

„Interkulturelle Kompetenz als Grundstein für eine erfolgreiche Forschung und Lehre“: Ein Plädoyer für die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“.

Im Februar 2017 hat die Bundesregierung „die Strategie zur Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung“ verabschiedet. Anknüpfend an die Internationalisierungsstrategie aus dem Jahre 2008 will das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) u.a. „die Förderung von Austausch und Wettbewerb“, „die Festigung von Deutschland als attraktiver Studium- und Forschungsstandort“ sowie den „Abbau der Barrieren für die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftlerinnen“ vorantreiben¹. Doch sind die Hochschuldozenten und -dozentinnen auf die Anforderungen in multikulturellen Kontexten zu forschen und zu lehren vorbereitet?

Meiner Ansicht nach sind die Lehrenden und Forschenden an deutschen Universitäten und Hochschulen auf ihr zunehmend immer internationaler werdendes Arbeitsfeld nicht ausreichend vorbereitet; ein systematischer Aufbau von interkultureller Kompetenz erfolgt nicht. Die Hochschuldidaktik kann hier wertvolle Hilfe leisten, da sie über vielfältige Beratungs- und Trainingsformate verfügt, die hier passend Anwendung finden können.

Die Angebote von Seiten der Hochschuldidaktik zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ werden allerdings von den Dozentinnen und Dozenten kaum angenommen. Nach Informationen von Verantwortlichen des Hochschuldidaktikzentrums Baden-Württemberg wird gerade dieser Workshop aufgrund fehlender Anmeldungen oftmals abgesagt.

In diesem Artikel möchte ich begründen, warum eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an deutschen Universitäten und Hochschulen sinnvoll und wichtig ist.

Was versteht man unter interkultureller Kompetenz?

Die am häufigsten zitierte Definition von Alexander Thomas präzisiert interkulturelle Kompetenz wie folgt: „Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergeträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“².

¹ BMBF: Internationalisierungsstrategie. Abgerufen am 20.07.2019, https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf

² Thomas, A. (2003): Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen, Probleme und Konzepte. In: Erwägen, Wissen, Ethik 14.1, 143.

In der Kompetenzforschung wird davon ausgegangen, dass sich Kompetenzen über bestimmte Phasen entwickeln. In der Literatur werden in diesem Zusammenhang oftmals leicht nachvollziehbare Dreistufen-Modelle benutzt.

Ein solches Modell verdeutlicht, was interkulturelle Kompetenz im akademischen Arbeitsfeld bedeutet und wie sich diese entwickelt.

Tabelle 1: Entwicklung von interkultureller Kompetenz

Stufe 1:	Stufe 2:	Stufe 3:
„Wollen“: Wahrnehmen und würdigen	„Wissen“: Erkennen und verstehen	„Können“: Anwenden und nutzen
Bereitschaft über die Kulturgebundenheit von eigenen und fremden Wahrnehmungen und Verhalten nachzudenken.	Wissen über eigenes und fremdes kulturbedingtes Denken und Verhalten in Forschungs- und Lehrkontexten.	Synergieorientierte Strategien im Umgang mit kultureller Heterogenität in Lehre und Forschung ohne kulturell bedingte Benachteiligung oder Bevorteilung.

Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ sollten diese drei inhaltlichen Blöcke behandeln. Workshop-Formate bewegen sich vor allem auf der ersten und zweiten Stufe. Beispielsweise kann mit Hilfe von „Culture-Assimilator-Übungen“, das sind länderspezifische Fallbeispiele, das Verständnis für fremde Lehr/Lern- oder Forschungskonzepte thematisiert werden. Zur Förderung der dritten Stufe („Können“) sind zusätzliche „On the Job - Fortbildungsmaßnahmen“ notwendig. Formate hierfür wären zum Beispiel „kollegialen Praxisberatungen“, „gezielte Supervisionen“ oder „interkulturelle Einzel- oder Gruppencoachings“.

Wie können Hochschuldozenten/innen von interkultureller Kompetenz profitieren?

Hochschullehrer/innen können von einer Qualifikation im Bereich interkultureller Kompetenz in mehrfacher Hinsicht profitieren.

Interkulturell geschulte Dozenten/innen sind in der Lage auf mögliche kulturell bedingte Problemfelder „proaktiv“ zu reagieren. Das bedeutet, dass unterschiedliche Vorstellungen im Kontext „Lehren und Lernen“ bei der Lehrplanung berücksichtigt und Synergieeffekte bewusst gefördert werden. Dietrich von Queis³ hat solche differierenden Sichtweisen in Bezug auf „Ziel und Wesen des Studiums“, „Lehr und Lernsituationen“ sowie „Beziehung zwischen Studierenden und Dozenten/innen“ zusammengestellt. Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz können diese Variationen von Lehr- und Lernvorstellungen erfahrbar machen sowie Handlungsalternativen zum Umgang mit kultureller Heterogenität entwickeln. Die konkrete Umsetzung kann beispielsweise mit Hilfe des „Map-Bridge-Integrate-Modell (MBI)“

³ Queis von, D. (2004): Vom „richtigen“ Umgang mit fremden Kulturen.

von DiStefano und Maznevski⁴ geschehen. Dieses Modell, übertragen auf eine Lehrsituation, versucht zu Beginn einer Lehrveranstaltung unterschiedliche Perspektiven zum Thema, Ablauf und Prüfungsanforderungen transparent zu machen und abschließend zu einer innerhalb der Rahmenbedingungen für alle akzeptablen Vereinbarung zu kommen. Diese Vereinbarung wird im Laufe der Veranstaltung immer wieder hinterfragt und gegebenenfalls korrigiert. Eine so gestaltete Teilnehmendenorientierung führt letztlich auch zu einer erhöhten Motivation und Zufriedenheit auf Seiten der Studierenden.

In einer international vernetzten Forschungslandschaft ist „Interkulturelle Kompetenz“ unabdingbar. So ist ein längerer Auslandsaufenthalt für eine Karriere in der Wissenschaft nahezu obligatorisch. Das Forschen in internationalen Teams, ob im Ausland oder hier in Deutschland, wird immer mehr zum „Normalfall“. Empirische Untersuchungen, beispielsweise jene oft zitierte von Nancy J. Adler⁵, belegen, dass multikulturelle Teams entweder viel bessere oder viel schlechtere Leistungen erbringen als monokulturelle Teams. Typische Probleme von nicht funktionierenden internationalen Teams basieren in erster Linie auf „unterschiedlichen Erwartungen und Kommunikationsformen“⁶ (vgl. Lehmann, R. und Samuel van den Bergh, 2004, S. 28-29), was wiederum zu einem erhöhten Stressniveau, geringer Arbeitszufriedenheit, weniger Gruppenzusammenhalt und insgesamt einer verminderten Leistungsfähigkeit führt. Interkulturelle Kompetenz, vor allem auf Seiten des Teamleiters/in, kann diese „Reibungsverluste“ minimieren und bewusst Synergien fördern, von denen der Einzelne wie auch das Team profitieren können. Auch in diesem Zusammenhang ist das oben erwähnte „MBI-Modell“ nützlich.

Zu guter Letzt hat jede Art von interkulturellem Training eine starke Wirkung auf die Persönlichkeitsentwicklung. Der Grund hierfür betrifft den Kern von interkultureller Kompetenz. Bolten⁷ definiert diesen als ein Zusammenwirken von fachlichen, strategischen, sozialen und individuellen Kompetenzen. Eine besondere Bedeutung haben dabei Teilkompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Lernbereitschaft, Rollendistanz, Ambiguitätsfähigkeit, Empathie, Anpassungsfähigkeit, Teamfähigkeit oder auch Metakommunikationsfähigkeit. Das sind alles Kompetenzen, die auch außerhalb von multikulturell geprägten Handlungsfeldern helfen sich als Mensch in einer immer komplexer werdenden Welt zurechtzufinden.

Wie können Studierende, insbesondere Internationalen Studierende, von der interkulturellen Kompetenz ihrer Dozentinnen und Dozenten profitieren?

⁴ DiStefano, J.J. und Maznevski, M.L. (2000): Creating Value with Diverse Teams in Global Management. In: Organizational dynamics: a quarterly review of organizational behavior for professional managers, New York, Pergamon, vol. 29, 1, 45-63.

⁵ Adler, N. J. (2002): Global Companies, Global Society: There is a Better Way. Journal of Management Inquiry, vol. 11 (no.3), 255-260.

⁶ Lehmann, R. und Van den Bergh, S. (2004): Internationale Crews: Chance und Herausforderung. In: new management 3, 27 – 35.

⁷ Bolten, J. (2007): Interkulturelle Kompetenz. Landeszentrale für politische Bildung Thüringen. Erfurt. Abgerufen am 15.07.2019, https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00020394/interkulturellekompetenz.pdf

Internationale Studierende profitieren von Hochschuldozenten/innen mit interkultureller Kompetenz, da diese die kulturellen Unterschiede in Lernsituationen erkennen und beim Lehren berücksichtigen! Die Lehrenden verstehen, dass Rollenverständnis, Rechte und Pflichten von Dozentinnen und Dozenten und Studierenden oder auch Prüfungssituationen je nach kulturellem Kontext unterschiedlich interpretiert werden können und sind so in der Lage als „interkultureller Coach“ die Studierenden gezielt zu unterstützen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Rollenerwartung an eine/n Dozenten/in, der beispielsweise im asiatischen Raum – aber nicht nur dort - als „Meister“ (chinesisch *Daoshi*) definiert wird; der „Meister“ ist für den Studienerfolg verantwortlich, der „Schüler“ hat ihm zu folgen. Das entspricht nicht „unserer“ hochschuldidaktischen Rollenbeschreibung eines Lehrenden als Lernbegleiter/in und Lernberater/in. Ein anderes Beispiel betrifft eine Variante der mündlichen Prüfung, in der der Dozent oder die Dozentin Thesen aufstellt und einen begründeten Widerspruch von Seiten des Studierenden erwartet. Ein interkulturell geschulter Lehrender weiß, dass Studierende aus nicht westlich orientierten Ländern mit dieser Aufgabenstellung wahrscheinlich überfordert sind; sie können diese aber meistern, wenn sie darüber an Hand von konkreten Beispielen informiert werden.

Eine kultursensible Lehre nützt in erster Linie den fast 350.000 Studierenden mit ausländischem Pass. Das betrifft laut einer Erhebung von DAAD und DUZHD⁸ aus dem Jahre 2018 etwa 13% aller Studierenden an deutschen Universitäten und Hochschulen. Letztendlich profitieren aber alle Studierenden, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, von interkulturell ausgebildeten Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen. Das hängt einmal damit zusammen, dass diese Lehrenden über einen erweiterten methodischen und didaktischen Werkzeugkasten verfügen, insbesondere in Hinblick auf den Umgang mit Aspekten der Heterogenität. Bewusst durchgeführte Maßnahmen zur Lerngruppenentwicklung mit Hilfe des bereits erwähnten „MBI-Modells“ oder auch die Nutzung von „Lehr-Lernverträgen“ erleichtern und fördern nicht nur das Lernen von internationalen Studierenden, sondern von allen Studierenden. Und es ist leicht nachvollziehbar, dass die ebenfalls bereits erwähnten interkulturellen individuellen und sozialen Teilkomponenten, wie positives Menschenbild, Empathie oder Metakommunikationsfähigkeit, jedem Studierenden zu Gute kommen.

Zusammenfassung

Eine Qualifizierung im Bereich „Interkulturelle Kompetenz“ ist für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus folgenden Gründen notwendig und sinnvoll.

- a) In einer international vernetzten und ausgerichteten Forschungslandschaft benötigen akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Universitäten und Hochschulen interkulturelle Kompetenz.
- b) Jeder Studierende wird durch interkulturell geschulte Lehrende in seinem Lernprozess gefördert.
- c) Internationale Studierende profitieren in einem besonderen Maße von interkulturell kompetenten Lehrenden.

⁸ DAAD und DUZHD (2018): Wissenschaft weltoffen 2018. Abgerufen am 15.07.2019, <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/>

d) Das Training von interkultureller Kompetenz hilft bei der Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Bei der Betrachtung der sozialen und individuellen Teilkompetenzen von interkultureller Kompetenz wird deutlich, dass es dabei um Fähigkeiten handelt, die nicht „typisch interkulturell“ sind. Es sind Schlüsselkompetenzen, die auf Situationen und Zielgruppen transferiert werden müssen und weit über das Arbeitsfeld Universität und Hochschule hinausreichen. Durch „Interkulturelle Kompetenz“ wird ein wertschätzendes „Miteinander“ in jeder Art von Zusammenarbeit möglich. Deshalb sollte sich jeder mit diesem Thema beschäftigen!