

Interkulturelle Qualifizierung an den Regensburger Hochschulen: das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz

Thomas, Alexander; Hößler, Ulrich

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Thomas, A., & Hößler, U. (2007). Interkulturelle Qualifizierung an den Regensburger Hochschulen: das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 6(3), 73-96.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452724>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Interkulturelle Qualifizierung an den Regensburger Hochschulen: Das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz

Prof. Dr. Alexander Thomas

Diplompsychologe, Professor emeritus an der Universität Regensburg, Autor zahlreicher Werke zur Psychologie interkulturellen Handelns und zur kulturvergleichenden Psychologie

Ulrich Höbner

Diplompsychologe an der Universität Regensburg, Verantwortlicher für Koordination und Evaluation der studienbegleitenden Ausbildung „Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz“

Abstract

With proceeding globalization the demands of working life have changed in the last decades. In recent years, those in charge of German higher education began to realize these changes. Within curricula there is now a stronger focus on international topics and studying abroad is fostered or even compulsory. Furthermore, special study programs were developed in order to prepare students to the challenges of an increasingly globalized professional world promoting a key qualification called international or intercultural competence.

In November 2001, the University of Regensburg and the Regensburg University of Applied Sciences started a cooperative project: the Extra Curricular Study Program in International Competence for students of all disciplines of both universities in Regensburg.

One of the core aspects of this study program is to provide learning settings that promote not only cognitive, but also affective and behavioral learning, and thereby encouraging students to analyze, reflect, and capitalize on their own intercultural experiences. Based on the experiences of the Extra Curricular Study Program in International Competence, this article describes how intercultural learning can be realized in higher education in Germany.

1. Einleitung

Die Internationalisierung und Globalisierung in weiten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ist unaufhaltsam. Die Entwicklung der Europäischen Union einschließlich ihrer Erweiterungen, die Attraktivität Deutschland für Arbeitskräfte aus dem Ausland sowie die Entsendung deutscher Fach- und Führungskräfte ins Ausland, die Zunahme international zusammengesetzter Arbeitsgruppen und die Integration ausländischer Mitbürger in Deutschland stellen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten neue Herausforderungen an die Bewältigung des alltäglichen Lebens, insbesondere des Berufslebens. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit,

- kulturelle Unterschiede zu erkennen, zu verstehen sowie ihre Bedeutung für das Zusammenleben und die Zusammenarbeit zu würdigen,
- ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, wie kulturspezifische Orientierungssysteme grundlegende psychische Prozesse wie Wahrnehmung, Denken, Empfinden sowie menschliches Verhalten und Erleben beeinflussen,

- Unterschiede zwischen dem eigenkulturellen und den fremdkulturellen Orientierungssystemen anzuerkennen und ihnen mit Wertschätzung zu begegnen,
- ausreichende Fähigkeiten zu entwickeln, mit diesen neuen Herausforderungen produktiv und sozialverträglich umzugehen.

Gefordert wird schon heute, und damit ist in verstärktem Maße auch in Zukunft zu rechnen, die Entwicklung einer überfachlichen Schlüsselqualifikation „Interkulturelle Handlungskompetenz“.

2. Begründung eines Qualifizierungsangebots zur interkulturellen Kompetenz an Hochschulen

Vor allem von Fach- und Führungskräften wird erwartet, für die besonderen Anforderungen einer globalisierten und internationalisierten Arbeitswelt gerüstet zu sein. Eine entsprechende Qualifikation wird für Hochschulabsolventen als zukünftige Fach- und Führungskräfte demnach zu einem entscheidenden Einstellungskriterium. Die hier genannten Betroffenen, die Generation der jungen Erwachsenen, die sich momentan in der akademischen Ausbildung befinden, kurz vor Studienantritt stehen oder als kürzlich Graduierte ihren Berufseinstieg gestalten, haben dies längst erkannt und reagieren entsprechend. Studierende verbringen ein Studienjahr im Ausland, absolvieren Auslandspraktika, auch wenn sie in der Prüfungsordnung nicht verpflichtend vorgeschrieben sind und erweitern und vertiefen studienbegleitend ihre Fremdsprachenkenntnisse. Trotz oder vielmehr wegen der interkulturellen Erfahrungen, die Studierende auf diese Weise vor und während des Studiums sammeln, entwickelt sich bei vielen ein Bewusstsein, dass die Erfahrung allein nicht ausreicht, um interkulturelle Kompetenz auszubilden, sondern dass dazu eine systematische Aufarbeitung, Reflexion und Analyse der interkulturellen Erfahrungen nötig ist. Deshalb sind alle akademischen Ausbildungsangebote mit einem interkulturellen Bezug attraktiv, jeder Anstrengung wert, selbst wenn man dafür zusätzliche Studienzeit, womöglich noch am Wochenende, opfern muss. Pflichtwahlmodule mit interkulturellen Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten sind in allen Bachelor- und Masterstudiengängen gefragt. Es besteht also in der Studentenschaft eine große Nachfrage und eine hohe Studienmotivation für die interkulturelle Thematik betreffende Studienangebote (unter den Stichworten „interkulturelle Kommunikation“, „interkulturelle Kooperation“, „interkulturelles Handeln“, „interkulturelles Management“ etc.).

Zudem belegen wissenschaftliche Studien, dass die Schlüsselqualifikation interkulturelle Handlungskompetenz nur auf der Grundlage entsprechend organisierter Lehr-Lern-Prozesse optimal entwickelt werden kann und berufs-, fach- und zielkultur-spezifische Trainingsangebote dann besonders wirksam sind, wenn die Trainingsteilnehmer aufgrund bereits erfolgter grundlegender Auseinandersetzung mit der Thematik interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen mitbringen (z.B. Amir 1994, Black / Mendenhall 1990, Landis / Bennett / Bennett 2003). Aus diesen Erkenntnissen bezieht ein Qualifizierungsangebot zur interkulturellen Handlungskompetenz an Hochschulen ihre Legitimation.

3. Interkulturelle Handlungskompetenz als lebensthematische Schlüsselqualifikation

Interkulturelle Handlungskompetenz ist die notwendige Voraussetzung für eine angemessene, erfolgreiche und für alle Seiten zufrieden stellende Kommunikation, Begegnung und Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Interkulturelle Handlungskompetenz ist das Resultat eines Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremdkulturellen Orientierungssystemen voraus, basierend auf der Grundhaltung kultureller Wertschätzung. Zudem zeigt sich interkulturelle Handlungskompetenz in der Fähigkeit, die kulturelle Bedingtheit der Wahrnehmung, des Urteilens, Empfindens und des Handelns bei sich selbst und bei anderen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen. Im Rahmen interkultureller Handlungskompetenz sind Persönlichkeitsmerkmale und situative Kontextbedingungen so ineinander verschränkt, dass zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen eine von Verständnis und gegenseitiger Wertschätzung getragene Kommunikation und Kooperation möglich wird. Bei der interkulturellen Handlungskompetenz geht es um die Schaffung der personalen Voraussetzungen dafür, dass interkulturelle Qualitäten der als kritisch erlebten Kulturbegegnungen erkannt und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Planung, Ausführung und Bewertung der kommunikativen, kooperativen und evaluativen Handlungsvorgänge verstanden und akzeptiert werden. So entsteht interkulturelle Handlungskompetenz als Potential und interkulturelle Performanz, also als gekonntes Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen nicht von alleine, auch nicht einfach auf Grund von „learning by doing“, sondern im Verlauf mehrerer aufeinander aufbauender Entwicklungsphasen.

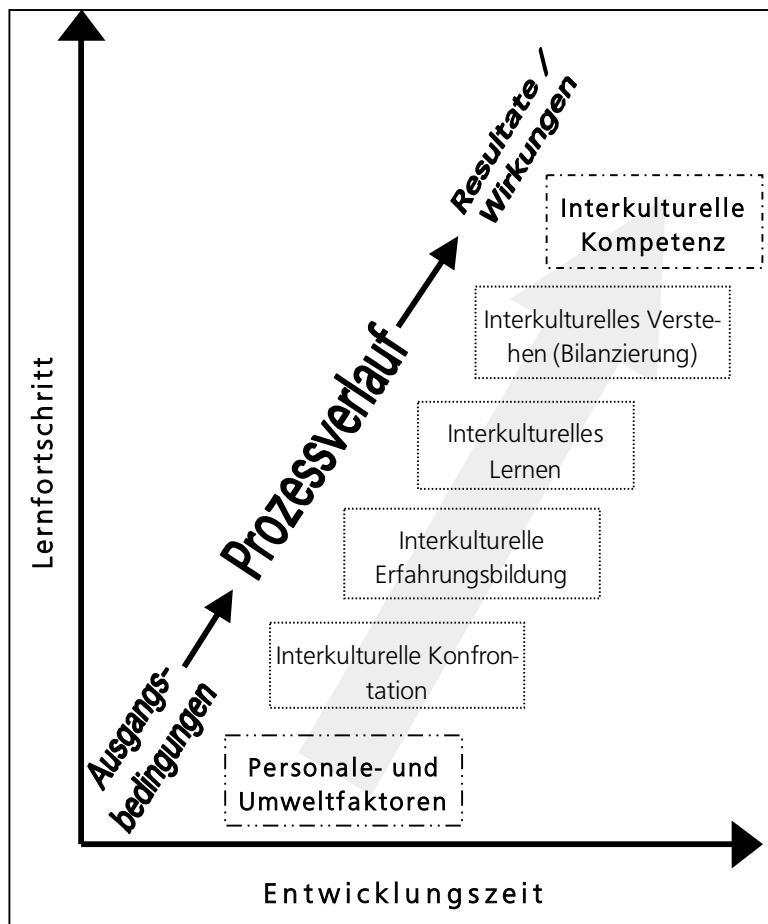


Abb. 1: Entwicklungsphasen interkultureller Handlungskompetenz

3.1 Personale- und Umweltfaktoren

Von entscheidender Bedeutung für den Umgang mit kulturellen Überschneidungssituationen sind auf persönlicher Seite die im Verlauf der lebensgeschichtlichen Entwicklung gemachten Erfahrungen und entsprechenden Verfestigungen im Bereich von Wertvorstellungen, Motivstrukturen, Einstellungen, den Selbstkonzeptausprägungen, dem Selbstbild, Fremdbild und vermutetem Fremdbild u.a. und dem, was sich daraus an generalisiertem Menschen- und Weltbild ausgebildet hat. Weiterhin spielen Persönlichkeitsmerkmale im Sinne von zeitlich stabilen und überdauernden Persönlichkeitseigenschaften (traits) eine wichtige Rolle, wobei im Zusammenhang mit den Anforderungen in kulturellen Überschneidungssituationen Merkmale wie Selbstsicherheit, Reflexivität, Flexibilität, Neugier, Ambiguitätstoleranz und Perspektivenwechsel von besonderer Bedeutung sind, wie eine Reihe diesbezüglicher Forschungsarbeiten gezeigt haben (z.B. Kühlmann 1993, Stahl 1998, Deller 2000).

Personales und interpersonales Handeln findet immer in einer spezifischen sozialen Umwelt statt, ausgehend von größeren sozialen Einheiten wie Organisationen und kleineren sozialen Einheiten wie Gruppen bis hin zu Dyaden, vollzieht sich in mehr oder weniger umfangreichen und eng geknüpften Beziehungs-

netzwerken und ist beeinflusst von bestimmten Positionen, vom Status und der Rolle, die der Handelnde in sozialen Netzwerken einnimmt (Thomas 1991, Stroebe / Hewstone / Stephenson 1996).

3.2 Interkulturelle Konfrontation

Je höher der lebens- und arbeitsweltliche Interaktionszwang in Bezug auf den fremdkulturellen Partner ist, um so stärker wird die Konfrontation mit kulturell bedingt divergenten Handlungsweisen ausfallen und umso weniger wird es gelingen, der interkulturellen Konfrontation auf Dauer wirksam auszuweichen. Die Akzeptanz kultureller Unterschiede, der offene und dynamische Umgang mit ihnen, der von einer grundlegenden Haltung kultureller Wertschätzung getragen ist, bewirkt einerseits die Reduzierung oder sogar Verhinderung des Kulturschocks und bietet zum anderen die Chance, einen Lernprozess anzustoßen, der damit beginnt, neuartige Erfahrungen zu machen, indem einerseits Fremdes beachtet und mit Eigenem verglichen wird, darauf aufbauend neue Perspektiven der Selbstwahrnehmung, der eigenpersonalen Identität sowie der sozialen und kulturellen Identität eingenommen werden und bedingt dadurch Möglichkeiten entstehen, das Gemeinsame der interkulturellen Überschneidungssituation zu erkennen und aktiv gestalten zu können.

3.3 Interkulturelle Erfahrung

Von entscheidender Bedeutung zur Initiierung von Prozessen interkulturellen Lernens im Hinblick auf die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz sind interkulturelle Erfahrungen (Dinges / Baldwin 1996, Brislin / Bochner / Lonner 1975, Kammhuber 2000). Zur interkulturellen Erfahrung kommt es durch die Einbindung in kulturelle Überschneidungssituationen meist in Form interkultureller Begegnungen, und zwar direkter Art, durch das Zusammentreffen von zwei Personen aus unterschiedlichen Kulturen bzw. der Beobachtung interkulturellen Handelns oder indirekt, z.B. durch medienvermittelte Informationen, die sich mit Aspekten des Eigenen und Fremden vergleichend auseinandersetzen. Dabei ist neben der Bedeutsamkeit und Nachhaltigkeit auch die Erfahrbarkeit auf kognitiver, emotionaler und volitionaler Ebene von Bedeutung. Selbst wenn Personen wissen, dass sie aus verschiedenen Kulturen stammen, muss es noch keineswegs zu interkulturellen Lernerfahrungen kommen.

Besonders lernrelevant haben sich in diesem Zusammenhang Erfahrungen im Umgang mit sog. kritischen Interaktionssituationen erwiesen, also Situationen, in denen der fremdkulturelle Partner sich in einer Art und Weise verhält, wie der Handelnde

es nicht erwartet hat, die von seinen eigenen Verhaltensgewohnheiten deutlich abweicht, die ihm unvertraut ist, wofür er keine Erklärung zur Verfügung hat und auch so schnell keine passende Erklärung findet und die er unabhängig von einzelnen Personen in ähnlich gelagerten Situationen immer wieder beobachtet. Häufig auftauchendes, unerklärbares und unverständlich bleibendes, erwartungswidriges Verhalten führt zur Irritation, drohendem Orientierungsverlust, im günstigsten Fall zu Nachdenklichkeit, in ungünstigeren Fällen zur Verärgerung, Enttäuschung, Wut und Verzweiflung und löst evtl. aggressives Verhalten gegenüber dem fremdkulturellen Partner aus (Thomas 1996, Fiedler / Mitchell / Triandis 1971, Triandis 1984, Kammhuber 2000, Thomas 2000a).

3.4 Interkulturelles Lernen

Die Phase des eigentlichen interkulturellen Lernens ist bestimmt vom Gewahrwerden und Akzeptieren von kulturell bedingten Unterschieden, vom Informieren und Reflektieren über kulturelle Unterschiede und der Entwicklung von Einsichten und Handlungswissen im Umgang mit ihnen (Thomas 2003a, 2003b).

Entwickelt werden muss eine Grundhaltung kultureller Wertschätzung in Bezug auf Eigenkultur, Fremdkultur und dem, was aus einem Vergleich, einem Zusammentreffen und der spezifischen Gestaltung von kulturellen Überschneidungssituationen als „Interkultur“ entsteht (Wierlacher 1995, Wierlacher / Hudson-Wiedenmann 2000). Aufgebaut, erprobt und verankert werden müssen weiterhin interkulturell äquivalente Varianten interkultureller Kommunikation und Kooperation sowie Verfahren zur kulturadäquaten Nutzung von Lernmöglichkeiten und -methoden. Da Menschen unterschiedlicher Kulturen unterschiedliche Methoden und Verfahrensweisen zur Problemlösung entwickelt haben und da interkulturelles Lernen im Kern aus problemlösendem Handeln besteht, ist eine Sensibilität für kulturäquivalente Formen des Lehrens und Lernens zu entwickeln.

3.5 Interkulturelles Verstehen

Erfolgreich ist interkulturelles Lernen dann, wenn interkulturelles Verstehen möglich wird, wenn also in der Lernbilanz Folgendes erreicht wird:

1. *Kulturadäquate Verhaltensattribution:* Der Handelnde sollte in einer kulturellen Überschneidungssituation in der Lage sein, das Verhalten seines fremdkulturellen Interaktionspartners so zu verstehen, wie es dem fremdkulturellen Orientierungssystem entspricht.
2. *Erweiterung des Selbstkonzepts:* Durch die bewusste Reflexion des eigenkulturellen Orientierungssystems wird das Bewusstsein der Relevanz dieses Orientierungssystems für die

eigene Wahrnehmung, das Denken, Empfinden und Handeln erheblich erweitert, da diese Ressourcen nunmehr einem gezielten und geplanten Einsatz in kulturellen Überschneidungssituationen zugänglich sind (Thomas 1999, 2000b).

3. *Erweiterung des Repertoires an Verhaltensalternativen:* Eng verbunden mit der Erweiterung des Selbstkonzepts ist die Möglichkeit, das bereits verfügbare Handlungsrepertoire über den Umgang mit dem eigenkulturellen Orientierungssystem so zu erweitern, das aufbauend auf einem vertieften Verständnis des fremdkulturellen Orientierungssystems und der damit verbundenen Antizipation der Reaktionen des Partners Möglichkeiten zur aktiven Gestaltung der entstehenden interkulturellen Situation genutzt werden könnten.

4. *Erweiterung des Repertoires an Erklärungsalternativen:* Ein zentrales Element interkulturellen Lernens besteht darin, auf das fremdkulturelle Partnerverhalten nicht einfach nur mit den eingefahrenen Verhaltensgewohnheiten, basierend auf dem eigenkulturellen Erfahrungsschatz, zu reagieren, sondern vor dem Reagieren unterschiedliche Erklärungsalternativen für das erwartungswidrige Verhalten zu generieren und auf ihre Kulturadäquatheit hin zu überprüfen, um so eine kulturisomorphe Erklärung zu gewinnen (Kammhuber 2000).

5. *Interkulturelle Orientierungsklarheit:* Ein zentrales Bedürfnis des Handelnden ist, sich in seinem sozialen Umfeld so orientieren zu können und eine gewisse Sicherheit zu bekommen, dass diese Orientierungsleistung zu zuverlässigen Antizipationen zukünftiger Ereignisse führt. Dies ist um so wichtiger, je neuartiger, intransparenter und unsicherer das zu erwartende soziale Umfeld für den Handelnden ist, was für das Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen zweifellos zutrifft.

6. *Potenzial zum kulturadäquaten Handeln:* Erfolgreiches interkulturelles Lernen verschafft dem Handelnden ein Gefühl der Orientierungsklarheit und die Zuversicht, über ein ausreichendes Ressourcenpotenzial zur Bewältigung kultureller Überschneidungssituationen auch dann zu verfügen, wenn in der Interaktion mit fremdkulturellen Partnern kritische und womöglich konfliktreiche Situationskontexte entstehen.

3.6 Interkulturelle Kompetenz

Neben den Handlungspotenzialen, die zu diesem Zeitpunkt den Lern- und Entwicklungsprozessen routinemäßig zur Verfügung stehen sollten, wie Perspektivenwechsel, Perspektiventransformation, Selbstwirksamkeit, Selbstdezentrierung, Selbstdistanz und Orientierungsklarheit, gehören zur interkulturellen Handlungskompetenz auch die Fähigkeit zur Herstellung von Hand-

lungssicherheit, Handlungsflexibilität, Handlungskreativität und Handlungstransfer (Thomas 2000a, 2000b):

1. *Handlungssicherheit*: Der Begriff Handlungssicherheit bezieht sich einmal auf den Handelnden selbst und seine Fähigkeiten, Klarheit und Transparenz bezüglich der Zielbestimmungs- und Zielerreichungsmethoden herzustellen sowie für interkulturelle Synergiepotenziale und kulturelle Ressourcen sensibel zu sein. Zum anderen kommt es darauf an, dass die genannten Elemente der Handlungssicherheit auch für den Interaktionspartner verfügbar sind bzw. verfügbar gemacht werden. Defizite hinsichtlich der Basisfaktoren für Handlungssicherheit zu erkunden, aufzudecken, unter Umständen zu kommunizieren und durch aktives, partnerbezogenes Handeln auszugleichen, sind Teilaspekte der interkulturellen Kompetenz.

2. *Handlungsflexibilität*: Da interkulturelle Kompetenz nicht nur auf eine spezifische Zielkultur gerichtet ist, sondern generell in kulturell bedingten Überschneidungssituationen zur Wirkung kommen soll, bedarf es eines ausreichenden Maßes an Handlungsflexibilität in Bezug auf Zielerreichungsstrategien, Erklärungs-/Interpretationsvarianz, Handlungsstrategien und einer für beide Seiten akzeptablen Bilanzierung von Sollwert-Istwert-Diskrepanzen.

3. *Handlungskreativität*: Erst auf der Grundlage vorhandener Handlungspotenziale, eines gewissen Maßes an Handlungssicherheit und einer gewissen Fähigkeit zur Handlungsflexibilität kann Handlungskreativität als wichtiges weiteres Element interkultureller Kompetenz entstehen. Sie ist bedeutsam, um ein förderliches soziales Umfeld für den Aufbau von Interkultur zu schaffen und so das Entwickeln, Erproben und nachhaltige Praktizieren innovativer Formen interkultureller Synergie zu ermöglichen (Zeuschel 1999, Tjitra 2000).

4. *Handlungstransfer*: Interkulturelle Kompetenz zeichnet sich dadurch aus, dass kompetentes Handeln in unterschiedlichen kulturellen Begegnungssituationen auch dann möglich wird, wenn der Handelnde bislang keine Erfahrung mit Vertretern dieser Kultur gemacht hat, also eine verallgemeinerbare Strategie zum Aufbau interkulturellen Handlungswissens entwickelt hat, die ihn in die Lage versetzt, erfolgreich praktizierte Formen interkulturellen Handelns auf neuartige kulturelle Überschneidungssituationen zu übertragen und erfolgreich anzupassen.

4. Ausbildungsangebote in interkultureller Handlungskompetenz

Interkulturelle Handlungskompetenz ist (noch) kein wissenschaftliches Fach, sondern ein Forschungs- und Lehrbereich an

dessen Entwicklung sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen beteiligen (z.B. Pädagogik, Philologie, Philosophie, Politologie, Psychologie, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften). In allen diesen und noch weiteren Fächern gibt es Forschungen, die sich mit Fragen und Problemen des Kulturvergleichs, der Interkulturalität, der Kulturentwicklung und des kulturellen Wandels befassen. Innerhalb der klassischen Ausbildungsgänge, wie z.B. Diplom- und Magisterstudiengänge und der neuerdings eingeführten Bachelor- und Masterstudiengänge, gibt es einzelne Lehrveranstaltungen und Moduleinheiten zu den Themen „interkulturelle Kommunikation“, „interkulturelles Lernen“, „interkulturelles Handeln“, sowie Nebenfach- und Magisterstudienangebote.

Dies alles aber ist sehr vereinzelt an einigen Universitäten und Fachhochschulen entstanden, meist aus den Forschungs- und Lehrinteressen einzelner Dozenten. Von einem systematischen und flächendeckenden Lehrangebot in interkultureller Handlungskompetenz kann (noch) nicht die Rede sein.

Noch seltener gibt es Studienangebote, die sich an Studenten aller Fachrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen richten, und zwar solche, die zusätzlich zu den Fachstudiengängen eine entsprechende Qualifizierung in interkultureller Handlungskompetenz ermöglichen. Von einem solchen Studienangebot, seiner Realisierung und den Ergebnissen wird im Folgenden berichtet.

5. Studienbegleitende Ausbildung „Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz“

In Kooperation zwischen der Universität und der Fachhochschule Regensburg wurde 2001 ein studienbegleitendes Ausbildungsangebot mit dem Titel „Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz“ eingerichtet. Dieses über zwei Semester laufende Studienangebot wird im Studienjahr 2006/2007 zum sechsten Mal durchgeführt und steht Studierenden aller Fachrichtungen der beiden Hochschulen offen, die in ihrem grundlegenden Studium die Zwischenprüfung erfolgreich abgeschlossen bzw. mindestens das 5. Fachsemester erreicht haben. Ausländische Studierende werden bei der Vergabe der Studienplätze bevorzugt. Die Bezeichnung *internationale* Handlungskompetenz wurde aus Gründen der Verständlichkeit und Teilnehmerwerbung gewählt. Da die Eingrenzung auf Nationalkulturen weit verbreitet und sinnvoll ist, erschien dieser Titel eingängiger und attraktiver. Außer bei der Nennung des Titels der hier beschriebenen studienbegleitenden Ausbildung wird im vorliegenden Text zur Bezeichnung der thematisierten überfachlichen

Schlüsselqualifikation der Begriff *interkulturelle* Handlungskompetenz verwendet.

5.1 Ziele und Struktur

Das studienbegleitende Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz hat das Ziel, Studierende für ihre zukünftige Tätigkeit als Fach- und Führungskräfte in einer zunehmend internationaler werdenden Arbeitswelt zu qualifizieren. Wie oben dargestellt wurde, ist der Aufbau interkultureller Handlungskompetenz als lebenslanger Lernprozess zu verstehen, der durch die Teilnahme an dem vorgestellten Studienprogramm angestoßen, gefördert und in eine Erfolg versprechende Entwicklung gelenkt wird.

Das generelle Ziel der Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz wird im Rahmen des Zusatzstudiums in die folgenden Qualifizierungsziele ausdifferenziert:

- Erwerb von Wissen und Aufbau von Kenntnissen über globale Kulturkonzepte
- Sensibilisierung für fremdkulturelle Orientierungssysteme und deren Handlungswirksamkeit
- Verständnis für den Zusammenhang zwischen eigen- und fremdkulturellen Orientierungssystemen in der interkulturellen Begegnung im Inland und im Ausland
- Entwicklung von Kompetenzen zur produktiven interkulturellen Kooperation in Schlüsselbereichen wie Kommunikation, Führung, Entscheidungsfindung, Verhandeln, Konfliktlösung, Gruppenarbeit, Problemlösung, Qualitätsmanagement, Internationales Marketing
- Erkennen eigener und fremder Potenziale internationaler Handlungskompetenz
- Entwicklung und Anwendung von Qualifizierungsverfahren zur Förderung interkultureller Handlungskompetenz (z.B. Beratung, Training)
- Aufbau von Managementqualifikationen zur Arbeit in internationalen Organisationen und im Bereich der internationalen Organisationsentwicklung und Personalentwicklung.

Innerhalb von vier über die beiden Semester verteilten Veranstaltungen werden diese Qualifizierungsziele umgesetzt.

Im ersten Semester werden in den beiden folgenden Veranstaltungen die Grundlagen gelegt:

1. Die Vorlesung „Psychologie interkulturellen Handelns – internationale Handlungskompetenz“ mit 2 Semesterwochenstunden dient der theoretischen Grundlegung. Die Leistungs-

beurteilung erfolgt durch eine Klausur am Semesterende. Durch die erfolgreiche Teilnahme können 4 Credit Points erworben werden.

2. Die Inhalte der Vorlesung werden durch die begleitende Übung „Analyse kulturell bedingter Konfliktsituationen“ erfahrungsorientiert ergänzt (2 SWS, 5 Credit Points, Projektarbeit).

Im zweiten Semester werden in den beiden folgenden Veranstaltungen die Inhalte des ersten Semesters vertieft:

3. Eine kulturspezifische Vertiefung erfolgt durch das Vertiefungsseminar „Kulturelle Differenz und interkulturelles Handeln“ (2 SWS, 6 Credit Points, Klausur).

4. Im abschließenden Blockseminar „Internationale Handlungskompetenz erkennen und fördern“ (2 SWS, 5 Credit Points, Klausur) werden die vermittelten Kenntnisse praktisch angewendet und die erworbenen Fertigkeiten an Fallbeispielen und in Übungen trainiert.

Begleitend zu den Präsenzveranstaltungen werden die Studierenden zum eigenständigen Selbststudium angeregt. Literatur und Materialien hierfür werden in einer eigens eingerichteten Handbibliothek im Organisationsbüro und über die virtuelle Universität Regensburg im Internet zur Verfügung gestellt.

5.2 Inhalte und Didaktik

Die studienbegleitende Ausbildung in internationaler Handlungskompetenz bündelt die grundlagen- und anwendungswissenschaftlichen Kompetenzen der beiden beteiligten Hochschulen. An der Abteilung für Sozial- und Organisationspsychologie der Universität Regensburg wird einerseits seit über 25 Jahren intensive Forschung zur Psychologie interkulturellen Handelns betrieben. Aus dieser kontinuierlichen wissenschaftlichen Arbeit entstand eine umfangreiche Ressourcensammlung bestehend aus zahlreichen Publikationen, Forschungsergebnissen, Modellen und Theorien, Fallbeispielen, Trainingsmaterialien etc. Zudem können aus den an den Forschungsprojekten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern qualifizierte Lehrpersonen gewonnen werden. Die Fachhochschule Regensburg andererseits beschäftigt zahlreiche Dozenten verschiedener akademischer Disziplinen, die vor ihrer Laufbahn in der Hochschullehre als Praktiker in verschiedensten Branchen und Ländern gearbeitet haben. Dieses Netzwerk an kultur- und praxiserfahrenen Experten wird durch Kontakte zu international tätigen Unternehmen in der Region und darüber hinaus ergänzt.

Die Vorlesung „Psychologie interkulturellen Handelns – internationale Handlungskompetenz“ wird von Professoren der Universität Regensburg durchgeführt, insbesondere der Abteilung für Sozial- und Organisationspsychologie und des Lehrstuhls für

Führung und Organisation am Institut für Betriebswirtschaftslehre. Mittels fallbeispielorientierter und multimedialer Themenpräsentation wird ein theoretisches Wissensfundament aufgebaut, ein Überblick über wichtige interkulturelle Forschungs- und Anwendungsfelder gegeben, ein Grundverständnis für eine wissenschaftliche und anwendungsbezogene Auseinandersetzung mit der Thematik entwickelt und zur vertieften Beschäftigung mit dem Thema motiviert. Die folgenden Vorlesungsthemen werden dabei u.a. behandelt:

- Grundbegriffe und Definitionen von Kultur
- Kulturkonzepte
- Erfassung und Handlungswirksamkeit von Kulturstandards
- Soziale Identitäten: Kategorisierung, Stereotypisierung, Vorurteile
- Interkulturelles Lernen und Arten interkultureller Trainings
- Akkulturation und Integration
- Nationalkultur / Unternehmenskultur
- Arbeiten in plurikulturellen Arbeitsgruppen.

Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch eine Klausur am Ende des Semesters.

Die vorlesungsbegleitende Übung "Analyse kulturell bedingter Konfliktsituationen" wird von in der interkulturellen Thematik erfahrenen und in Moderationstechniken geschulten Dozenten der Universität in Form des Team-Teachings durchgeführt. Jeweils ein graduerter Mitarbeiter leitet zusammen mit einem studentischen Tutor eine Übungsgruppe mit maximal 30 Teilnehmern. Bei diesem Veranstaltungsformat geht es vor allem darum, das Verständnis der Vorlesungsinhalte zu vertiefen und diese erfahrbar zu machen. Durch praktische Übungen aus dem interkulturellen Trainingsbereich und der Bearbeitung von Fallbeispielen in Kleingruppen werden die kognitiven Inhalte der Vorlesung durch emotionale und verhaltensbezogene Lernelemente ergänzt. Die dadurch gemachten und die im Lebensalltag erworbenen eigenen interkulturellen Erfahrungen der Teilnehmer werden unter professioneller Anleitung der Dozenten reflektiert und Erklärungs- und Lösungsalternativen für kulturell bedingte kritische Interaktionssituationen erarbeitet. Auf diese Weise wird eine Sensibilisierung für die kulturelle Bedingtheit grundlegender psychischer Prozesse gefördert. Insbesondere die in den vorlesungsbegleitenden Übungen zu leistende Projektarbeit ist hierfür besonders wertvoll. Die Teilnehmer interviewen in Dreier-Teams selbständig einen ausländischen Studierenden oder Mitbürger mit dem Ziel, dessen in Deutschland erlebte kulturell bedingte Konfliktsituationen zu erheben, zu ana-

lysieren und auf einer interkulturellen Ebene zu abstrahieren. Die Ergebnisse werden im Plenum präsentiert oder in einer schriftlichen Abhandlung festgehalten und von den Dozenten benotet.

Das Vertiefungsseminar „Kulturelle Differenz und interkulturelles Handeln“ im zweiten Semester wird, ebenfalls in Gruppen von maximal 30 Teilnehmern, von Dozenten der Fachhochschule durchgeführt, die sich aufgrund ihres beruflichen Werdegangs als Experten in verschiedenen Kulturräumen etabliert haben. So haben viele von ihnen vor ihrer Hochschultätigkeit einen mehrjährigen beruflichen Auslandsaufenthalt absolviert oder stammen aus dem Ausland. Durch die vertiefte Einarbeitung in zwei unterschiedliche Kulturräume, deren Vergleich miteinander und mit dem eigenkulturellen Orientierungssystem wird das Erkennen kultureller Differenzen geschult und werden methodische Kenntnisse zur Einarbeitung in spezifische Kulturräume in Bezug auf spezifische Anwendungsfelder vermittelt (z.B. berufliche/ausbildungsbezogene Auslandsentsendung, Internationales Führungsverhalten, Internationale Teamarbeit, Kommunikation und Konfliktbearbeitung im internationalen Management, Internationales Kooperationsmanagement und Verhandeln). Im Rahmen einer detaillierten ganztägigen Fallstudie zu den beiden behandelten Kulturräumen mit Rollenspielen, Diskussion und Reflexion (auch eigener interkultureller Erfahrungen) wird auch bei diesem Veranstaltungsformat kognitive Wissensvermittlung durch kulturereifere Praktiker durch erfahrungsorientierte Lernelemente ergänzt.

Den Abschluss des zweisemestrigen Zusatzstudiums Internationale Handlungskompetenz bildet das zweitägige Blockseminar „Internationale Handlungskompetenz erkennen und fördern“, das auch in Gruppen von maximal 30 Teilnehmern von Dozenten der Universität im Team-Teaching durchgeführt wird. Ziel dieser Veranstaltung ist zum einen die Vermittlung theoretischer, methodischer und anwendungsorientierter Kenntnisse zur Potenzialerkennung und -förderung internationaler Handlungskompetenz. Zum anderen sollen die Teilnehmer die Möglichkeit erhalten, das bislang erreichte Niveau eigener internationaler Handlungskompetenz einschätzen zu können. Weitere Lerninhalte zielen auf den Erwerb von Selbstmanagementtechniken und den Aufbau eines Handlungswissens zur Einschätzung und Förderung der eigenen Kompetenz für den Umgang mit kulturell bedingten Problemstellungen und die anderer ab. Dies geschieht wiederum v.a. durch erfahrungsorientiertes Lernen. Die Teilnehmer bearbeiten im Vorfeld der Veranstaltung einen Test zur Erfassung der individuellen Ausprägung bestimmter Persönlichkeitseigenschaften, die für die Entwicklung internationaler Handlungskompetenz relevant sind (Flexibilität, Selbstvertrauen, Offenheit, Kontaktfreudigkeit, Ambiguitäts-

leranz und Perspektivenwechsel), die individuellen Ergebnisse werden anonymisiert zurückgemeldet und im Seminar reflektiert und diskutiert. Im Rollenspiel werden kulturell bedingte Dilemmasituationen nachgestellt und Erklärungs- und Lösungsalternativen erarbeitet. In interkulturellen kultur- und aufgabenspezifischen Assessment-Center-Übungen, die für den Hochschulkontext eigens konstruiert wurden, können die Studierenden als Teilnehmer, Rollenspieler oder Beobachter zeigen, wie erfolgreich sie sich in interkulturellen Situationen verhalten, wie gut sie sich in einer fremdkulturellen Rolle zurechtfinden und wie differenziert und sensibel sie interkulturelle Performanz wahrnehmen können. Die Dozenten geben zum gezeigten Verhalten professionelles Feedback und es besteht die Möglichkeit zur Reflexion und Diskussion.

Die Leistungsbeurteilung in den beiden Veranstaltungen des Sommersemesters erfolgt in Klausuren am Semesterende.

Wie in den Veranstaltungsformaten deutlich wird, verfolgt die studienbegleitende Ausbildung in internationaler Handlungskompetenz einen prinzipiell erfahrungsorientierten Lernansatz, der die oben dargestellten Entwicklungsphasen interkultureller Handlungskompetenz widerspiegelt. Die grundlegende Didaktik ist in Abbildung 2 dargestellt, die sich am Lernzyklus von Kolb (1984) orientiert.

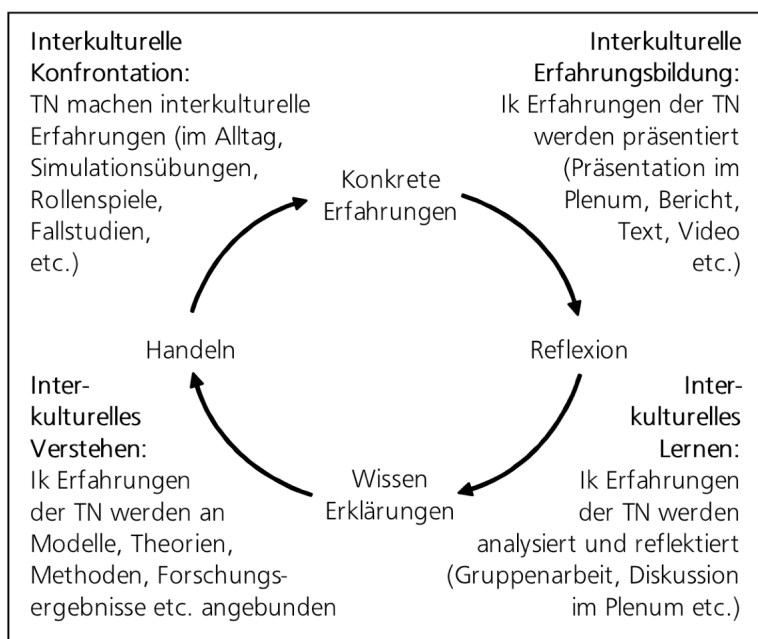


Abb. 2: Didaktisches Grundkonzept erfahrungsorientierten Lernens im Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz

5.3 Lehrevaluation und Resultate

Von Beginn des Zusatzstudiums „Internationale Handlungskompetenz“ an wurden sämtliche Veranstaltungen systematisch auf ihre Lernwirksamkeit hin evaluiert. Dies geschah größ-

tenteils durch Fragebögen, die am Semesterende an die Studierenden ausgeteilt bzw. im Internet bereitgestellt wurden und durch deren Bearbeitung die Studierenden jede Veranstaltung einzeln und das Gesamtprogramm bewerten konnten. Die Fragebögen enthielten neben einigen offenen Fragen eine Reihe von Aussagen zu verschiedenen Veranstaltungsaspekten, die auf einer Skala von 1 bis 7 beurteilt werden sollten, wie zutreffend sie für den jeweiligen Teilnehmer sind. Die frei formulierten geschriebenen Rückmeldungen zu den offenen Fragen wurden als zusätzliche Informationsquelle zur Veranstaltungsoptimierung herangezogen. Zudem wurden mehrfach im Semester Feedback-Gespräche mit den Dozenten geführt über den Unterrichtsverlauf und aufgetretene Probleme in ihren Ausbildungsgruppen.

Nach der dreijährigen Pilotphase wurde im Sommersemester 2004 ein detaillierter Evaluationsbericht verfasst, der auch die Ergebnisse einer eigens durchgeführten Befragung ehemaliger, mittlerweile berufstätiger Teilnehmer enthielt. In dieser Fragebogenstudie wurde untersucht, welche Langzeitwirkungen die Teilnahme an der studienbegleitenden Ausbildung in internationaler Handlungskompetenz auslöst und welchen Einfluss die darin erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen auf die berufliche Entwicklung und die Bewältigung der Berufsanforderungen ausüben.

Die Ergebnisse der Lehrevaluation und der Ehemaligenbefragung sind in zusammengefasster Form in den Abbildungen 3 und 4 dargestellt.

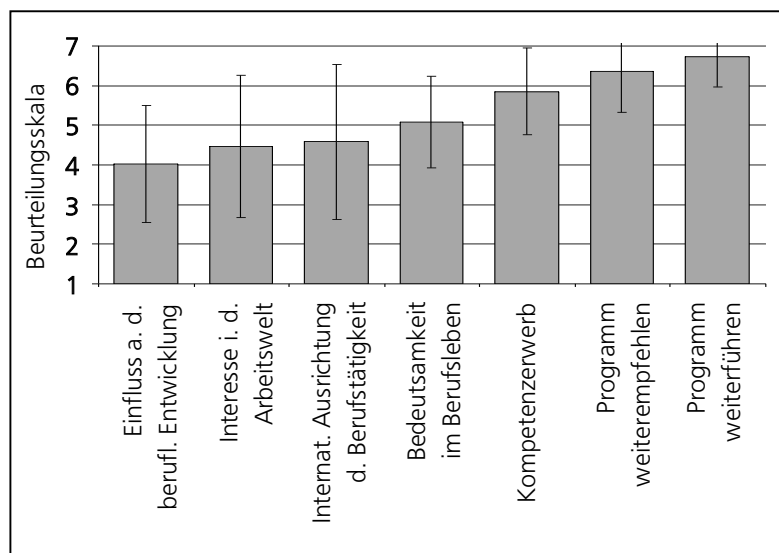


Abb. 3: Zusammengefasste Ergebnisse der Lehrevaluation (N = 325)

Diese weitgehend positiven Ergebnisse werden von der Entwicklung der Zahl der Bewerber für das Zusatzstudium „Internationale Handlungskompetenz“ gestützt. Bewarben sich im ersten

Studiendurchlauf 2001/2002 bereits 190 Studierende für einen der 150 Studienplätze, sind es mittlerweile über 300, und das, obwohl keinerlei weitere Werbung für das Studienprogramm betrieben wurde. Die Zahl der Interessenten für diese Zusatzausbildung vergrößerte sich allein durch die Mundpropaganda ehemaliger Teilnehmer.

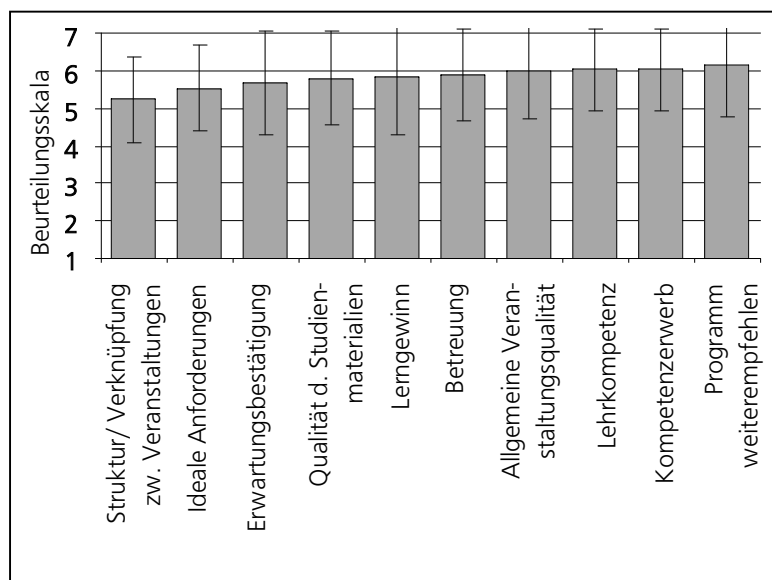


Abb. 4: Zusammengefasste Ergebnisse der Ehemaligenbefragung (N = 107)

Der durch das Studienprogramm erzielte Lernfortschritt wurde zudem mittels eines eigens zu diesem Zweck entwickelten Tests zur Erfassung internationaler Handlungskompetenz (TIHK) und unterstützt die positiven Effektbeurteilungen.

Eine weitere Lernerfolgsüberprüfung erfolgte dadurch, dass den Teilnehmern vor und nach dem Programm jeweils zwei unterschiedliche kulturell bedingte kritische Interaktionssituationen in schriftlicher Form vorgelegt wurden mit der Aufforderung, Erklärungsalternativen aus der Sicht der beteiligten Kulturen zu generieren sowie Handlungsstrategien zu entwickeln, wie die Situation gelöst werden könnte. Die schriftlichen Antworten wurden von zwei trainierten Kodierern unabhängig voneinander ausgewertet und vier verschiedenen Kompetenzstufen zugeordnet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind in Abbildung 5 dargestellt.

1 = geringstes Niveau 4 = höchstes Niveau	vorher		nachher		Sig.
	MW	StA	MW	StA	
Mittleres Kompetenzniveau	1,62	0,60	2,83	0,54	**

Abb. 5: Kompetenzerwerb durch das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz im Studiendurchlauf 2003/2004 (Interraterreliabilität: $k = .83$; $N = 114$)

Neben diesen positiven Evaluationsergebnissen, die bestätigen, dass das Studienprogramm zu einem Zuwachs an interkultureller Handlungskompetenz geführt hat, lassen die Rückmeldungen vieler Teilnehmer darauf schließen, dass die Teilnahme bei ihnen über das eigentliche Ausbildungsziel der Qualifizierung für internationale Zusammenarbeit hinaus zu einer Persönlichkeitsentwicklung geführt hat.

6. Konsequenzen für die fachliche Ausbildung und die Persönlichkeitsbildung

Jedes Studium an einer Hochschule ist auf ein Fach oder in kombinierten Studiengängen auf einige ausgewählte Fächer begrenzt. Das hier angebotene Studienprogramm führt Studenten aller an den beiden Hochschuleinrichtungen angebotenen Studiengänge so zusammen, dass sie in Gruppen von maximal 30 Personen studieren und zusammenarbeiten. Im Durchschnitt sind in einer Gruppe ca. 15 verschiedene Fachstudiengänge und 7 unterschiedliche Nationen vertreten. Neben der kulturellen erhält auch die fachdisziplinäre Heterogenität in den Evaluationsergebnissen eine äußerst positive Beurteilung durch die Studierenden (Die Aussage „Die uneinheitliche Zusammensetzung der Übungsgruppe aus Studierenden der unterschiedlichsten Fachrichtungen war für mich gewinnbringend.“ erhält auf der siebenstufigen Beurteilungsskala einen Durchschnittswert von 6,3 über sämtliche Studiendurchläufe hinweg). Gerade der Kontakt und die Erfahrung mit Studenten anderer Fachrichtungen, die Chance, etwas von deren Wissenschaftsverständnis, unterschiedlichen kognitiven Orientierungen, Einstellungen und Motiven zu erfahren, werden als Bereicherung empfunden. So ist es für Fachhochschulstudenten aus Ingenieur-Studiengängen oder Universitätsstudenten der Naturwissenschaften eine neue Erfahrung, durch Diskussion, Dialog, Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, kritische Analyse theoretischer Konzepte, Perspektivenwechsel und Reflexion des eigenen Verhaltens zu vertieften Einsichten zu gelangen und den eigenen Erfahrungshorizont zu erweitern.

Auf diese Weise wird nicht nur die interkulturelle, sondern auch die interdisziplinäre Kooperationsbereitschaft und -kompetenz gefördert. Der fächerübergreifende Erfahrungsaustausch erweitert zudem die Methodenkompetenz.

Neben der Vermittlung theoretischen und methodischen interkulturellen Wissens und entsprechender Fertigkeiten wird offensichtlich in einer Art „sekundärem“, begleitendem Lernprozess ein Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung in einem ganzheitlichen Sinne erreicht. Gestützt wird diese Vermutung durch

die qualitativen Rückmeldungen der Teilnehmer, die sich in den folgenden Aussagen zusammenfassen lassen.

1. *Das Thema ist über Nationalkulturen hinaus bedeutend.*

Diese Erkenntnis ist leicht nachvollziehbar, da sich Kultur als ein Orientierungssystem für unterschiedlichste Arten und Größen von Gruppen verstehen lässt. So entwickeln z.B. die Geschlechter ihre eigene Kultur oder Altersgenerationen, Berufsgruppen, Regionalbevölkerungen etc. Die Festlegung und Konzentration auf Nationalkulturen ist eine notwendige, sinnvolle, nachvollziehbare und den Anforderungen des modernen Alltags- und Berufslebens angemessene Einteilung. Die Prozesse und Dynamiken, die im internationalen Kontakt ihre Wirkung entfalten sowie die Konzepte und Strategien, wie am produktivsten damit umzugehen ist, lassen sich natürlich auch auf einen wie auch immer gearteten interkulturellen Kontakt übertragen. Ein Teilnehmer formuliert dies folgendermaßen: „Das, was im Kontext dieser Nationalkulturen vermittelt wird, kommt auch im Umgang mit jedem Anderen zum Tragen und wird bereits bei der kleinsten ‚Kultureinheit‘, der Dyade, wirksam.“

2. *Die Gruppenheterogenität wird deshalb so positiv bewertet, weil der Umgang mit Andersartigkeit das zentrale Thema des Ausbildungsprogramms ist.*

Zunächst liegt die Vermutung nahe, dass eine sehr heterogene, internationale, interdisziplinäre und hochschulübergreifende Teilnehmergruppe bestehend aus unterschiedlichen Studiengruppen mit unterschiedlichen Lernsozialisierungen und Lernstrategien, Motiven, Einstellungen, Wissensbeständen, impliziten Erkenntnis- und Persönlichkeitstheorien etc. in einem Studienprogramm zu komplex und deshalb eher als störend und den Lernprozess behindernd empfunden wird. Die Tatsache, dass die Teilnehmer des Zusatzstudiums Internationale Handlungskompetenz gerade diese Gruppenheterogenität als eine hoch lernwirksame Ressource begreifen, zeugt davon, dass die vermittelten Inhalte bereits während des Studienprogramms in die Praxis umgesetzt werden. Dies wird sicherlich auch von dem erfahrungsorientierten didaktischen Ansatz unterstützt, der viel Raum für Zusammenarbeit und Austausch bietet, was in der folgenden Teilnehmerrückmeldung verdeutlicht wird:

„Das Aufeinanderprallen von Eigenem und Fremdem beginnt in der Praxis bereits in den Übungsgruppen, wenn verschiedene Fachbereiche und darüber hinaus auch noch Angehörige unterschiedlicher Hochschulen aufeinander treffen und die vermittelte Theorie vor allem noch zu Beginn des Zusatzstudiums sehr unterschiedlich bewerten. Das interkulturell Vermittelte lässt sich so problemlos auf den täglichen Umgang mit anderen Menschen herunter brechen und kann dafür absolut nutzbar gemacht werden – eine ideale Verbindung von Theorie und Praxis.“

3. *Das Bewusstsein für die eigene Perspektive wird geschärft und der Perspektivenwechsel, interkultureller wie auch interpersonaler Art, gefördert.*

Ein erklärtes Qualifizierungsziel des Zusatzstudiums Internationale Handlungskompetenz besteht in der Förderung des Verständnisses für den Zusammenhang zwischen eigen- und fremdkulturellen Orientierungssystemen in der interkulturellen Begegnung im Inland und im Ausland. Bei den Teilnehmern des Zusatzstudiums handelt es sich, wie bereits beschrieben, um Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen. Für diese heterogene, noch in der Ausbildung befindliche Teilnehmergruppe ist es unmöglich, einheitliche kultur- und aufgabenspezifische Anwendungskontexte im späteren Berufsleben zu identifizieren. Das Zusatzstudium legt daher einen Schwerpunkt auf eine kulturallgemeine Sensibilisierung, wobei das eigene nationalkulturelle Orientierungssystem aus vielen verschiedenen fremdkulturellen Perspektiven sehr stark thematisiert wird. Unterschiedlichste fremdkulturelle Orientierungssysteme, die gleichwohl einen großen Teil der behandelten Inhalte ausmachen, sind eher als exemplarische Anwendungskontexte zu verstehen und können verständlicherweise nicht erschöpfend behandelt werden. Deshalb ist es für viele Studierende nur noch ein kleiner Schritt, die Reflexion über die eigene nationalkulturelle Perspektive im interkulturellen Kontakt auf die generelle eigene Perspektive im alltäglichen interpersonalen Kontakt auszuweiten. Ein Teilnehmer beschreibt dies folgendermaßen: „So hat das Zusatzstudium meines Erachtens die ‚Gabe‘, mit Hilfe des Besonderen (internationaler Kontext) das Allgemeine (alltäglicher Kontext) tatsächlich allumfassend darzustellen und zu vermitteln.“

4. *Eine generelle Kommunikations- und Handlungskompetenz im Umgang mit anderen wird gefördert.*

Dieser Effekt ergibt sich aus dem im vorherigen Absatz dargestellten interpersonalen Perspektivenwechsel. Wenn jemand in der Lage ist, sich seine eigenen Motive, Werte, Verhaltensstandards und Ziele bewusst zu machen, dann verfügt er auch über effektivere Reflexionsstrategien in Bezug auf die Perspektive seines Interaktionspartners. Kooperation und Kommunikation wird dadurch besser einschätzbar und steuerbar und für beide Seiten zielführender und produktiver.

5. *Das Programm sollte jeder Student absolvieren.*

Abgesehen von der Tatsache, dass alle derzeit Studierenden als zukünftige Fach- und Führungskräfte im späteren Berufsleben in einem gewissen Ausmaß mit den Herausforderungen interkultureller Interaktion konfrontiert sein werden, hat die Teilnahme am Zusatzstudium offenbar auch einen generellen nutzbringenden Effekt für spätere Arbeitskontexte. Durch die

Beschäftigung mit der interkulturellen Thematik und die Reflexion eigener Erfahrungen in diesem Bereich mittels erfahrungsorientierter interaktiver Lehr- und Lernkonzepte in überschaubaren interdisziplinären und gemischtkulturellen Teilnehmergruppen wird offensichtlich die generelle Kommunikations-, Methoden- und Handlungskompetenz sowie die soziale Kompetenz erhöht und eine Persönlichkeitsentwicklung gefördert. Die folgenden Teilnehmerrückmeldungen unterstreichen diese Aussage:

„Ich empfehle jedem, daran teilzunehmen, denn man lernt hier nicht nur was fürs Zeugnis sondern fürs Leben und für einen persönlich sehr viel.“

„Das Zusatzstudium war sehr HORIZONTERWEITERND.“

„Ich habe die persönliche Erfahrung gemacht, dass man nach dem Zusatzstudium nicht nur „internationale“ Handlungskompetenz besitzt, sondern vielmehr allumfassende Handlungskompetenz und darüber hinaus auch ein viel intensiveres Bewusstsein für das Eigene. Deshalb sollte eigentlich jeder [Studierende] im Laufe seines Studiums diese Ausbildung durchlaufen müssen, egal ob er ins Ausland geht oder nicht, denn das Fremde lauert für jeden an jeder Ecke ...“

Das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz stellt somit nicht nur ein attraktives und qualifizierendes Ausbildungsangebot für sämtliche Studierende dar, sondern bietet auch eine echte Bildungschance.

7. Schlussbemerkung

Eine sich weiter internationalisierende und globalisierende Gesellschaft stellt in Bezug auf die Entwicklung der zweifelsohne immer wichtiger werdenden Schlüsselqualifikation interkulturelle Handlungskompetenz an jeden Einzelnen enorme Herausforderungen. Dies gilt im Besonderen für Fachkräfte in entsprechenden Führungspositionen von Wirtschaft, Behörden, Politik, Verwaltung, Bildungs- und Gesundheitswesen etc. aber auch für jeden Staatsbürger, um sich bei der Vielfalt der über die Medien transportierten weltweiten Ereignisse ein sachkundiges Urteil bilden zu können. In Anbetracht dieser Herausforderungen, ist das, was an deutschen Hochschulen den Studierenden an Ausbildungs- und Bildungsmöglichkeiten zur Entwicklung dieser Schlüsselqualifikation zur Verfügung gestellt wird, beschämend wenig.

Im Rahmen des Bologna-Prozesses sind bei der Umstellung der Studiengänge auf das Bachelor- und Masterformat Tendenzen zu beobachten, sowohl an Universitäten wie auch an Fachhochschulen, eigene Masterstudiengänge mit interkulturellem Schwerpunkt einzuführen. Diese Entwicklung ist wichtig und notwendig, wenn mit der Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz eine fachspezifische Qualifikation verbunden

ist, die in besonderem Maße Kompetenzen im Entscheiden und Handeln in internationalen Kontexten erforderlich macht (z.B. international ausgerichtete Wirtschaftsstudiengänge oder spezifische Sprach- und Kulturraumstudien). Die Erfahrungen mit dem hier beschriebenen Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz zeigen, dass gerade solche zusätzlich zum Pflichtstudium bzw. studienbegleitend angebotenen Ausbildungs- und Bildungsmöglichkeiten für Studierende an allen Hochschulen dringend erforderlich sind. Es wird dabei sicherlich nicht möglich sein, für alle Studierenden ein solches Ausbildungsangebot bereitzuhalten, aber wie die Erfahrung zeigt, bewerben sich für ein solches Programm vor allem Studierende, die sich schon im Rahmen ihres Studiums und dann später sicherlich auch beruflich international orientieren. Diese Studierenden haben oft schon im Zuge eines Studienaufenthalts oder Praktikums im Ausland, der Teilnahme an einem internationalen Schüler- und Jugendaustausch oder durch interkulturelle Erfahrungen im Rahmen ihrer familiären Erziehung, Vorkenntnisse und Vorerfahrungen mit fremden Kulturen gewonnen. Sie sind es, die ein verstärktes Interesse daran haben, diese Erfahrungen zu analysieren und wissenschaftlich zu vertiefen, um so ein besseres Verständnis für kulturelle Unterschiede aufzubauen und einen erfolgreichen und zufrieden stellenden Umgang mit Partnern aus fremden Kulturen leisten zu können. Alles, was bisher an Erfahrungen über die Wirksamkeit solcher Studienangebote vorliegt, deutet darauf hin, dass jede Investition in eine studienübergreifende wissenschaftliche Ausbildung in interkultureller Handlungskompetenz eine gewinnbringende Zukunftsinvestition ist. Es reicht allerdings nicht aus, dass der Wille zu einem solchen Ausbildungsangebot besteht, es müssen auch die erforderlichen Ressourcen vorhanden sein und zwar in dreierlei Hinsicht:

- Es muss Ausbildungspersonal verfügbar sein, das selbst über Forschungserfahrungen zu interkulturellen Themen verfügt und weiter in diesem Bereich forschend tätig ist.
- Das Ausbildungspersonal muss entsprechend methodisch und didaktisch geschult sein, damit es den interessierten Studierenden ein Erfahrungs- und Lernfeld bieten kann, das es erlaubt, die angestrebten Qualifizierungsziele zu erreichen.
- Ein entsprechendes Studienangebot muss organisatorisch so verankert sein, dass es verlässlich, kontinuierlich und über einen längeren Zeitraum hinweg auf qualitativ hochwertigem Niveau angeboten und einer regelmäßigen Evaluation unterzogen werden kann, damit die Inhalte und Methoden den sich wandelnden Entwicklungen in den Zielkulturen, auf die hin ausgebildet wird, angepasst werden können.

- Das Studienangebot muss durch ein Qualitätssicherungsverfahren begleitet werden.

Literatur

Amir, Y. (1994): The Contact Hypothesis in Intergroup Relations. In: Lonner, W. J. / Malpass, R. S. (Hg.): *Psychology and Culture*. Needham Heights: Allyn & Bacon, S. 231-237.

Black, J. S. / Mendenhall, M. E. (1990): Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research. *Academy of Management Review* 15 (1), S. 113-136.

Brislin, R. / Bochner, S. / Lonner, W. (Hg.) (1975): *Cross-Cultural Perspectives on Learning*. Beverly Hills: Sage Publications.

Deller, J. (2000): *Interkulturelle Eignungsdiagnostik – Zur Verwendbarkeit von Persönlichkeitsskalen*. Waldsteinberg: Heidrun Popp.

Dinges, N. / Baldwin, K. (1996): Intercultural Competence: A Research Perspective. In: Landis, D. / Bhagat, R. (Hg.): *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks: Sage Publications, S. 106-123.

Fiedler, F. E. / Mitchell, T. / Triandis, H. C. (1971): The Culture Assimilator: An Approach to Cross-Cultural Training. *Journal of Applied Psychology* 55 (2), S. 95–102.

Kammhuber, S. (2000): *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Kolb, D. A. (1984): *Experiential Learning*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Kühlmann, T. M. (Hg.) (1993): *Mitarbeiterentsendung ins Ausland*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Landis, D. / Bennett J. / Bennett M. (Hg.) (2003): *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Stahl, G. K. (1998): *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München: Oldenbourg.

Stroebe, W. / Hewstone, M. / Stephenson, G. M. (Hg.). (1996): *Sozialpsychologie*. Berlin: Springer.

Thomas, A. (1991): *Grundriß der Sozialpsychologie. Bd. 1 und 2: Grundlegende Begriffe und Prozesse*. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, A. (Hg.) (1996): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, A. (1999): Welche langfristigen Wirkungen haben internationale Schüleraustauschprogramme? In: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Hg.): *Forum Jugendarbeit International – Südosteuropa*. Münster: Votum Verlag, S. 193-209.

Thomas, A. (2000a): Forschungen zur Handlungswirksamkeit von Kulturstandards. *Kultur, Handlung, Interpretation – Zeitschrift für Sozial- und Kulturwissenschaften* 9 (2), S. 231–279.

Thomas, A. (2000b): Von der multikulturellen Gesellschaft zur interkulturellen Zusammenarbeit. In: Regnet, E. / Hoffmann, L. M. (Hg.): *Personalmanagement in Europa*. Göttingen: Hogrefe, S. 25–42.

Thomas, A. (2003a): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen, Wissen, Ethik (EWE) – Streitforum für Erziehungskultur 14 (1): Dritte Diskussionseinheit*, S. 137-228.

Thomas, A. (2003b): Psychologie interkulturellen Lernens und Handelns. In: A. Thomas (Hg.): *Kulturvergleichende Psychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 433-485.

Tjitra, H. W. (2000): *Analyse von Synergiepotentialen und interkulturellen Problemen in der Zusammenarbeit deutsch-indonesischer Arbeitsgruppen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Triandis, H. C. (1984): A Theoretical Framework of the More Efficient Construction of Culture Assimilators. *International Journal of Intercultural Relations 8(3)*, S. 301–330.

Wierlacher, A. (Hg.) (1995): *Das Fremde und das Eigene. Prolegomena zu einer interkulturellen Germanistik*. München: iudicium.

Wierlacher, A. / Hudson-Wiedenmann, U. (2000): Interkulturalität. In: Wierlacher, A. (Hg.): *Kulturthema Kommunikation: Konzepte – Inhalte – Funktionen*. Mohnesee: Résidence Verlag, S. 219–232.

Zeuschel, U. (1999): Interkulturelle Synergie auf dem Weg: Erkenntnisse aus deutsch-US-amerikanischen Problemlösegruppen. *Zeitschrift für Angewandte Psychologie 1999(2)*, S. 131–160.

