

MAIK ARNOLD | Staatliche Studienakademie Breitenbrunn
KATRIN HALLMANN | Daetz-Stiftung
STEFFEN KERSTEN | Technische Universität Dresden
SYLVIA KOCH | Staatliche Studienakademie Breitenbrunn
MARCEL KÖHLER | Technische Universität Dresden
LARS LEIDL | Technische Universität Dresden



Interkulturelle Kompetenz: Ergebnisse eines Workshops

No.2

WORKING PAPER ZUR ZUSATZQUALIFIKATION INTERKULTURELLE KOMPETENZ

ISSN 2195-2507

IMPRESSUM

Working Paper zur Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz
Nr. 2 – Interkulturelle Kompetenz: Ergebnisse eines Workshops
ISSN 2195-2507

HERAUSGEBER

Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Breitenbrunn
Schachtstraße 128, 08359 Breitenbrunn/Sa.

REDAKTION

Dr. Maik Arnold, Sylvia Koch M.A., Cornelia Schröder

Die Staatliche Studienakademie Breitenbrunn veröffentlicht regelmäßig Working Papers, die Ergebnisse des ESF-Projektes „Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz“ enthalten (zu Projektdetails vgl. <http://www.ba-breitenbrunn.de/ikk>).

Das Working Paper Nr. 2 informiert über die Ergebnisse eines Workshops zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“, in dem Vertreter der Technischen Universität Dresden, Fakultät für Erziehungswissenschaften, Institut für Berufspädagogik, Professur für Didaktik des beruflichen Lernens (Dr. Steffen Kersten, Dipl.-Berufspäd. Marcel Köhler, Lars Leidl M.A., M.Sc.) und der Daetz-Stiftung (Katrin Hallmann M.A.) im Auftrag der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn (Dr. Maik Arnold, Sylvia Koch M.A.) eine Arbeitsdefinition und Lernziele für die Zusatzqualifikation diskutiert haben. Das Working Paper ist Bestandteil des Projektes „Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden der Berufsakademie Sachsen“, welches aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaates Sachsen gefördert wird.

Die Autoren und der Herausgeber haben sich bemüht, die in diesem Bericht enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei der Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

© 2012 Arnold, Hallmann, Kersten, Koch, Köhler & Leidl. Alle Rechte liegen bei den AutorInnen.

ZITIEREMPFEHLUNG (DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE)

ARNOLD, M., HALLMANN, K., KERSTEN, S., KOCH, S., KÖHLER, M., & LEIDL, L. (2012). *Interkulturelle Kompetenz: Ergebnisse eines Workshops* (Working Paper zur Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz, Nr. 2). Breitenbrunn: Staatliche Studienakademie Breitenbrunn. Zugriff am [Datum]. Verfügbar unter [URL].

INHALTSVERZEICHNIS

1	Projekthintergrund und Zielstellung	4
2	Arbeitsdefinition zum Begriff Interkulturelle Kompetenz	4
2.1	Begriffliche Charakteristika, Prämissen und Problemstellungen	4
2.2	Ergebnisse der Diskussion einer Arbeitsdefinition interkultureller Kompetenz für die zu konzipierende Zusatzqualifikation	6
3	Definition von Lernzielen für die Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz	8
3.1	Grobziel: Förderung interkultureller Kompetenz von Studierenden	8
3.2	Learning Outcomes nach European Qualifications Framework	8

1 Projekthintergrund und Zielstellung

Das ESF-Projekt „Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden an der Berufsakademie Sachsen“ zielt auf eine bedarfsgerechte Konzeption, Erprobung und begleitende Evaluation eines übertragbaren Studienmoduls für Studierende an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn, welches auch an den anderen sechs Standorten der Berufsakademie Sachsen implementiert werden soll. In Anbetracht der großen Vielfalt und Heterogenität an Definitionen, Ansätzen und Modellen, die sich um den Schlüsselbegriff „interkulturelle Kompetenz“ gruppieren, wurde zum Projektauftritt ein Workshop durchgeführt, der sowohl eine allgemeine Verständigung über Gegenstand und Ziele der Zusatzqualifikation ermöglichte als auch dazu diente, eine gemeinsame Projekt- und Arbeitsbasis herzustellen.

Der Workshop zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ fand am 13.6.2012 an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn statt. Dieses erste Projektmeeting verfolgte drei Ziele: Es wurde *erstens* eine allgemeine Orientierung in der Definitionsvielfalt des Begriffs „interkulturelle Kompetenz“ geschaffen. *Zweitens* führten Verfeinerungen und Differenzierungen des grundlegenden Begriffs „Kompetenz“ zur Entwicklung einer projektbezogenen Arbeitsdefinition. Schließlich *drittens* wurden konkrete Qualifikationsziele operationalisiert und ein Katalog mit „Learning Outcomes“ für die Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz entwickelt. Entsprechend dieser Zielstruktur erfolgt die Ergebnisdarstellung.

2 Arbeitsdefinition zum Begriff Interkulturelle Kompetenz

2.1 Begriffliche Charakteristika, Prämissen und Problemstellungen

„Interkulturelle Kompetenz“ richtet sich als eine „komplex strukturierte, wissensbasierte Fähigkeit und Fertigkeit einzelner Personen [...] auf eine individuell zurechenbare Disposition.“¹ Diese von Arbeitgebern häufig geforderte „Schlüsselkompetenz“² kann – ähnlich wie der Begriff „interkulturelles Lernen“ einerseits als ein Interpretationskonstrukt³ aufgefasst werden, da bei der Einschätzung von zu bestimmten Berufs- und Praxisfeldern befähigenden Kompetenzen stets auf vergangene Handlungen zurückgegriffen wird, die anhand bestimmter Kriterien bzw. Indikatoren *ex-post* als mehr oder weniger ‚gelingen/nicht gelungen‘ oder ‚erreicht/nicht erreicht‘ bewertet werden. Den bisherigen wissenschaftlichen Diskussionen um diesen Begriff ist andererseits zu entnehmen, dass interkulturell kompetentes Handeln immer dann als ein erfolgreiches Handeln betrachtet wird, wenn dieses den zwei zentralen Minimalkriterien „Angemessenheit“ und „Effektivität“ genügt.⁴ Allgemein wird bei der Definition von interkultureller Kommunikations-, Interaktions- und Handlungskompetenz stets auf das Zusammentreffen und eine mögliche Hybridisierungen von eigen- und fremdkulturellem Orientierungen-, Handlungs- und Symbolsystem (Stichwort: „kulturelle Überschneidungssituation“⁵) rekurriert. Ein kompakter und häufig zitierter Versuch zur Definition von interkultureller Kompetenz stammt von Alexander Thomas:

„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 synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung.“⁶

Interkulturelle Kompetenz stellt in dieser Hinsicht nicht nur ein *theoretisches Konstrukt*, sondern auch ein „kunterbuntes Bündel“ dar, welches u.a. explizite oder implizite Wissensbestände, diskursive und praktische sowie sozial-kommunikative Fähigkeiten und Fertigkeiten beinhaltet. Dieses Konstrukt kann nicht *per se* als Aneignungsgegenstand oder Lernziel bzw. Lernergebnis in interkulturell ausgerichteten Studienangeboten angesehen werden. So wurde bereits darauf hingewiesen, dass eine Integration des Auftrags einer Vermittlung und Förderung von interkultureller Kompetenz in die Zieldefinition bzw. Zielerreichung von interkulturell ausgerichteten Studiengängen nicht unproblematisch ist, zumal sowohl hinsichtlich der Definition, Dimensionierung und Messung als auch bei der leistungsbezogenen Bewertung von zu zertifizierenden Teilkomponenten und Konstituenten interkultureller Kompetenz verschiedene Vorbehalte und Bedenken bestehen.⁷

Interkulturell kompetentes Handeln erwächst nicht von selbst, schon gar nicht aus dem Absolvieren von Studienprogrammen, Managementtrainings oder Auslandsaufenthalten. Eine Unterstützung von interkulturellen Lernprozessen in formellen wie informellen Kulturkontaktsituationen sowie eine Einübung in die Wahrnehmung und den Umgang mit kultureller Differenz, Fremdheit und Andersheit bedarf stets auch einer didaktisch angeleiteten und begleitenden Reflexion, um die gemachten interkulturellen Erfahrungen zu verarbeiten und die eigenen Handlungsorientierungen neu adjustieren zu können.⁸ Neben der Differenzierung und Präzisierung dieses theoretischen Konstrukts sollten zukünftig auch dessen normative Gehalte und metaphysische Voraussetzungen reflektiert werden. Wenn von einer Wertschätzung und Toleranz von kultureller Vielfalt und personalen Dispositionen wie z.B. Ambiguitätstoleranz, Empathiefähigkeit, Perspektivenübernahme und dergleichen mehr gesprochen wird, so ist durchaus fraglich, vor welchem Weltdeutungshintergrund (z.B. humanistischer Prägung) bzw. gegenüber welcher Wertpositionierung eine Beurteilung von interkulturell kompetentem Handeln möglich wird und wie eine ethnozentristische Perspektive überhaupt überwunden werden kann. Außerdem ist zu überdenken, ob „effektive“ Kommunikation durchaus auch partielle oder totale Regelverstöße und den Dissens über eine Sache einschließen kann und darf.⁹ Da interkulturelle Kommunikation nicht in einem herrschaftsfreien Raum stattfindet, sollte jegliche Definitionsbemühung stets auch deren Standortgebundenheit thematisieren oder zumindest erahnen lassen. Interkulturelle Kompetenz stellt mithin selbst ein *kulturelles Konstrukt* dar, welches maßgeblich in der westlichen akademischen Welt und professionellen Praxis geprägt wurde und häufig vor dem Hintergrund einer Abgrenzung homogener Nationalkulturen definiert wird. In den meisten Fällen tut man gut daran, bei der Einschätzung interkulturell kompetenten Handelns die Situation, den Kontext und die Person in dieser Trias mit zu berücksichtigen.

Verständlich wird die vorgenannte Definition von Alexander Thomas dann, wenn diese in verschiedene Bestandteile und Merkmale, Komponenten und Konstituenten aufgelöst wird, wie dies in verschiedensten Listenmodellen geschieht.¹⁰ Auf die einzelnen Komponenten- und Konstituentenmodelle kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Alle diese Dimensionalisierungen beinhalten eine Auflistung einer Fülle spezifischer, in formellen oder

informellen Lernprozessen zu erwerbender Fähigkeiten und Fertigkeiten, Überzeugungen und Handlungsorientierungen, die stark *idealisiert* und *normiert* sind, jedoch nicht ohne Weiteres erreichbare (Maximal-) Ziele darstellen. Diese Modelle umfassen einen bunten Mix aus z.B. Persönlichkeitsmerkmalen, Leistungsanforderungen in bestimmten Arbeits- und Lebenssituationen und Resultaten von (interkulturellen) Interaktionen.

Vor dem Hintergrund der Zergliederung der bestehenden Komplexität einer facettenreichen sozialen und kulturellen Wirklichkeit und Lebenswelt in Einzelbestandteile, Teilaspekte, Merkmalslisten, etc. bei bleibender Klärungsbedürftigkeit der zusammenführenden Modelle bleibt meist unklar, wie *inter*-kulturelle von *mono*-kulturellen oder gar anderen sozial-kommunikativen Fähigkeiten und Fertigkeiten unterschieden werden können. Häufig erfolgt außerdem eine Verknüpfung mit Erfolgskriterien wie z.B. der Anzahl von Kontakten, Resonanz des Gegenübers, Stressexpositionen und Performance, die für sich genommen meist selbst einer theoretischen Klärung bedürfen. Deutlich wurde von verschiedenen AutorInnen darauf hingewiesen, dass interkulturelle Kompetenz durchaus auch Fähigkeiten zur Selbstreflexion, Selbstkritik, *Selbst*-Veränderung beinhalten kann, die eigene Einstellungen, Haltungen, Überzeugungen in einem nicht unerheblichen Maße tangieren sowie ein gewisses Handlungs- und Erfahrungswissen voraussetzen, sich selbst und die Anderen wahr und ernst zu nehmen.¹¹

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Anforderungen an eine Arbeitsdefinition für das hiesige Projekt. *Erstens* sollten bei der Vermittlung von Lehr- und Lerninhalten sowie bei der Definition von Lernzielen (bzw. Learning Outcomes) in der interkulturell ausgerichteten Zusatzqualifikation bestimmte Aspekte einer variablen Anzahl verschiedenartiger Merkmale und Komponenten interkultureller Kompetenz expliziert werden, ohne jedoch die Komplexität des theoretischen Konstrukts (und nicht nur personalen Disposition) zu vernachlässigen, die sich in verschiedenen professionellen oder alltäglichen Praxisfeldern unterschiedlich ausgestalten kann. So ist beispielsweise über eine bereichs- und domänenspezifische Definition nachzudenken, die verschiedene Persönlichkeitseigenschaften, Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person involviert sowie situationsadäquates Handeln ermöglicht und anleitet. Trotz verschiedentlicher Kritik an den genannten Listenmodellen sind diese durchaus als erste Annäherungen und Einordnung interkultureller (Teil-) Kompetenzen bei der Entwicklung, Konzeption, Durchführung und Evaluation von interkulturell ausgerichteten Ausbildungsangeboten zu empfehlen.

2.2 Ergebnisse der Diskussion einer Arbeitsdefinition interkultureller Kompetenz für die zu konzipierende Zusatzqualifikation

Vor dem Hintergrund der Formulierung einer qualifikationsspezifischen Arbeitsdefinition interkultureller Kompetenz wurden folgende Teilaspekte und Anforderungen thesenartig vorgeschlagen:

- Es handelt sich im Falle interkultureller Kommunikation und Kooperation in beruflichen Situationen (Zielgruppe: Studierende des dualen Studiengangs Industrie) um Interaktionen mit Menschen unterschiedlicher kultureller, sozialer etc. Herkunft, die in einem fremdkulturellen Handlungs-, Orientierungs- und Symbolsystem sozialisiert bzw. enkulturiert worden sind.
- Interkulturelle Kompetenz setzt voraus, dass fremde und andersartige Denk- und Handlungsweisen sowie Denk- und Handlungsgewohnheiten als kulturell bedingte Besonderheiten wahrgenommen werden.

- Ein spezifisches Wissen über eigen-/fremdkulturelle Orientierungs-, Bedeutungs- und Symbolsysteme sowie deren Handlungswirksamkeit ist eine notwendige Bedingung für interkulturell kompetentes Handeln.
- Mit einer Verständigung über kulturelle Differenz, Fremdheit und Andersheit ist meist auch die Würdigung, der Respekt von und die Toleranz gegenüber anderen und fremden Denk- und Verhaltensweisen verbunden.
- Interkulturelle Kompetenz stellt eine individuelle Fähigkeit und Bereitschaft zur Bewältigung komplexer Anforderungen an sozial-kommunikative Handlungen in Interaktionen mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft dar.
- Interkulturelle Kompetenz wird nicht direkt erworben bzw. angeeignet, sondern setzt eine Motivation zum kontinuierlichen, lebenslangen Lernen voraus, was ein Bildungsziel des dualen, praxisorientierten Studiums an der Berufsakademie Sachsen darstellt.
- Die Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden an der Berufsakademie Sachsen dient auch dem allgemeinen Ziel der Förderung des gegenseitigen Verstehens und Verständnisses (nicht nur) in beruflichen Situationen.
- Interkulturell kompetentes Handeln setzt eine gewisse Flexibilität voraus: Kultursensible Reaktionen und teilweise Adaptionen bzw. Anpassungen an fremde und andere Denk- und Verhaltensweisen werden als notwendige Bedingungen angesehen und können mitunter zu Veränderungen des eigenen Selbst- und Weltverhältnisses führen.
- Ein Ziel interkultureller Kommunikation wird darin gesehen, Missverständnisse zu vermeiden, akzeptable Problemlösungen zu generieren sowie „synergieträchtige Formen des Zusammenlebens“ aufzudecken und nutzbar zu machen (Stichwort: Erfüllung von Zielkriterien/-indikatoren).
- Das theoretische Konstrukt interkulturelle Kompetenz wird in Form einer Zusatzqualifikation thematisiert und zum Lerngegenstand bzw. (strategischen) Lernziel erhoben.

Als Arbeitsdefinition wurde für das zugrunde liegende Projekt vorgeschlagen:

„Interkulturelle Kompetenz ist die in in-/formellen Lehr-Lernsituationen erworbene individuell zurechenbare Disposition, die eine Bereitschaft zur Reflexion und Bewältigung komplexer Anforderungen an sozial-kommunikative Handlungen in Interaktionen mit Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierung und Herkunft sowie vor dem Hintergrund kulturell bedingter Unterschiede im Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Handeln und Urteilen einschließt, wobei in einem bestimmten, auch beruflichen Kontext auf psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitiver, psychomotorischer und emotional-volativer Persönlichkeitsdispositionen) zurückgegriffen wird, welche es in Ausgewogenheit mit der persönlich gewünschten Zielverwirklichung und gemeinschaftlicher Akzeptanz im Handeln einzusetzen, anzupassen und auszubalancieren gilt.“

Dieser kompakte Vorschlag stellt eine Synthese verschiedener Ansätze zur Definition beruflicher Handlungskompetenz in (berufs-)pädagogischen Kontexten dar, die u.a. auf Definitionen von Reinhard Bader, Franz E. Weinert und die OECD zurückgehen.¹²

3 Definition von Lernzielen für die Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz

3.1 Grobziel: Förderung interkultureller Kompetenz von Studierenden

Mit dem Grobziel sind diejenigen projekt- und studiengangübergreifenden Erwartungen an Lehrende und Lernende verknüpft, die notwendige und hinreichende Anforderungen der Praxisunternehmen bei der Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal explizieren, die Lehrenden und Studierenden in der Berufsausbildung durch Gestaltung von und Einübung in geeignete Lehr-Lernformen und Vermittlungsmethoden unterstützen und die Auskunft über die beruflichen Perspektiven der Studierenden geben sollen.

Ausgehend von einer interaktiven und handlungsorientierten Lernumgebung im dualen, praxisintegrierten und akademischen Studium an der Berufsakademie Sachsen sollen Studierende bereichsübergreifende Qualifikationen für die berufliche Praxis erwerben. Die Zusatzqualifikation dient der Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden an der Berufsakademie Breitenbrunn. Dieses Grobziel der Zusatzqualifikation ergänzt als ein zusätzliches Teilziel das Qualifikationsprofil des Bachelorstudiengangs Industrie an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn:

„Studierende sind nach Abschluss der Zusatzqualifikation in der Lage, kulturell bedingte Unterschiede im Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Urteilen, Handeln etc. bei sich selbst und bei anderen zu erkennen, zu reflektieren und zu analysieren sowie mit kultureller Differenz, Fremdheit und Andersheit in beruflichen Situationen auf kognitiver, emotionaler und handlungspraktischer Ebene produktiv umzugehen.“

Zur angemessenen Gestaltung und Bewertung sowie für die Herstellung der Vergleichbarkeit bzw. Implementierbarkeit der in dem neuen Studienmodul zu erwerbenden Qualifikationen bedarf es einer outcome-orientierten Curriculum-Entwicklung.¹³

3.2 Learning Outcomes nach European Qualifications Framework

Learning Outcomes geben detaillierte Auskunft darüber, was ein Lerner nach erfolgreichem Abschluss eines Bildungsprogramms an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten etc. besitzen sollte. Eine wesentliche Grundlage für die Festlegung geeigneter und erreichbarer Lernziele und eine Orientierung der Qualifikations- und Lehr-Lernprozesse an Lernergebnissen („Outcome“-Orientierung) bietet hierbei der European Qualifications Framework¹⁴, welcher teilweise von den nationalen Qualifikationsrahmen (z.B. Deutscher Qualifikationsrahmen¹⁵) abweicht. Die im Folgenden explizierten Learning Outcomes wurden auf Basis der Zielmatrix¹⁶ des Bachelor-Studiengangs Industrie an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn entwickelt und orientieren sich vordergründig an den potenti-

ellen Berufs- und Tätigkeitsfeldern der Studierenden und den dafür befähigenden und zu erwerbenden Kompetenzen, die im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse im Vorfeld der Konzeption der Zusatzqualifikation ermittelt wurden. Learning Outcomes stellen eine Grundlage für den Evaluationsprozess dar. Die Übersicht in Tab. 1 versteht sich als eine Empfehlung für die Zielbestimmung, Curriculum-Konzeption und Methodenauswahl im Rahmen der Entwicklung einer Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz durch die Lehrenden der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn und dient der Unterstützung von interkulturellem Lernen und Lehren im Studiengang Industrie. Eine Festlegung auf konkrete Lernziele ist im Rahmen der Modulimplementierung von besonderer Bedeutung.

Tab. 1: Learning Outcomes und deren Zuordnung zu Komponenten interkultureller Kompetenz

LEARNING OUTCOMES ¹⁷	KOMPONENTEN		
Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind Studierende in der Lage:	Emotion	Kognition	Verhalten
ANEIGNUNGSGEGENSTÄNDE AUF DESKRIPTIVER EBENE			
elementare Begriffe, Theorien, Konzepte und methodische Ansätze interkultureller Kommunikation, Kompetenz und Kooperation zu benennen und zu diskutieren, die das eigene Denken, Reflektieren und Analysieren von kulturellen Überschneidungssituationen maßgeblich prägen und unterschiedlichste Kulturkontaktsituationen verständlich machen.		●	
Probleme interkultureller Begegnungssituationen theoretisch zu beschreiben und daraus erwachsende Handlungsmöglichkeiten zu benennen.		●	●
ANEIGNUNGSGEGENSTÄNDE AUF NORMATIVER EBENE			
eigen- und fremdkulturelle Traditionen, Denkformen und Verhaltensweisen anhand von Beispielen aus der Berufspraxis zu erklären.		●	
kulturspezifische Marktbedingungen und branchenübliche Arbeitsformen wirtschaftliche Rahmenbedingungen, politische, gesellschaftliche, historische und religiöse Hintergründe in ausgewählten Zielländern/-regionen (z.B. Marktstrukturen, Zoll- und Exportbedingungen, Gesetze, behördliche Zuständigkeiten, Vertragsrecht) zu benennen.		●	
Wertüberzeugungen, gesellschaftliche Konventionen, soziale Normen, personenrelevante Einstellungen (z.B. Stereotype, Vorurteile) in beruflichen Situationen zu benennen und zu bewerten.	●	●	
Kulturstandards im Umgang mit kultureller Differenz, Fremdheit und Andersheit zu definieren und in beruflichen Situationen zu erinnern.	●	●	

LEARNING OUTCOMES ¹⁷	KOMPONENTEN		
Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind Studierende in der Lage:	Emotion	Kognition	Verhalten
ANEIGNUNGSGEGENSTÄNDE AUF REGULATIVER EBENE vor dem Hintergrund eigen- und fremdkultureller Bedeutungsmuster interkulturelle Fragestellungen unter Berücksichtigung persönlicher Orientierungen, strukturell-kultureller sowie situativer Kontextbedingungen (z.B. Macht, Ressourcen, Freiwilligkeit, Dauer, Intensität von Kontakten) zu artikulieren, zu analysieren, zu präsentieren.	●	●	●
elementare Begriffe, Theorien, Konzepte und methodische Ansätze der Kulturanalyse zu identifizieren und in beruflichen Alltagssituationen adäquat anzuwenden.		●	●
mit Mitteln der Metakommunikation auftretende (kommunikative) Unsicherheiten und Irritationen in interkulturellen Interaktionen erkennen, erklären und gesprächsförderlich bewältigen (z.B. Gesprächstechniken, Handlungsprinzipien, Handlungsabläufe im Umgang mit Missverständnissen, Konflikten und Krisen, Stereotypen und Vorurteilen, differenten Wertorientierungen, Zeitmanagement, Rollenmodellen, Familienstrukturen).	●	●	●
auf Grundlage elementarer sozial-kommunikativer Bewältigungsstrategien mit emotionalen Herausforderungen von Kulturkontaktsituationen umzugehen, z.B. Stresssituationen, Frustration, subjektive Unzufriedenheit, Ambiguität, Trennung von Sach- und Beziehungsebene.	●	●	●
Denk- und Verhaltensweisen anderer zu würdigen, wertzuschätzen und zu tolerieren sowie offen gegenüberzutreten.	●	●	●
mit Mitarbeitern unterschiedlicher sozialer, kultureller und nationaler Herkunft zusammenzuarbeiten, tragfähige und wechselseitig befriedigende soziale Kontakte aufzubauen und effektiv Probleme zu lösen.	●	●	●
Mitstudenten, Kollegen und Geschäftspartnern die Bedeutung interkultureller Erfahrungen im Geschäftsalltag verständlich zu kommunizieren.	●	●	●
in multikulturellen Teams an der gemeinsamen Erledigung von Aufgaben und Erreichung gesetzter Ziele mitzuarbeiten sowie Lösungsansätze für berufliche Alltagsprobleme zu entwickeln und sich aktiv einzubringen.		●	●
zu demonstrieren, wie unter kulturspezifischen Marktbedingungen und mithilfe branchenüblicher Arbeitsformen effektiv und situationsadäquat gehandelt werden kann und angemessen die Bedürfnisse und Motivationen der anderen ernst genommen werden.		●	●
sich in die Anforderungen, Bedingungen und Probleme interkultureller Kommunikation und Kooperation empathisch und auf Basis soliden Wissens im Hinblick auf spezifische Praxisfelder oder Zielkulturen einzudenken, um daraus in Situationen kulturadäquate Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.	●	●	●
sich aufgrund einer selbstkritischen Reflexion des eigenen Denkens, Wahrnehmens, Urteilens und Handelns stärker der eigenen kulturellen Identität, Organisations- und Gruppenzugehörigkeiten verbal zu vergewissern und eigene Handlungen in interkulturellen Begegnungen zu verorten.	●	●	
sich selbstbestimmt Wissensbestände über die eigene und fremde Kultur, über wirtschaftliche Bedingungen in anderen Ländern, über internationale Beziehungen, Geschäftskontakte, Prozesse, Institutionen anzueignen, diese zu beschreiben und zu bewerten.		●	

LEARNING OUTCOMES ¹⁷	KOMPONENTEN		
Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind Studierende in der Lage:	Emotion	Kognition	Verhalten

UNTERSTÜTZUNG DER GLOBALZIELE DES STUDIENGANGS INDUSTRIE

kulturelles Wissen in Bezug auf ihre fachliche Qualifikation auf wissenschaftliche Fragestellungen und komplexe Probleme der betrieblichen Praxis anzuwenden, sie dabei mit anderen Wissensgebieten zu vernetzen und Lösungen zielgruppenorientiert zu kommunizieren.	●	●	●
das in der Theorie- und Praxisausbildung im Studiengang Industrie angeeignete Wissen über interkulturelle Fragestellungen zu vernetzen sowie personale und interpersonale Kompetenzen zu erweitern.	●	●	●

ANMERKUNGEN

- ¹ STRAUB, J. (2010). Lerntheoretische Grundlagen. In A. WEIDEMANN, J. STRAUB, & S. NOTHNAGEL (HG.), *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch* (S. 31-98). Bielefeld: transcript, S. 39. Die Forschung zur interkulturellen Kompetenz ist zu einem Großteil an den problematischen Aspekten interkultureller Begegnungen interessiert. Demgegenüber kann eine Verständigung über Kulturunterschiede sowie eine Konfrontation mit (scheinbaren) Missverständnissen und Orientierungsunsicherheiten durchaus auch zu individuell „positiv“ konnotierten Lernerfahrungen führen. Es wird sich hier für einen Kompetenzbegriff ausgesprochen, der ebenso die konstruktiven und – die menschlichen Handlungsmöglichkeiten erweiternden – Aspekte interkulturelle Kommunikation einschließt und den Stellenwert individueller Deutungs- und Interpretationsmuster betont.
- ² BUSCH, D. (2009). What kind of intercultural competence will contribute to students' future job employability? *Intercultural Education*, 20(5), 429-438.
- ³ STRAUB, Lerntheoretische Grundlagen, a.o.S., S. 40.
- ⁴ Vgl. dazu ausführlicher: STRAUB, J. (2007). Kompetenz. In J. STRAUB, A. WEIDEMANN, & D. WEIDEMANN (HG.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* (S. 35-46). Stuttgart, Weimar: Metzler, insb. S. 40f. Angemessenheit meint, dass die Situationserwartungen infolge adäquaten kommunikativen Handelns erfüllt werden. Effektivität orientiert sich an der Erreichung der gewünschten persönlichen Ziele. Vgl. LUSTIG, M.W. & KOESTER, J. (2003). *Intercultural Competence. Interpersonal Communication across Cultures*. Boston: ALYN & BACON, S. 64.
- ⁵ Vgl. z.B. THOMAS, A. (2003). Interkulturelle Kompetenz: Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen Wissen Ethik (vormals Ethik und Sozialwissenschaften EuS Streitforum für Erziehungskultur)*, 14, 137-150.
- ⁶ THOMAS, Interkulturelle Kompetenz, a.o.S., § 39, S. 143
- ⁷ Vgl. dazu WEIDEMANN, D., WEIDEMANN, A., & STRAUB, J. (2007). Interkulturell ausgerichtete Studiengänge. In J. STRAUB, A. WEIDEMANN, & D. WEIDEMANN (HG.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* (S. 815-825). Stuttgart, Weimar: Metzler, insb. S. 818f.
- ⁸ Vgl. dazu auch WEIDEMANN, D., WEIDEMANN, A., & STRAUB, J. (2007). Interkulturell ausgerichtete Studiengänge, a.o.S., S. 819. Beispielhaft wird verweisen auf Studien, die den Bewusstmachungs- und gezielten Verarbeitungsprozess von interkulturellen Erfahrungen fokussieren, z.B. BACHNER, D, SHANNON, D., & ZEUTSCHEL, U. (1993). Methodological issues in researching the effects of U.S.-German educational youth exchange: A case study. *International Journal of Intercultural Relations*, 17(1), 41-71.
- ⁹ Vgl. ausführlicher STRAUB, J., FISCHER, C., HAILE GABRIEL, K., GROTHE, J., SIEBECK, C., YILMAZ, H., ADOLF, C., LINKE, I., HEIMANN, C., WEIS, D., ZIELKE, B. (2007). *Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Kommentar zum Thesenpapier der Bertelsmann-Stiftung auf Basis der Interkulturellen Kompetenz-Novelle von Dr. Darla K. Deardorff am 7. Februar 2007*. Essen: Kulturwissenschaftliches Institut. URL <http://www.tu-chemnitz.de/phil/ifgk/ikk/gk/files/File/Bertelsmann-Papier-Kommentar.pdf> [04.07.13].

- ¹⁰ Für einen Überblick vgl. u.a. STRAUB, Kompetenz, a.o.S., S. 41-44. An dieser Stelle wird in differenzierter Zusammenschau u.a. auf die Dimensionen und Komponenten interkultureller Kompetenz nach GUO-MING CHEN (1987), nach JÜRGEN BOLTEN (2006), die 16 Persönlichkeitsmerkmale nach HATZER & LAYES (2003) sowie die 15 Situationsfaktoren nach BRISLIN ET AL. (1981) verwiesen (Literaturquellen finden sich im vorgenannten Text).
- ¹¹ STRAUB, NOTHNAGEL, & WEIDEMANN, Interkulturelle Kompetenz lehren, a.o.S., S. 20f.
- ¹² VGL. BADER, R. (1989). Berufliche Handlungskompetenz. *Die berufsbildende Schule*, 41(2), 73-77. OECD (Hg.). (2005). *Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen*, S. 6. URL <http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf> [04.07.13]. Weinert, F.E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In ders. (Hg.), *Leistungsmessung in Schulen* (2. Aufl., S. 17-32). Weinheim: Beltz, S. 27f.
- ¹³ Zur „Outcome“-Orientierung in interkulturell ausgerichteten Studienangeboten vgl. z.B. BLÜML, F. (2010). Qualitätssicherung. In A. WEIDEMANN/S. NOTHNAGEL/J. STRAUB (HG.), *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch* (S. 187-212). Bielefeld: transcript.
- ¹⁴ EUROPEAN COMMISSION (ED.). (2011). *Using Learning Outcomes – European Qualification Framework Series. Note 4. Luxembourg: Publications Office at the European Union*. URL http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/note4_en.pdf [04.07.13].
- ¹⁵ ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (AK DQR) (HG.). (2011). *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Kultusministerkonferenz (KMK)*. URL <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=djoSnZhCipWjtl5r&fileID=1323248009368> [04.07.13].
- ¹⁶ BERUFSAKADEMIE SACHSEN UND STAATLICHE STUDIENAKADEMIE BREITENBRUNN (HG.). (2009). *Zielematrix des Bachelorstudiengangs Industrie: Anlage 18 zum Fragen- und Bewertungskatalog*. Breitenbrunn.
- ¹⁷ Bei der Formulierung von Learning Outcomes wurden entsprechend der Empfehlungen der European Commission (Ed.), *Using Learning Outcomes*, a.o.S., S. 16 u.a. folgende demonstrativen, beobachtbaren Verb- und Verlaufsformen verwendet: a) „beginner level“: definieren, erinnern, aufzählen, beschreiben, erklären, diskutieren; b) „higher level“: formulieren, bewerten, einschätzen, konstruieren. Außerdem wurde an gleicher Stelle darauf hingewiesen, dass bei der Outcome-Formulierung auch klar gemacht werden soll, wie oder mit welchen Mitteln ein definiertes Lernziel erreichbar ist. Vgl. auch KENNEDY, D., HYLAND, Á., & RYAN, N. (2006). *Writing and using Learning Outcomes (Bologna Handbook: Implementing Bologna in your institution)*, C3.4-1, pp. 1-30. URL http://sss.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf [04.07.13]. Die Differenzierung nach deskriptiven, normativen und regulativen Aneignungsgegenständen ist angelehnt an HORTSCH, H. (2003). *Didaktik der Berufsbildung (Merkblätter)*. Dresden: SFPS - Wissenschaftlicher Fachverlag (Hochschulsript).