

„Interkulturelle Kompetenz erwirbt man nicht in einem Semester!“ – Empirische Ergebnisse eines interkulturellen Seminars

“Intercultural competence cannot be acquired in one term!” - Empirical findings of an intercultural course

Verena Henkel

MA., ist Mitarbeiterin am Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen an der Europa-Universität Viadrina (Frankfurt/ Oder) und Mitinhaberin der Firma Datenklar. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Evaluation, statistische Beratung und Training.

Abstract (deutsch)

An der international ausgerichteten Europa-Universität Viadrina wird interkulturelle Kompetenz in Lehre und Studium gefördert. Vor diesem Hintergrund belegen Studierende ein einführendes Theorieseminar zu den Grundlagen der interkulturellen Kompetenz. Um zu überprüfen, ob es zu einem Kompetenzzuwachs bezüglich der zugrunde gelegten Lernziele kommt, wird ein standardisiertes Evaluationsverfahren eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Evaluation werden vorgestellt und kritisch analysiert. Darüber hinaus wird deren Bedeutung für die Weiterentwicklung des Faches Interkulturelle Kompetenz und der Qualität in der Hochschullehre diskutiert.

Stefanie Vogler-Lipp

MA., ist Mitarbeiterin und stellvertretende Leiterin am Zentrum für Interkulturelles Lernen an der Europa-Universität Viadrina (Frankfurt/ Oder). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind das Viadrina PeerTutoring-Programm (Konzeption, Ausbildung & didaktische Begleitung), zudem ist sie interkulturelle Trainerin und Dozentin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Interkulturelles Lernen, Peer-Tutoring, Erwerb und Entwicklung von Reflexionskompetenzen in E-Portfolios, Hochschuldidaktik und Diversity.

Schlagwörter: Interkulturelle Kompetenz, Lebenslanges Lernen, Evaluation, Überprüfung der Lernziele, Selbstreflexion

Abstract (english)

At the international orientated European University Viadrina intercultural competence is promoted in teaching and studies. For that purpose students participate in an introductory theory course on the basic concept of intercultural competence. There is a standardised evaluation process in order to assess and prove the increase of competence relating the underlying learning goals. The results are presented and critically analysed. Furthermore, its meaning for the development of intercultural competence and the quality within higher education is argued.

keywords: intercultural competence, lifelong learning, evaluation, achievement of learning goals, self-reflection

1. Einleitung

Studienbedingungen wirken sich nachweislich auf das studentische Lernverhalten und den Studienerfolg (vgl. Albrecht et al. 2015) aus. Studierende der Europa-Universität Viadrina (EUV) bemängeln laut internen Studierendenbefragungen sowie den Ergebnissen der HIS-Studienqualitätsmonitore einige dieser Bedingungen. Sie wünschen sich z.B. mehr individualisierte Beratungsangebote zur Vertiefung studienrelevanter Schlüsselkompetenzen. Bei einem an Internationalität ausgerichteten Leitbild wie an der EUV, stellen dabei insbesondere die Disziplinen, welche explizit interkulturelle Kompetenzen erfordern, eine große Herausforderung für das Lernen und Lehren dar. Laut OECD (2005) ist das „Interagieren in heterogenen Gruppen“ (ebd.: 14) eine der drei Schlüsselkompetenzen, die zur Vernetzung und Anpassung in einer ständig globalisierenden Welt notwendig ist. Deshalb sollte beim Erwerb von Schlüsselkompetenzen an Hochschulen das Handeln im interkulturellen Kontext besonders gefördert werden. Um dies zu ermöglichen, werden am Zentrum für Interkulturelles Lernen (ZIL) der EUV interkulturelle Peer-Tutor/innen ausgebildet.

Die Qualität von Lehr- und Lernpraktiken muss durch Erfolgskontrollen überprüft werden, um gute Lehre - geprägt durch die praxis-erkundende Selbstreflexion der Lehrenden - und einen nachhaltigen Lernerfolg seitens der Studierenden zu gewährleisten. Insbesondere auf dem Gebiet der Interkulturellen Kompetenz stellt diese Qualitätskontrolle gleichbedeutend mit einer selbstreflexiven Entwicklungsmöglichkeit eine große Herausforderung dar, denn im Gegensatz zu konkreten Schlüsselkompetenzen, wie z.B. Präsentieren, bewegt man sich auf einem sehr abstrakten Gebiet. Im vorliegenden Artikel wird daher ein Lehrbeispiel für die Vermittlung von interkultureller Kompetenz und dessen Qualitäts- bzw. Erfolgsprüfung präsentiert und diskutiert. Ziel des Seminars ist die Vermitt-

lung diverser Teilkompetenzen, die die Teilnehmenden in die Lage bringen soll, interkulturell kompetent, d.h. in herausfordernden Situationen adäquat zu handeln. Ihm liegen Lernziele zugrunde, deren Umsetzung anhand eines quantitativ angelegten Befragungsinstrumentes analysiert und somit der Lernerfolg gemessen wird.

Das Ziel des Artikels ist es, eine Diskussion anzuregen, ob das Seminar zum Lernerfolg bzw. zu einer erhöhten interkulturellen Sensibilisierung bei den Studierenden führt und in welchem Maße das eingesetzte Evaluationsinstrumentarium diesen Erfolg in adäquater Weise messen kann. Ferner geht es im Konkreten um eine kritische Auseinandersetzung mit dem Umgang der aus dem Seminar gewonnenen Evaluationsergebnisse für die Weiterentwicklung der Lehre im interkulturellen Kontext und der Qualität in der Hochschullehre allgemein.

2. Das Seminar „*Interkulturelle Kompetenz*“ fördern

Im Folgenden wird das Seminar in seinen interkulturellen Kontext eingebettet. Anschließend wird das Seminar mit seinen Lernzielen und inhaltlichen Schwerpunkten präsentiert.

2.1. Interkulturelle Kompetenz

Im Zuge von Internationalität ist der Ausbau von interkultureller (Handlungs-)Kompetenz sehr wichtig (OECD 2005). Gleichzeitig spricht man auch von Interkultureller Kompetenz als Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts (Boecker / Ulama 2006: 3ff.), wie es dort bereits titulierte wird, wobei das Befördern von Toleranz, Integration und kulturellem Dialog sowie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Verständnis für das/den Andere/n im Vordergrund steht.

Gleichwohl ist die Übertragbarkeit auf jeden Studierenden im Studium

gegeben und eine gezielte Ausbildung und Entwicklung der Interkulturellen Kompetenz an der Hochschule möglich. Dies ist beispielhaft an der EUV durch Auslandsstudium oder -praktika, multikulturelle Arbeits- und Referatsgruppen sowie die vielfältigen Doppelabschlüsse (EUV 2017) möglich. Kleinteiliger gedacht kann natürlich auch Interkulturelle Kompetenz in einer „kleinen“ Hochschuleinheit, entsprechend im Format Seminar, ermöglicht werden. Wobei im Folgenden interkulturelle Kompetenz und dessen Erwerb als lebenslanger Prozess verstanden wird, dessen Entwicklung spiralförmig und dynamisch, d.h. nie abgeschlossen ist und immer wieder durch unterschiedliche Erlebnisse und Einflüsse erweitert wird (Boecker / Ulama 2006: 6ff.). Zusätzlich zeigt eine Studie, wie interkulturelle Kompetenz besser eingeordnet und beurteilt werden kann. Zudem wird festgestellt, dass interkulturelle Kompetenz ein komplexes Konstrukt ist und unterschiedliche Komponenten beinhaltet (Deardorff 2006: 259). Insbesondere in solch einem dynamischen und selten abgeschlossenen Prozess ist es wichtig, im Lehrkontext konkrete Lernziele zu benennen, um den interkulturellen Lernprozess fassbar zu machen.

2.2. Lernziele

Um solche interkulturellen Entwicklungsmöglichkeiten und Interaktionen sowie Reflexion im Kontext des lebenslangen Lernens zu befördern, wurde das Seminar *Interkulturelle Kompetenz* konstruiert. Die Studierenden erhielten für das Seminar sechs ECTS, d.h. umgerechnet ein Arbeitsumfang von 180 Stunden. Es fand in einem Semester statt.

Zentral geht es um das Erlernen von Fähigkeiten, sich auf andere Lebens- und Kulturwelten einlassen zu können und diese in den Kontext zur eigenen (interkulturellen) (Lern-)Biografie innerhalb sowie außerhalb der Hoch-

schule zu stellen. Angelehnt an das Trainingskonzept von Bosse (2012) geht es in dem Seminar hauptsächlich darum, die „kulturelle Vielfalt als Lernchance“ (ebd.: 109) zu begreifen. Daneben verfolgt das Seminar folgende Lernziele (Hille et al. 2016):

Die Teilnehmenden können ...

- (1)... theoretische Grundlagen von Interkultureller Kompetenz benennen und diese anwenden, insbesondere auf verschiedenen Perspektiven und Ansätze,
- (2)... Lehr- und Lernkulturen erläutern und kritisch beurteilen,
- (3)... interkulturelle Fallbeispiele („critical incidents“) identifizieren, einordnen und kritisch vergleichen,
- (4)... ihre eigene kulturelle Prägung und persönliche interkulturelle Erlebnisse definieren und kommunizieren,
- (5)... aus dem Bewusstsein der kulturellen Prägung heraus ihr Verhalten in neuen, fremden Situationen einordnen und es entsprechend überprüfen,
- (6)... Perspektivwechsel definieren, sich in die Lage eines Anderen hineinversetzen, diese reflektieren und kritisch vergleichen,
- (7)... Kommunikationsstrategien unterscheiden, vergleichen und diese auf ihre eigene Kommunikation übertragen (u.a. auf Metaebene),
- (8)... andere Studierende beim Ausbau, Entwickeln und Beurteilen ihrer interkulturellen Kompetenz unterstützen,
- (9)... eine interkulturelle Maßnahme (z.B. eine Workshopeinheit) konzipieren,
- (10)... eine interkulturelle Maßnahme (z.B. eine Workshopeinheit) durchführen.

Diese Lernziele wurden festgelegt, um nach den bestehenden Lernzieltaxonomien (Reinmann 2015) in der Lehre zu handeln und didaktische Fixpunkte festzulegen. Insbesondere verdeutlichen sie, wie vielfältig interkulturelles Lernen und das Vermitteln von Interkultureller Kompetenz ist und dass es den Bezug zum lebenslangen Lernen braucht

(Straub 2010: 31). Zum anderen wurden diese Lernziele so klar formuliert, um sie den Teilnehmenden transparent zu machen und somit das Verständnis für die Lernziele zu fördern. Ein Übungsbeispiel soll diese Absichten verdeutlichen.

Die Lernziele 5) und 7) beispielsweise wurden mit dem Kultursimulationsspiel CultuRallye abgedeckt, in dem die Studierenden gebeten wurden, an verschiedenen Tischen in mehreren Durchgängen bestimmte Regeln bei einem Würfelspiel zu befolgen. Sie erlebten einen künstlich provozierten Kulturschock, da sie nicht wussten, dass es unterschiedliche Regeln an den Tischen gab und es dadurch zu Verwirrungen und Missverständnissen kam. Diese Simulation eignet sich insbesondere, die eigenen Handlungen zu reflektieren und seine/ihre kulturellen Prägungen zu hinterfragen, warum man in unerwarteten Situationen am Würfeltisch in bestimmter Weise (es war vorgeschrieben nonverbal zu kommunizieren) reagiert hat. Durch die anschließende sehr wichtige Auswertungsphase kommen die Studierenden auf die Idee, dass es unterschiedliche (inter-)kulturelle Kommunikationsstrategien gibt. Aus eigener Erfahrung in der Simulation durchführung mit unterschiedlichen Zielgruppen entwickeln sich in dieser Spielphase Aha-Erlebnisse und wichtigen Erkenntnisprozesse, die auf eine Entwicklung der interkulturellen Kompetenz hinweisen und auf das Leben in neuen (Kultur-)Welten vorbereiten. Die Effekte dieser Kultursimulation spiegeln sich in den unten aufgeführten Evaluationsergebnissen wider.

3. Evaluation

Um zu überprüfen, ob die Lernziele des Seminars erreicht wurden, wurde ein schriftlicher Fragebogen eingesetzt. Dieser enthält überwiegend geschlossene Fragen zur Erfassung der Interkulturellen Kompetenzentwicklung. Über Ratingskalen sollen die Studierenden eine Einschätzung ihrer Kompetenzen zu verschiedenen Bereichen geben. Dazu

werden die Fragebögen zu zwei Messzeitpunkten eingesetzt (Beginn/Ende des Seminars). Es handelt sich demnach um eine klassische Prä-Post-Untersuchung bei den gleichen Personen.

Im Folgenden werden die aggregierten Ergebnisse von insgesamt drei Semestern vorgestellt und diskutiert. Es handelt sich um die Befragungszeiträume von Wintersemester 2013/2014 bis Wintersemester 2015/2016. In den folgenden Grafiken sind die ausgewiesenen Mittelwerte der gegebenen Antworten abgebildet und signifikante Veränderungen sind mit einem * gekennzeichnet. Die Items werden auf einem sechsstufigen Antwortformat gemessen: Die 1 stellt die geringste (trifft gar nicht zu) und die 6 die höchste (trifft völlig zu) Ausprägung in der Bewertung dar. Die Fallzahlen (N) befinden sich in Klammern.

Es lässt sich feststellen, dass es bei fast allen Lernzielen eine selbst zugeschriebene Kompetenzsteigerung bei den Studierenden gibt. So ist z.B. das Bewusstsein über die Existenz von „critical incidents“ am Ende des Seminars höher als am Anfang (s. Abb. 1). Das wird dadurch erklärbar, dass „critical incidents“ ein Konstrukt im interkulturellen Lernbereich ist, das den meisten Studierenden am Anfang des Seminars unbekannt war. Auch die Fähigkeit, andere im Ausbau ihrer Interkulturellen Kompetenz zu unterstützen, ist gestiegen (s. Abb. 2). Die höchste Steigerung - somit auch den gefühlt stärksten Lerneffekt - gibt es bei den beiden Fragen, die sich auf die Fähigkeit beziehen, einen interkulturellen Workshop konzipieren und durchführen zu können (s. Abb. 3).

Bei zwei Fragen gibt es jedoch - unerwarteterweise - eine Abnahme der Zustimmung. So haben die Teilnehmenden nach dem Seminar weniger das Gefühl, sich in Menschen aus anderen Kulturen hineinversetzen zu können oder sich regelmäßig mit dem Thema der interkulturellen Sensibilisierung im Studium auseinander setzen zu können (s. Abb. 2). Zudem stagnieren die Zustimmungswerte bei der Frage: „Ich bin

in der Lage mich bewusst mit Anderen über meine interkulturellen Erlebnisse auszutauschen“ (ebd.).

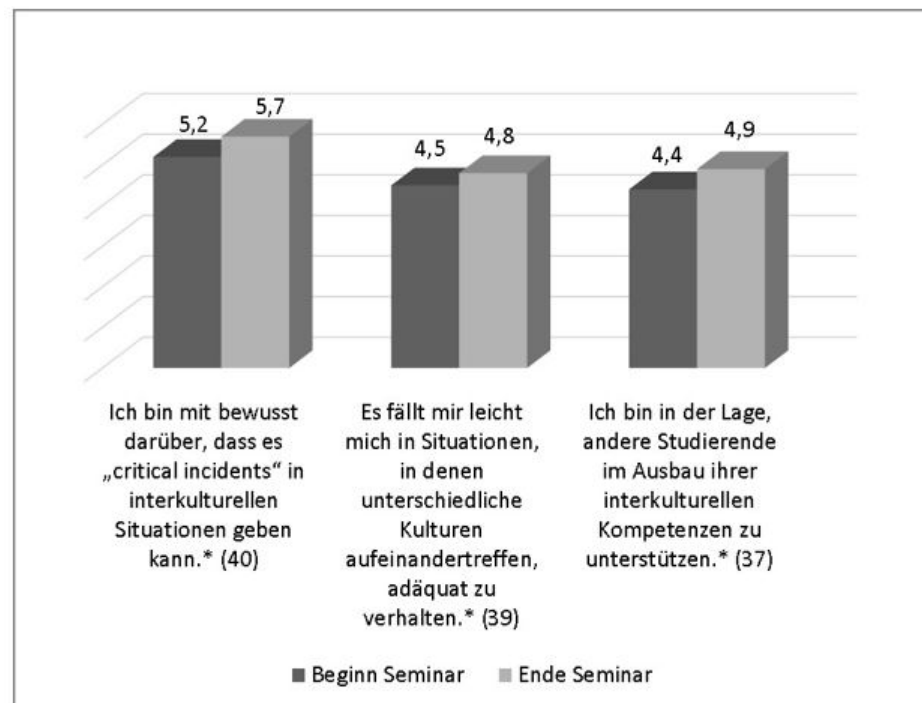


Abb. 1: Selbsteinschätzung der Studierenden I

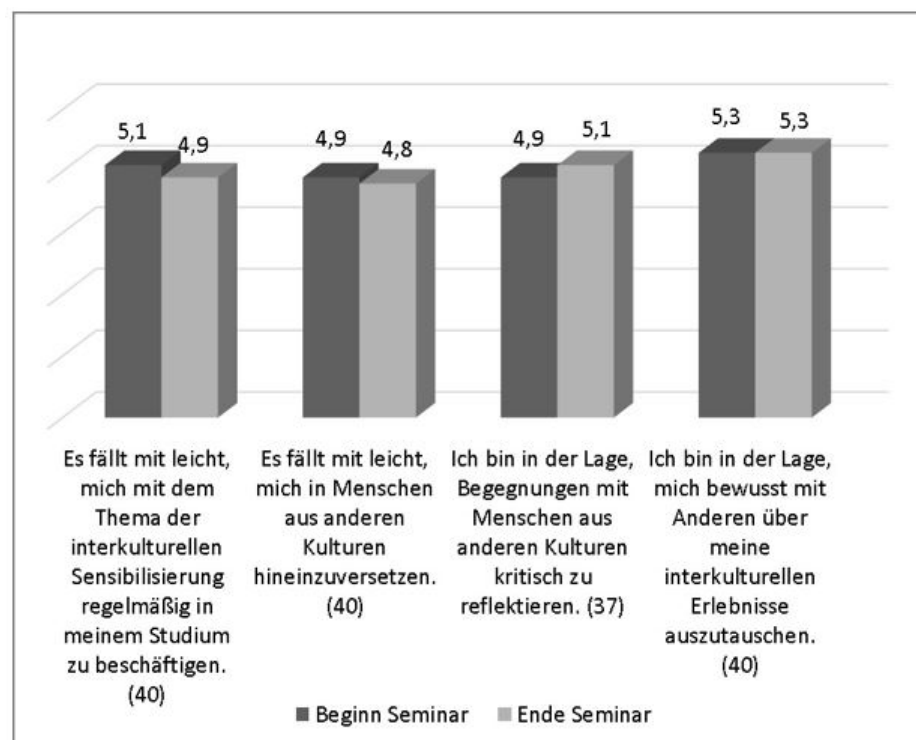


Abb. 2: Selbsteinschätzung der Studierenden II

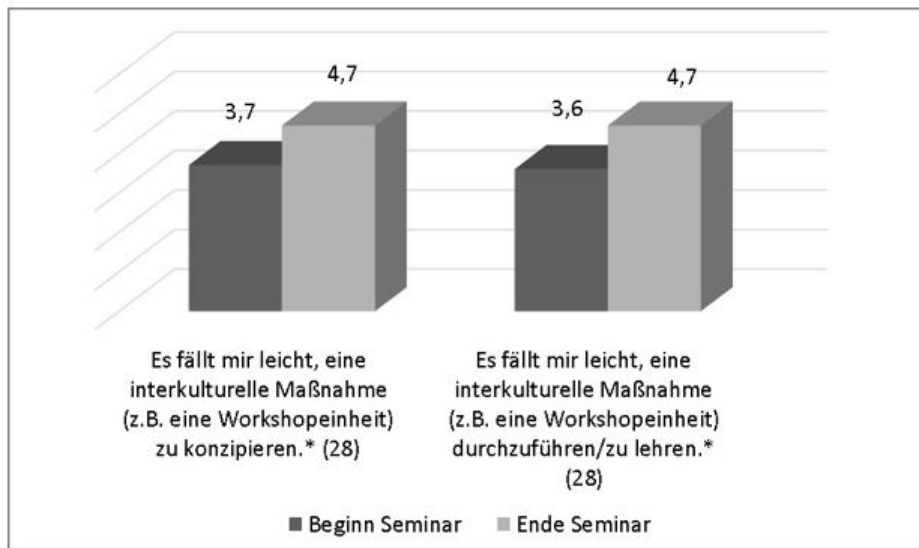


Abb. 3: Selbsteinschätzung der Studierenden III

Insgesamt kann für die Lernziele eine Erfolgsbilanz gezogen werden: Die Studierenden schreiben sich nach dem Seminar eine höhere Kompetenz zu als zu Beginn. Damit konnte ein Großteil der Lernziele erfolgreich umgesetzt werden. Es bleibt jedoch zu hinterfragen, wieso es in zwei Fällen zu einer Abnahme der Werte kommt. Ein ernüchternder und zugleich sehr einfacher Erklärungsansatz ist, dass die angelegten Lernziele zwar theoretisch eine gute Idee sind, sie aber durch das Seminar nur sehr schwach oder gar nicht vermittelt werden. Das kann verschiedene Ursachen haben. Dennoch bezweifeln die Autorinnen das als ausschließliche Erklärung. Vielmehr liegen die Gründe in den Besonderheiten bei der Vermittlung Interkultureller Kompetenz. Diese weiteren Interpretationen werden nun im letzten Teil des Artikels zur Diskussion gestellt.

4. Diskussion

So unerwartet einige der Ergebnisse auch sind, gibt es doch eine Reihe von möglichen Erklärungsansätzen jenseits der pessimistisch ausgerichteten Interpretation, dass die Lernziele nicht vollständig realisiert wurden. Die Items könnten beispielsweise nicht komplett

valide sein. Eventuell bilden die formulierten Fragen nicht die entsprechenden Kompetenzen ab. Oder das ganze Messinstrument als solches ist in Frage zu stellen. Ein quantitativ angelegter Fragebogen zur Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen ist ggf. nicht der Königsweg, um interkulturelle Kompetenz adäquat abzubilden. Darauf weist die oben genannte Studie hin (Deardorff 2006). Interkulturelle Kompetenz ist demnach als sehr vielschichtiges und komplexes Konstrukt anzusehen. Denn es ist festzustellen, bei eher sehr konkreten Fähigkeiten wie der „Konzipierung“ oder „Durchführung“ eines interkulturellen Workshops, sind die Ergebnisse klarer. Wahrscheinlich bedarf es daher weiterer Fragen zur vollständigen Operationalisierung des Phänomens „Empathie“. Zudem ist es überlegenswert andere Messinstrumente wie eher qualitativ angelegte Verfahren (Interviews, Beobachtungen o.ä.) zusätzlich einzusetzen. Ein Methodenmix erhöht die Wahrscheinlichkeit auf valide Ergebnisse immens.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Diskussion ist die Frage, ob es denn überhaupt „negativ“ zu bewerten ist, wenn bei einigen der Items ein Abfall der Zustimmungswerte zu verzeichnen ist. Neben der Tatsache, dass es sich hier um eine höchst abstrakte Kompetenz handelt, ist es so, dass ein Mensch niemals „voll-

kommen“ interkulturell kompetent werden kann. Denn diese Kompetenz ist in viel stärkerem Maße als andere an das lebenslange Lernen geknüpft. Die Situationen (und Kulturen), in denen man interkulturell agieren muss, sind divers und wandelbar. Interkulturell kompetent ist also derjenige, der weiß, dass er es niemals 100%ig kompetent sein wird. Das übergeordnete Lernziel des Seminars ist es, vor allem die (Wissens-)Welt der Studierenden durcheinander zu bringen, die eigenen Kompetenzen in Frage zu stellen und zu begreifen, dass man bestrebt sein sollte, ständig zu reflektieren und weiter zu lernen. In diesem Sinne ist die sinkende Zustimmung am Ende des Seminars vielleicht eher als gesteigerte selbstkritische Reflexion der Studierenden zu verstehen und somit sogar als Erfolg zu werten. Weil es gelungen ist, ihnen aufzuzeigen, dass sie in einigen Bereichen nicht so kompetent sind, wie sie es vor Beginn des Seminars dachten. Dazu passt auch die Beobachtung der Programmmitarbeitenden, dass die an den Ausbildungsmodulen teilnehmenden Studierenden oftmals eine bereits hochmotiviert lernende und zudem sehr selbstkritische Gruppe sind. Überspitzt könnte man auch behaupten: Die „Arroganz“ am Anfang zu denken, man besitzt interkulturelle Kompetenz ist größer als bei anderen Kompetenzen, weil es Studierende einer internationalen Universität sind, die häufig im Auslandssemester waren oder im Familien- oder Bekanntenkreis bereits interkulturelle Kontakte haben. Die meisten Studierenden kommen demnach bereits mit einem hohen Niveau an Sozialkompetenzen in die Ausbildung und/oder sind sich zumindest bereits darüber bewusst, dass man diese weiter ausbauen kann. Und vielleicht sind diese Studierenden nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsmoduls sogar noch selbstkritischer und selbstreflektierter bezüglich ihrer eigenen Kompetenzen geworden und bewerten sie demnach kritischer. Das würde erklären, wieso die Ausgangswerte für viele der Fragen

bereits am Anfang des Seminars relativ hoch sind. Und nach dieser hohen Anfangseinschätzung ist ein Rückgang der Zustimmung nicht überraschend.

Um die Gründe zu identifizieren und zu konkretisieren werden die Evaluationsergebnisse unter den Lehrenden für den Fachbereich „*Interkulturelle Kompetenz*“ intensiv diskutiert. Sie werden auch zum Anlass genommen die Seminarskonzeption und die Lernziele zu evaluieren, kritisch zu analysieren und zu hinterfragen (vgl. Henkel 2016). Abschließend wird zusammengefasst, dass diese Auswertung aus Lehrendenperspektive nützlich ist, denn im Sinne der Selbstreflexion und Weiterentwicklung der eigenen Lehre sollte ein Evaluationskonzept selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulentwicklung sein.

5. Literatur

Albrecht, A. / Ölbey, J. / Nuyken, J. (2015): *Ergebnisse der Befragung der Studierenden an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) - Sommersemester 2015*. URL: https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/qm/dokumente/Studierendenbefragung_2015_Druckversion.pdf [Zugriff am 02.11.2016].

Boecker, M. C. / Ulama, L. (2006): *Intercultural competence – the key competence in the 21st century?* Theses by the Bertelsmann Stiftung and the Fondazione Cariplo (based on the models of intercultural competence by Dr. D. K. Deardorff). URL: <http://www.ngobg.info/bg/documents/49/726bertelsmanninterculturalcompetences.pdf> [Zugriff am 01.03.2017].

Bosse, E. (2012): Vielfalt erkunden – ein Konzept für ein interkulturelles Training an Hochschulen. In: Hiller, G.G. / Vogler-Lipp, S. (Hrsg.): *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109-133.

Deardorff, D. K. (2006): Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education* 10(3), S. 241-266.

Europa-Universität Viadrina (EUV) (2017): *Europa-Universität Viadrina. Internationale Doppelabschlüsse*. URL: <https://www.europa-uni.de/de/internationales/Students/Outgoings/mehrfach/index.html> [Zugriff am 14.03.2017].

Henkel, V. (2016): *Publikationen & Download. Ergebnisse der internen Evaluation des Viadrina PeerTutoring am Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen 2013-2015*. URL: https://www.europa-uni.de/de/struktur/zsfl/Forschung-und-Publikationen/Evaluationen/Zwischenevaluation-Peer-Tutoring-EUV_2016.pdf [Zugriff am 18.11.2016].

Hille, J. / Hiller, G. G. / Vogler-Lipp, S. (2016): Intercultural peer tutoring competences as a part of learning development in an international higher education context. *Journal of Learning Development in Higher Education*, Special Edition: Academic Peer Learning, Part Two. URL: <http://www.alдинhe.ac.uk/ojs/index.php?journal=jldhe&page=article&op=view&path%5B%5D=354&path%5B%5D=pdf> [Zugriff am 10.10.2016].

OECD (2005): *Definition and selection of competences (DeSeCo): Theoretical and conceptual foundations. Strategy paper*. URL: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.34116.download-List.8790.DownloadFile.tmp/ocddesecostrategypaperdeelsaedcericd20029.pdf> [Zugriff am 15.02.2017].

Reinmann, G. (2015): *Studententext Didaktisches Design*. URL: http://gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2013/05/Studententext_DD_Sept2015.pdf [Zugriff am 16.11.2016].

Straub, J. (2010): Lerntheoretische Grundlagen. In: Weidemann, A. / Straub, J. / Nothnagel, S. (Hrsg.): *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung*. Ein Handbuch. Bielefeld: transcript Verlag, S. 31-98.

