta der Vereinten Nationen) sowie auf den deutschen und europäischen Rechtsgrundsätzen. Prinzip und Ursache für all unsere Vorstellung von Sittlichkeit und Gerechtigkeit ist somit einerseits jener Grundsatz, dass jedem Menschen gleichermaßen aufgrund seines Menschseins unhinterfragbare und unhintergehbare Rechte zustehen; Prinzip und Ursache für all unsere Vorstellung von Sittlichkeit und Gerechtigkeit sind andererseits jene allgemein anerkannten und verpflichtenden Grundsätze freiheitlich demokratischer Rechtssysteme.

BILDUNGSIDEAL

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, orientieren sich am Bildungsideal der »schöpferischen Persönlichkeit«.

Als schöpferische Persönlichkeiten bezeichnen wir all jene Menschen, welche, nachdem sie durch ihre breite Bildung umsichtig die möglichen komplexen Folgen ihrer Handlungen und Entscheidungen durchdacht und vor dem Hintergrund ihrer Werte beurteilt haben, das Wissen und Können und auch die Kraft und den Mut haben, selbst Ziele zu formulieren und diese Wirklichkeit werden zu lassen in Situationen, für die es keine Matrize, keinen Standard, kein Richtig und kein Falsch gibt.

TUGENDEN

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, richten ihr Denken und Handeln am sittlich Guten und Gerechten aus.

Aufgrund des Menschenbilds der SIBE vom freien und selbstbestimmten Menschen ist es nicht der Anspruch der SIBE eine allgemeingültige Moralität in Form eines Wertekanons aufzustellen. Um sittlich, d.h. gut und gerecht im Kontext von Innovationen und unternehmerischen Handelns denken und handeln zu können, erachtet die SIBE allerdings die Werte der Steinbeis-Stiftung für bedenkenswert und fruchtbar.

Von Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, wird daher erwartet, dass sie sich intensiv sowohl in ihrem Denken wie auch Handeln mit den Begriffen und den dahinterliegenden Prinzipien von Vertrauen, Toleranz, Konsequenz, Nachhaltigkeit und Respekt auseinandersetzen.

- Vertrauen ist jene »Hypothese künftigen Verhaltens« (Georg Simmel), jener mittlere Zustand zwischen Wissen und Nichtwissen um die Handlungen des vertrauten Menschen; Vertrauen ist kurzum jener Glaube an einen Menschen, der immer dann besonders bedeutsam wird, wenn dieser Mensch, dem man Vertrauen schenkt, in einer neuen oder so noch nicht dagewesene Situation handeln muss.
- Toleranz soll hier verstanden werden im Sinne von »to honour the otherness in the other, the strangeness in the stranger« (Zygmunt Bauman). Toleranz ist besonders gefragt in Situationen, für die es keine Matrize, keinen Standard, kein Richtig oder Falsch gibt. Denn in solchen Situationen können Menschen nicht gemäß (allgemein) geltender Regeln und Normen handeln, sondern nur selbstorganisiert vor dem Hintergrund von zutiefst subjektiven Vorstellungen des Erwünschten.
- Konsequenz bedeutet zweierlei: 1. den Mut und die Tatkraft, dass Handlungen und Entscheidungen Folgen haben; 2. das Folgebewusstsein, das Antizipieren, dass und welche unternehmerischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen Handlungen und Entscheidungen haben könnten.
- Nachhaltigkeit soll verstanden sein als ein Streben, den sozialen, ökologischen, wirtschaftlichen Wohlstand jetziger und zukünftiger Generationen zu erhalten und auszubauen.

- In einer Zeit, in der innovative Vorhaben von und durch Teams verwirklicht werden, in denen sich im Kleinen die Vielfalt und Vielgestaltigkeit der Welt widerspiegelt, gilt: Wir müssen zum einen das individuelle und kulturelle Anderssein kennen, das uns auf der Oberfläche vermeintlich voneinander unterscheidet; zum anderen müssen wir uns aber auch vor allem jener menschengemeinsamen Rechte und Pflichten des Zusammenlebens und auch des Zusammenarbeitens bewusst werden und unser Handeln danach ausrichten. Ungeachtet von Alter, Geschlecht, Nationalität, Kultur, Bildung und sozialer Stellung: Niemand mag betrogen, belogen, ausgenutzt, geringschätzig oder gar entwürdigend behandelt werden; und jeder Mensch auf diesem Planeten erwartet Ehrlich- und Aufrichtigkeit, Anerkennung, Achtung und Wertschätzung, d.h. mit einem Wort: Respekt.

STUDIENZWECKE

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, setzen sich dafür ein, dass während eines SIBE-Studiums folgende Zwecke verwirklicht werden.

Bei SIBE-Studierenden sollen die formellen (Seminar etc.) und informellen (Lerngruppen etc.) Studienteile wie auch die studienintegrierte Arbeit am jeweiligen Innovations-Projekt folgenden Zwecken dienen: 1. der Bildung einer heuristischen und schöpferischen Denk- und Handlungsfähigkeit und damit auch zu einer ausgesprochenen Berufsbefähigung (»Employability«) und Unternehmertum; 2. der Bildung eines umfassenden Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens sowie einem ausgesprochenen Streben nach Selbstbestimmtheit und damit zu einer ausgesprochenen Fähigkeit und Freude an der Reichhaltigkeit einer vielgestaltigen Welt teilhaben zu können und zu wollen.

Der Wissenstransfer aus dem Studium und damit die Reflexion sowie das Abarbeiten und das Vollbringen des studienintegrierten Innovations-Projekts durch den Studierenden soll auf Unternehmensseite zur Festigung und zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit dienen; dies dient wiederum der volkswirtschaftlichen Stabilität und Wachstum; und dies dient letztlich der Mehrung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands.

STUDIENZIELE

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, setzen sich dafür ein, dass während eines SIBE-Studiums die unten genannten Ziele bezüglich Projekt, Kompetenzentwicklung und Studium erreicht werden.

Besonders Wert wird dabei auf die Selbstorganisation der Studierenden gelegt, d.h.: Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, setzen sich dafür ein, dass Studierende während eines SIBE-Studiums das Wissen, Können und Wollen entwickeln, sich gegenseitig bei der Erreichung der Studienziele zu unterstützen.

Projekt

Die Studierenden erbringen einen monetären Nutzen für das Unternehmen von mindestens 100.000 Euro (M.A.- und MSc.-Studierende) bzw. 250.000 Euro (MBA-Studierende) Euro bis zum Ende des Studiums. Um die Studienziele zu erreichen, ist es nicht von entscheidender Bedeutung, ob ein Nutzenbeitrag von 70.000 Euro oder 250.000 Euro erwirtschaftet wird – entscheidend ist für die Studierenden die Erfahrung, dass sie selbstständig und eigenverantwortlich in der Lage sind, solche Nutzenbeiträge zu generieren.

Kompetenz

Das Projekt-Kompetenz-Studium der SIBE unterstützt die Studierenden bei der Kompetenzentwicklung mit Blick auf die Kompetenzanforderungen an Führungskräfte. Indikatoren für eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung in diesem Sinne ist zum einen das Erreichen des Sollkorridors bezüglich der Ausprägung aller 16 Teilkompetenzen des SIBE-KODE®X am Ende des Studiums. (Nachfolgend werden diese Teilkompetenzen ausführlich dargestellt.) Die Kompetenzentwicklung ist jedoch zum anderen erst und nur dann vollständig, wenn auch das Selbst- und Fremdbild des Studierenden im SIBE-KODE®X am Ende des Studiums im Einklang sind.

Studium

Wissen, Qualifikation und Transferfähigkeit der Studierenden werden durch die Noten des Studiums bewertet und durch die Vergabe des akademischen Grades honoriert. Dabei ist die Abschlussnote als subjektives Ziel der Studierenden zu betrachten, welches individuell von den Studierenden spezifiziert werden kann.

ZIELE DER KOMPETENZENTWICKLUNG

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, streben danach, dass während eines SIBE-Studiums vor allem jene 16 Kompetenzen entwickelt werden, die für eine Führungsposition unabdingbar sind und im SIBE-KODE@X aufgeführt sind.

Die 16 Teilkompetenzen einer Führungskraft des SIBE-KODE@X sind:

Kompetenz	Beschreibung der Kompetenz
ergebnisorientiertes Handeln	<ul style="list-style-type: none"> - Verfolgt und realisiert Ziele bewusst mit großer Willensstärke, Beharrlichkeit und Aktivität und gibt sich erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. - Nimmt auf alle Teilaspekte des zum Ziel führenden Handelns aktiv Einfluss. - Legt bei zeitweiligen Schwierigkeiten bei der Sicherung der Ergebnisse eine große Ausdauer an den Tag. - Wird durch die Erwartung von konkreten Ergebnissen motiviert.
Loyalität Integrität	<ul style="list-style-type: none"> - Steht klar zum Unternehmen und zu den Mitarbeitern/ Kollegen – sowohl in positiven als auch in kritischen Situationen. - Ist gegenüber Führungskräften offen und kooperationsbereit. - Setzt sich für das Unternehmen und seine Ziele ein, identifiziert sich mit den Produkten/ Dienstleistungen des Unternehmens und vertritt diese mit Überzeugung. - Vertritt das Unternehmen in der Öffentlichkeit aktiv und hält eigene Unzufriedenheiten mit dem Unternehmen zurück.
analytische Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Besitzt eine rasche Auffassungsgabe, beherrscht Methoden des abstrakten Denkens und kann sich klar ausdrücken. - Kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, die Informationsflut verdichten, Sachverhalte schnell auf den Punkt bringen, Tendenzen und Zusammenhänge erkennen und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten. - Versteht es mit Zahlen, Daten und Fakten sicher umzugehen und aus der Informations- und Datenvielfalt ein klar strukturiertes Bild zu zeichnen.

Problemlösungs- fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiziert problematische Situations-, Prozess- und Zielstrukturen, löst Aufgaben und Probleme intensiv zupackend durch Rückgriff auf das eigene sowie auf das im Unternehmen vorhandene fachliche und methodische Wissen. - Bringt die erkannten Probleme in kreative Diskussionen der Arbeitsgruppe oder des Unternehmens ein. Gestaltet Kommunikations- und Leitungsstrukturen dem erkannten Problemtyp entsprechend effektiv. - Initiiert systematisch-methodische Vorgehensweisen bzw. Prozesse sowie Problemlösungsprozesse mit einzelnen Personen oder (Projekt-)Gruppen. - Grenzt dabei Risiken systematisch ein und löst komplexe Probleme in bearbeitbare Teilprobleme bzw. -schritte auf.
Zuverlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Entwickelt eine hohe Eigenverantwortung und (Arbeits-)Disziplin, ein starkes Pflichtgefühl und Aufgabenbewusstsein und ist vertrauenswürdig. - Hat eine idealorientierte Arbeitseinstellung und handelt wertgeleitet, mit hohen Ansprüchen an sich selbst und andere. - Setzt sich dafür ein, wichtige Werte in der Unternehmenskultur zu verankern. - Setzt als richtig Erkanntes möglichst schnell und energisch durch und hält dabei Emotionen und Wertungen aus sachlichen Aussagen heraus. - Unterstützt die Wahrung der Unternehmensinteressen durch eigenes wirtschaftliches Verhalten und hohe Loyalität, thematisiert Fehler und Probleme, wenn diese das Unternehmen gefährden.
Entscheidungs- fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Ist gerne bereit, Entscheidungen zu treffen und sie konsequent umzusetzen. - Nimmt alternative Handlungsmöglichkeiten aktiv wahr, ist fähig, Alternativen erkenntnistmäßig und wertmäßig zu beurteilen. - Kann sich in Fällen nicht berechenbarer Entscheidungen sowohl auf eine Analyse als auch auf seine Intuition beziehen. - Kann klare Prioritäten setzen.

Gestaltungswille	<ul style="list-style-type: none"> - Hat Freude daran, Systeme und Prozesse aktiv zu gestalten. Lässt sich durch Herausforderungen motivieren und besitzt den Willen, Lösungen auch gegen Widerstände durchzusetzen. - Kann Projekte bedarfsgerecht auswählen, setzt klare Prioritäten in der Entwicklung von Lösungen. - Ist in der Lage, systematisch ganzheitliche Problemlösungen zu entwickeln, kann dabei Wissen und Ideen anderer systematisch generieren, weiterentwickeln und in die Lösung integrieren. - Kann komplexe Vorhaben termingerecht, kostengünstig und in hoher Qualität umsetzen und ist in der Lage, komplexe Prozesse zu koordinieren und zu organisieren.
Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Knüpft gerne Kontakte und kommuniziert mit Menschen, geht offen und wohlwollend, aber mit der notwendigen Distanz, auf andere Menschen zu. - Respektiert die Mitmenschen, hört gut zu und geht auf die Gesprächspartner ein, begegnet Einwänden sachlich und mit Frustrationstoleranz. - Besitzt eine hohe Überzeugungsfähigkeit. - Kann seine Kommunikation der Zielgruppe anpassen, kann den Prozess der Zielfindung überzeugend steuern und vermittelt Ziele plausibel; achtet darauf, dass die Mitarbeiter und Kollegen die Ziele kennen und verinnerlichen.
Initiative	<ul style="list-style-type: none"> - Zeigt im gesamten Arbeitsprozess, aber auch im Privatleben, hohes persönliches Engagement. - Entwickelt eigene Zielvorstellungen und Ideen und setzt sich aktiv und erfolgreich dafür ein. - Eignet sich das dafür notwendige Wissen an. - Die eigenen Aktivitäten finden bei anderen hohe Akzeptanz.
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Setzt sich selbstlos und verantwortungsbewusst für gemeinsame Unternehmens- und Arbeitsziele sowie im Privatleben ein. - Stellt hohe Forderungen an die eigenen Anstrengungen und die der Mitarbeiter und Kollegen. - Wirkt durch sein Handeln für andere als Vorbild. - Kann andere zu tatkräftigen Handlungen bewegen.

ganzheitliches Denken	<ul style="list-style-type: none"> – Richtet das Denken nicht nur auf fachlich-methodische Details der eigenen Arbeit, sondern auf deren umfassende Inhalte, Zusammenhänge und Hintergründe. – Kann über die eigene Arbeitsgruppe und das eigene Unternehmen hinausgehen; erkennt und betrachtet das nähere und weitere Umfeld der Aufgabenstellung. – Beachtet dabei nicht nur die im engeren Sinne fachlichen, sondern auch die ethischen, ökonomischen, politischen, sozialen und ökologischen Wechselbeziehungen des eigenen Handelns. – Die Persönlichkeit integriert das Fachliche und ordnet sich ihm nicht einfach unter.
Konfliktlösungs-fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Erkennt die Interessensgegensätze anderer und kennt die eigene Interessenlage. – Besitzt die nötige Einsicht und Toleranz, andere Interessen unvoreingenommen zu prüfen und die eigenen kritisch zu hinterfragen. – Führt konfliktäre Gespräche mit Kollegen, Führungskräften, Kunden etc. sensibel und hält Konflikte aus. Besitzt Überzeugungs-fähigkeit, löst Widerstände und Blockaden durch überzeugende Argumentation auf, schafft Vertrauen und wirkt sicher im Auftreten. – Löst Konflikte nicht auf Kosten der widerstrebenden Parteien, sondern so, dass deren Eigenverantwortung, Kreativität und soziale Kommunikation zunimmt, ist deshalb eine Persönlichkeit, die in Konfliktfällen, gerne als Vermittler aufgesucht wird.
Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Ist bereit und in der Lage, in Gruppen/ Teams zu arbeiten, geht auf andere offen und wohlwollend, aber ohne Distanzlosigkeit zu. – Veranlasst die offene Darlegung anderer Sichtweisen und Meinungen, hört gut zu und geht auf Gesprächspartner ein, begegnet Einwänden sachlich und frustations-tolerant; hält andere Sichtweisen und Meinungen aus und ist in der Lage, sie in die Gruppenprozesse einzubinden. – Ist konsensfähig und setzt sich auch bei Differenzen für gemeinsame Lösungen ein, überzeugt durch Argumente. – Wirkt vermittelnd zwischen eigenem Leistungsniveau, durchschnittlichem Leistungs-niveau der Gruppe und sozialen Leistungs- und Wertvorgaben.

Akquisitionsstärke	<ul style="list-style-type: none">- Geht auf andere Personen aktiv und initiativreich zu; versteht und beeinflusst andere durch intensive und kontinuierliche Kommunikation.- Entwickelt spezifische Lösungsvorschläge und vermittelt das Gefühl der vollen Einbeziehung der Personen, auf die sich seine Arbeit bezieht.- Erkennt schnell Wesentliches und setzt sich dafür selbstständig ein, kann Personen und Kontakte nach ihrer Bedeutsamkeit priorisieren.- Stellt sich auf Besonderheiten seines Gegenüber ein; beendet Gespräche mit konkreten Vereinbarungen (weiteres Vorgehen, Termin etc.)
Belastbarkeit	<ul style="list-style-type: none">- Organisiert bei Unbestimmtheiten, Schwierigkeiten, Widerständen und unter Stress für einen überschaubaren Zeitraum.- Hält auch unter solchen komplizierten Bedingungen an Vorhaben fest und fühlt sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert und aktiviert.- Macht durch sein Verhalten auch Anderen Mut, sich Belastungen zu stellen und dies als Herausforderungen für die Entwicklung der eigenen Person oder der Gruppe, Abteilung etc. anzunehmen.- Betrachtet zurückliegende Konflikte und kritische Bewährungssituationen als persönliche Entwicklungs- und Reifeimpulse und versucht, sachlich zu handeln; ist psychisch stabil genug, um auftretenden Stress positiv zu verarbeiten.
Innovationsfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none">- Sucht und realisiert aktiv positive Veränderungen von Produkten/ Dienstleistungen, Produktions- und Organisationsmethoden, Marktbeziehungen und übergreifende Vernetzungen, stellt sich Problem- und Handlungssituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern.- Ist Neuem gegenüber auch außerhalb der Arbeitssphäre, im sozialen Umfeld im Freizeitbereich, in der Privatsphäre aufgeschlossen, setzt Neuerungen gern aktiv um.- Erbringt in Situationen, die für Veränderungen offen sind, oft die besten und kreativsten Leistungen.- Erweitert durch den intensiven Gewinn von Erfahrungen, durch Lernen und Umweltexploration kontinuierlich die Voraussetzungen, um innovativ wirken zu können.

GUTE WISSENSCHAFTLICHE PRAXIS

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, halten sich an folgende Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis.

Akademisches Fehlverhalten steht ganz klar im Widerspruch zu unseren Wertevorstellungen. Bei groben Verstößen oder Missachtung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis wird die SIBE konsequent und nachvollziehbar reagieren. Zu diesen Grundsätzen gehören insbesondere:

- lege artis zu arbeiten,
- korrekte Angaben zu machen,
- geistiges Eigentum anderer zu achten sowie
- andere in ihrer Forschungstätigkeit nicht zu beeinträchtigen.

Im Einzelnen schließt dies Folgendes ein:

- die nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methoden,
- die Einhaltung der Forschungsziele im Sinne von Wissenschaftlichkeit und Praxis-tauglichkeit,
- die vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Ver-öffentlichung relevanten Daten,
- das Bemühen um eine nachprüfbar Darstellung der Forschungsergebnisse,
- die korrekte Verwendung von Darstellungen oder Abbildungen,
- die Anerkennung von Rechten anderer in Bezug auf von diesen geschaffene urheber-rechtlich geschützte Werke oder von diesen stammenden wesentliche wissenschaftliche Erkenntnisse, Hypothesen, Lehren oder Forschungsansätze durch Unterlassung
 - der unbefugten Verwertung unter Anmaßung der Autorschaft,
 - der Ausbeutung von Forschungsansätzen und Ideen anderer,
 - der Anmaßung wissenschaftlicher Autor- oder Mitautorschaft,
 - der Verfälschung des Inhalts oder
 - der unbefugten Veröffentlichung und das unbefugte Zugänglichmachen gegen-über Dritten, solange das Werk, die Erkenntnis, die Hypothese, die Lehre oder der Forschungsansatz noch nicht veröffentlicht ist,
- die Inanspruchnahme der (Mit-)Autorschaft eines anderen nur mit dessen Einverständnis,
- andere in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, z.B. durch Sabotage (einschließlich des Be-schädigens, Zerstörens oder Manipulierens von Literatur, Archiv- und Quellenmaterial, Unterlagen, Hardware, Software oder sonstiger Sachen, die ein anderer zur Durchfüh-rung eines Forschungsvorhabens benötigt), in keiner Weise zu behindern.

PRINZIPIEN FÜR EINE »LERNENDE KULTUR«

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, verinnerlichen und verwirklichen die folgenden Prinzipien für eine »lernende Kultur«.

Lern- und Leistungsverständnis

Bildung kann nie von außen an den Lernenden herangetragen, sondern lediglich befördert werden. Nach unserem Verständnis kann und soll es daher nicht die Aufgabe einer Bildungsinstitution sein, Bildung als ein fertiges Produkt beim Lernenden abzuliefern; vielmehr ist es unserer Ansicht die Aufgabe einer Bildungsinstitution die chancengleichen Bedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, unter denen sich Lernende Wissen erarbeiten und Erfahrungen machen, um sich damit selbst zu bilden.

Freilich ist der Erfolg von Bildung auch abhängig von der Qualität des Lehrens, d.h. vom Wissen, Können und Wollen der Lehrenden und von den Rahmenbedingungen, unter denen sich Studierende selbst bilden können. Der Erfolg von Bildung steht und fällt jedoch letztlich mit der Lern- und Leistungsbereitschaft des Studierenden. Die Qualität des Projekt-Kompetenz-Studiums und die damit verbundene Anerkennung des Abschlusses in der Praxis hängen daher unmittelbar ab vom Lern- und Leistungsverständnis und der Lern- und Leistungsbereitschaft von Lehrenden, Business-Mentoren, Studienorganisation und vor allem Studierenden. Lern- und Leistungsziele können nur in Partnerschaft zwischen diesen Parteien erreicht werden.

Der fortlaufende Anspruch und das fortlaufende Ziel der SIBE ist es, eine der besten internationalen Business Schools zu werden und zu sein. Das bedeutet einerseits exzellente Lehre sowie exzellente Bedingungen des Bildens; das bedeutet aber vor allem, dass ein Studium an der SIBE eine sehr hohe Lern- und Leistungsfähigkeit und Lern- und Leistungsbereitschaft bei Studierenden voraussetzt und abfordert. Ein ausgesprochenes Lernverständnis drückt sich aus in einer hohen Motivation, sich Wissen erarbeiten und Erfahrungen machen zu wollen. Ein ausgesprochenes Leistungsverständnis drückt sich darin aus, proaktiv Einsatz zu zeigen, nicht auf das Handeln anderer zu warten, sondern sich selbst transfer- und lösungsorientiert einzubringen. Das Lern- und Leistungsprinzip wird konsequent vorausgesetzt und abgefordert in Seminaren und Kolloquien, im Selbststudium, in Prüfungen und in der unternehmerischen Praxis. Leistungsnachweise (Prüfungen, Praxisprojekte, Transferarbeiten, Projektstudienarbeiten und Masterthesis) sind konsequent auf das Bildungsideal, die Studienzwecke und die Studienziele ausgerichtet. Die Leistungsnachweise können grundsätzlich alle in den Modulzielen formulierten wie auch im Unterricht konkretisierten Themen umfassen. Hierbei gilt das gesprochene Wort, d.h. der durch die Lehrperson behandelte Stoff.

Eigenmotivation

Mit einem Studium an der SIBE fördern wir jene Studierenden, welche im Bewusstsein ihrer Möglichkeiten hoch motiviert sind, ein klares Ziel vor Augen haben und ihren Lernfortschritt auch selbständig steuern wollen und können. Für diese Lernsteuerung vermitteln die Lehrpersonen transparente Strukturen und Unterstützung für das Selbststudium, im Unterricht und für die Praxis. Sie stellen die relevanten Lernunterlagen auf dem E-Campus rechtzeitig zur Verfügung. Die Studierenden nehmen umgekehrt dieses Angebot nach dem Holprinzip in Anspruch, nehmen aktiv an den Lehrveranstaltungen teil, arbeiten den Lernstoff fundiert auf und erfüllen die im angeleiteten Selbststudium erteilten Aufträge eigenständig.

Die Studierenden zeigen hierbei das gleiche Maß an Selbständigkeit, wie dies heute in der Arbeitswelt von (Nachwuchs-)Führungskräften gefordert wird.

Sittlichkeit und Professionalität beim Sozialverhalten

Studierende der SIBE sind sich bewusst, dass sie im Studium zugleich Repräsentanten einer Hochschule und ihres Unternehmens sind und bereits eine persönliche »Visitenkarte« als künftige Führungskräfte abgeben. Als angehende Führungskräfte zeichnen sich Studierende der SIBE jederzeit während des Studiums durch ein sittliches wie auch professionelles Sozialverhalten aus. Hierzu gehören fairer und achtungsvoller Umgang, Verantwortungsbereitschaft, Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit, Kollegialität, Sorgfalt, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit, kein unentschuldigtes Fernbleiben sowie Einhalten der im Geschäftsleben üblichen Anstandsregeln im Auftreten, bei der Kleidung und im Verhalten. Ein solches Verhalten ist dabei nicht selektiv, sondern ungeachtet von Alter, Geschlecht, Nationalität, Kultur, Bildung und sozialer Stellung des jeweiligen Gegenübers zu zeigen.

Dozierende sind angehalten, ein sittliches und professionelles Sozialverhalten der Studierenden zu fördern wie auch gegebenenfalls zu fordern. Hierzu können sie Studierende zu individuellen Entwicklungsgesprächen einladen. Bei Verstößen gegen die Rahmenstudien- oder Rahmenprüfungsordnung der Steinbeis-Hochschule Berlin kommen die dort beschriebenen Maßnahmen zur Anwendung.

Neugier auf und Respekt für das Andere und Fremde

Studierende der SIBE achten und nutzen die Multinationalität und die Diversität von Fakultät, Partnerunternehmen, Partnerhochschulen und Kommilitonen. Bei internen wie externen Veranstaltungen verhalten sie sich achtungsvoll gegenüber »dem Anderen« und »dem Fremden«. Bei Auslandsaufenthalten werden SIBE-Studierende der Verantwortung gegenüber der Partnerhochschule gerecht und respektieren und halten sich an die Gepflogenheiten, Gesetze und Kultur des Gastlandes. SIBE-Studierende leben ein angemessenes, integratives Verhalten im Gastland

und vor Ort an der jeweiligen Partnerhochschule. Mit Vertrauen, Respekt, Wissbegier, offener Kommunikation und konstruktiver Zusammenarbeit erkennen und erarbeiten Studierende in der und durch die Begegnung mit dem »Anderen« und »Fremden« verschiedene Perspektiven und alternative Lösungen.

Engagement

Das von SIBE-Studierenden ein- und abgeforderte Lern- und Leistungsverständnis zeigt sich zum einen beim Engagement für die Innovationsfähigkeit des jeweiligen Partnerunternehmens. Das Lern- und Leistungsverständnis zeigt sich weiterhin in der Formulierung und Verwirklichung eigener Entwicklungs- und Karriereziele.

Darüber hinaus zeigt sich das Lern- und Leistungsverständnis von SIBE-Studierenden bei der Entwicklung der Hochschule. Über die Lehre hinaus fördert die SIBE auch studentisches Engagement in der Hochschulentwicklung und bietet entsprechende Partizipationsmöglichkeiten an: Kurssprecher, Hochschulrat, Studierenden-Initiativen, Vortragsreihen, Unternehmerabende, Alumni-Initiativen und Veranstaltungen, Symposien der SIBE und der Steinbeis-Hochschule.

Schließlich zeigt sich das Lern- und Leistungsverständnis in allen formellen wie auch informellen Studieneinheiten. Während des Studiums engagieren sich Studierende der SIBE kollegial, beschäftigen sich nicht nur mit dem eigenen Lernfortschritt, sondern auch mit dem Lernfortschritt anderer. Hierzu gehört auch, dass Studierende den Lernfortschritt anderer nicht beeinträchtigen. Besteht die Gefahr, dass aufgrund mangelnden Engagements eines Studierenden der Lern- oder Arbeitsfortschritt anderer Studierender behindert wird, können Lehrende in Absprache mit der Studiengangsleitung einzelne Studierende vom Besuch von einzelnen Lehrveranstaltungen oder der Teilnahme an einer Gruppenarbeit ausschließen.

Kritische Reflexion und Übernahme von Verantwortung innerhalb und außerhalb der Hochschule

Wer heute in der Wirtschaft und in der Gesellschaft Verantwortung übernehmen will, benötigt eine differenzierte, kritische und konstruktive Reflexionsfähigkeit, einen eigenen Standpunkt, Offenheit für Diversität und eine hohe Verantwortungsbereitschaft. Studierende der SIBE sollen sich gerade hierbei auszeichnen und werden deshalb darin gefördert und als mündige und verantwortungsvolle Vertreterinnen und Vertreter einer guten Hochschulausbildung angesehen. Sie tragen eine Mitverantwortung für die Qualität und den Ruf ihrer Hochschule. Um diesen zu pflegen und zu entwickeln, werden sie zu regelmäßigen Qualitätsfeedbacks eingeladen und können in relevanten Entwicklungsgremien eine verantwortungsvolle Mitwirkung wahrnehmen.

SCHLUSSFORMEL

Langsamer ging der Denkende dahin und fragte sich selbst: Was nun ist es aber, das du aus Lehren und von Lehrern hattest lernen wollen, und was sie, die dich viel gelehrt haben, dich doch nicht lehren konnten? Und er fand: Das Ich war es, dessen Sinn und Wesen ich lernen wollte.

Hermann Hesse

Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, lassen sich bewusst, offen und konstruktiv auf alle Möglichkeiten und Herausforderungen ein, die das Studium der SIBE bietet. Dabei bemühen sich Menschen, die in, mit und an der SIBE arbeiten, sittlich wie auch lösungsorientiert zu handeln, um die Bildung an der SIBE im besten schumpeter'schen Sinne fortlaufend und umfassend zu verbessern und zu verändern.

LITERATUR

Grundlage sowie weiter- und tieferführende Informationsquelle dieses Ethikkodex bildet das Werk: W.G. Faix und J. Mergenthaler: Die schöpferische Kraft der Bildung. Über Innovation, Unternehmertum, Persönlichkeit und Bildung. Stuttgart 2010.

WEITERE GRUNDLEGENDE LITERATUR:

- Blumenthal, I. (2009): Genese des Projekt-Kompetenz-Studiums der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) am Beispiel der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE). In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Berlin. S. 175-217.
- Erpenbeck, J. (2011): Sind Kompetenzen Persönlichkeitseigenschaften. In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Kompetenz. Persönlichkeit. Bildung. Band 3. Berlin, S. 227-262.
- Erpenbeck, J. / Rosenstiel L. von (Hrsg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung, 2. Auflage. Stuttgart.
- Faix, W. G. / Laier, A. (1996): Soziale Kompetenz. Wettbewerbsfaktor der Zukunft, 2. Auflage, Wiesbaden.
- Faix, W. G. / Rütter, T. / Wollstad, E. (1995): Führung und Persönlichkeit. Personale Entwicklung, Landsberg/Lech.
- Faix, W.G. / Schulten, A. /Auer, M. (2009): Das Projekt-Kompetenz-Studium der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB). In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Band 1. Berlin, S. 137-174.
- Friedrichs, S. (2008): Steinbeis 1983-2008. < <http://www.steinbeis-hochschule.de/fileadmin/content/Historie/119045-2008-08-13-steinbeis-83-08.pdf>>
- Heyse, V., Erpenbeck, J., Ortman, S. (Hrsg.) (2010): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente. Münster, New York, München, Berlin.
- Keim, S. / Erpenbeck, J. / Faix, W.G. (2010): Der Poffenberger KODE®X. Die Entwicklung des Kompetenzmessverfahrens KODE®X an der School of International Business and Entrepreneurship. In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management.Global. Lokal. Band 2. Berlin, S. 401-435.
- Keim, S. / Wittman, P. (2009): Instrumente zur Kompetenzermittlung- und messung. In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Band 1. Berlin, S. 415-441.
- Kisgen, S. (2010): Kompetenzmanagement mit dem Master of Science in International Management der SIBE. In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Global. Lokal. Band 2. Berlin, S. 163-261.
- Rominger, B. (2009): Battle for Competencies – Kompetenzträger rekrutieren und auswählen im War for Talents. In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Band 1. Berlin, S. 219-264.

AUTOREN

DIPLOM-KULTURWIRTIN INEKE BLUMENTHAL, M.SC.

Leitung STI Strategic Corporate Relation der SIBE

ARDIN DJALALI, M. A., MBA

Direktor STI MBA and International Programs der SIBE

PROF. DR. WERNER G. FAIX

Geschäftsführender Direktor der SIBE und Professor für Unternehmens- und Personalführung an der SHB

DIPLOM-THEOLOGIN ANNETTE L. HORNE

Direktorin STI US strategic education and corporate relations der SIBE

DR. GERHARD KECK

Direktor STI Growth Management der SIBE

DIPLOM-REGIONALWISSENSCHAFTLERIN STEFANIE KISGEN, MBA

Direktorin STI International Management der SIBE

DIPLOM-GERMANIST JENS MERGENTHALER, MBA

Projektmanagement wissenschaftliche Projekte

PATRICIA MEZGER, M.A., MBA

Direktorin SAPHIR Master Programs / Standortleitung Berlin SAPHIR und SIBE

DIPLOM-VERWALTUNGSWIRTIN BETTINA ROMINGER, MBA

Geschäftsführerin SAPHIR Deutschland

DR. JOACHIM SAILER

Direktor STI Growth Management der SIBE

JOHANNA WIECZORRECK

Leitung Administration SIBE

PETER WITTMANN

Geschäftsführer SAPHIR Kompetenz GmbH

