

Interkulturelle Kompetenz von DHBW Studierenden: Entwicklung eines qualitativen Assessment-Tools zur Begleitung von Outgoings

Interkulturelle Kompetenz ist traditionell ein umkämpftes Konstrukt, zu dessen Bezeichnung, Definition, Modell und Beurteilung es immer noch unzählige Ansätze gibt (Deardorff, 2004). So findet man hunderte verschiedene Begrifflichkeiten (bspw. kulturelle Intelligenz oder globale Kompetenz) sowie dutzende Modelle mit dazugehörigen Definitionen und Assessment-Ansätzen (Spitzberg & Changnon, 2009). Diese scheinen sich allerdings nicht per se voneinander zu unterscheiden, wodurch mittels aufwändiger Metaanalysen Konsens identifiziert werden kann, der als Grundlage für die Arbeit mit interkultureller Kompetenz notwendig ist. In diesem Sinne kann interkulturelle Kompetenz als ein komplexes Konglomerat handlungsorientierter (Fähigkeiten), kognitiver (Wissen) und affektiver (Einstellungen) Elemente verstanden werden, die benötigt werden um mit kulturell anderen angemessen und effektiv interagieren zu können (in Anlehnung an Fantini, 2009). Interkulturelle Kompetenz gilt im Sinne dieses Konsenses als Schlüsselqualifikation für das 21. Jahrhundert (Bensel & Weiler, 2000; Brislin, 2010; Dodrige, 1999; Rott et al., 2003) und als entscheidender Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit von Absolvent*innen (British Council, 2013; Crossman & Clarke, 2010; European Commission, 2014; Suarta et al., 2017). Durch eine zunehmend rasanter wachsende Globalisierung und damit einhergehende Entwicklungen wie weltweite Migration, einfacheres Reisen oder die Normalisierung von multinationalem Teamwork (Matveev, 2017; Vogt, 2018) wurde dieses angebrachte und effektive Verhalten in internationalen Räumen außerdem auch zu einer der zentralsten Herausforderungen für Bildungsinstitutionen (Lustig & Koester, 2010). Dadurch wird auch von tertiärer Bildung ein Schritthalten bezüglich ihrer Internationalisierung erwartet, die sich nicht nur auf die Hochschulstrukturen bezieht (bspw. ECTS), sondern auch auf die Inhalte der Curricula. Dieser komplexe Zustand des Konstrukts wirkt sich insbesondere auch auf die valide und zuverlässige Beurteilung aus (Fantini, 2009). Um der Komplexität des Konstrukts gerecht zu werden, hat man sich im vorliegenden Projekt für einen Mixed-Methods-Ansatz entschieden. Es werden Studierende der DHBW während ihres freiwilligen Theoriesemesters an einer ausländischen Partneruniversität (i.d.R. ca. 4 Monate) begleitet. Die Entwicklung und erstmalige Anwendung des Tools soll im Zentrum des Fachvortrags stehen.

Literatur

- Bensel, N., & Weiler, H. N. (2000). *Hochschulen für das 21. Jahrhundert zwischen Staat, Markt und Eigenverantwortung: Ein Hochschulpolitisches Memorandum im Rahmen der „Initiative D21“ unter Federführung der DaimlerChrysler Services (debis)*. DaimlerChrysler Services (debis) AG. http://www.hochschul-management.de/HS-Politisches_Memorandum.pdf
- Brislin, R. W. (2010). *The undreaded job: Learning to thrive in a less-than-perfect workplace*. Praeger.
- British Council. (2013). *Culture at work: The Value of Intercultural Skills in the Workplace*. British Council. <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/culture-at-work-report-v2.pdf>
- Crossman, J. E., & Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *Higher Education*, 59(5), 599–613.
- Deardorff, D. K. (2004). *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States* [Dissertation]. North Carolina State University.
- Dodrige, M. (1999). *Generic Skill Requirements for Engineers in the 21st Century*. 9–14.
- European Commission. (2014). *The Erasmus impact study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*. European

Commission: Education and Culture.

https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2014/erasmus-impact-summary_en.pdf

Fantini, A. E. (2009). Assessing Intercultural Competence. Issues and Tools. In D. K. Deardorff, *The SAGE handbook of intercultural competence* (S. 456–476). SAGE Publications.

Lustig, M. W., & Koester, J. (2010). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (6th ed). Allyn & Bacon.

Matveev, A. (2017). *Intercultural Competence in Organizations*. Springer International Publishing.

Rott, G., Diefenbach, B., Vogel-Heuser, B., & Neuland, E. (2003, 17-12). *The challenge of inter- and transdisciplinary knowledge: Results of the WISA Project*. European Conference of Educational Research, University of Hamburg. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003520.htm>

Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence: Issue and tools. In D. K. Deardorff (Hrsg.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (S. 2–52). SAGE.

Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. G. P. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st-century workplace: A literature review of labour market demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102, 337–342.

Vogt, K. (2018). Interkulturelle kommunikative Kompetenz fördern. In Heinz, Susanne, W. Riedel, Andréa, & T. Riecke-Baulecke (Hrsg.), *Basiswissen Lehrerbildung: Englisch unterrichten* (1., S. 80–95). Klett/Kallmeyer.