

KIT Interkulturell

Interkulturelles Mentoring für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

von Ralf Schneider¹

KIT SCIENTIFIC WORKING PAPERS 3



¹ House of Competence – HoC
Karlsruher Institut für Technologie - KIT

Im Rahmen der Projektausschreibung „Interkulturelle Kommunikation“ am
Karlsruher Institut für Technologie – KIT bewilligt für den Zeitraum
01. April 2010 bis 31. Dezember 2011

Projektdurchführung: Dr. Ralf Schneider

Impressum

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
www.kit.edu



Diese Veröffentlichung ist im Internet unter folgender Creative Commons-Lizenz
publiziert: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de>

2012

ISSN: 2194-1629

KIT Interkulturell

Interkulturelles Mentoring für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

House of Competence - HoC

Karlsruher Institut für Technologie - KIT

01.04.2010 – 31.12.2011



Inhaltsverzeichnis

1. Projektbeschreibung	3
2. Forschungsüberblick	5
2.1. Metastudie zu ‚Interkulturellem Mentoring‘	6
2.2. Daten	9
3. Situation für ausländische Studierende am KIT	13
4. Lehrveranstaltungen	16
4.1. Sommersemester 2010	17
Interkulturalität am KIT	17
4.2. Wintersemester 2010/11	26
I. Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell	28
II. Hauptseminar: Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen – Grundlagen und Ausbildungskonzepte	36
III. Interkultureller Theater-Workshop	39
4.3. Sommersemester 2011	39
KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen.....	39
5. Tagungen.....	45
5.1. Die deutsche Sprache und ich. Ausländische Studierende berichten.....	45
5.2. Nur die Harten komm‘ in‘ Garten?.....	47
5.3. MuMiS – Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium	47
5.4. Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen?	49
6. Fazit.....	50
6.1. Vorschlag für ein Karlsruher Modell ‚Interkulturelles Mentoring‘.....	51
7. Ausgaben.....	55
8. Literatur	56
8. Abbildungen	61
9. Anhang	63

1. Projektbeschreibung

Im Rahmen der Projektausschreibung ‚Interkulturelle Kommunikation‘ wurde der Antrag am *Karlsruher Institut für Technologie – KIT* von PROF. DR. ANDREAS BÖHN (*Institut für Literaturwissenschaft*) in Kooperation mit PROF. DR. –ING. DR. H.C. MULT. FRANZ NESTMANN (*Institut für Wasser und Gewässerentwicklung, Bereich Wasserwirtschaft und Kulturtechnik – IWG*) und PROF. DR. JÜRGEN REKUS (*Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik, Abt. Allgemeine Pädagogik*)

‚Interkulturelles Mentoring für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)‘

für den Zeitraum 01. April 2010 bis 31. Dezember 2011 bewilligt.

Mit der Durchführung des Projekts wurde DR. RALF SCHNEIDER im Rahmen einer 0,5-Stelle beauftragt und der Geschäftsstelle des *House of Competence (HoC)* zugeteilt.

Das Projekt sah neben der Erarbeitung des Forschungsüberblicks zu *Interkulturellem Mentoring* regelmäßige Lehrveranstaltungen vor, in denen interkulturelles Mentoring sowohl theoretisch vermittelt als auch für die Praxis gemeinsam mit den Studierenden, die hauptsächlich den B.A.-Ergänzungsbereich *Angewandte Kulturwissenschaft/ Kulturarbeit* an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften studieren, erarbeitet wurde.

Die sich aus den Lehrveranstaltungen ergebenden Mentorengruppen wurden während und nach der Vorlesungszeit durch DR. RALF SCHNEIDER betreut (Coaching). Zudem konnte über das *International Students Office – IStO* (ehem. *Akademisches Auslandsamt*) am KIT eine Kollegin gewonnen werden, einen ‚Interkulturellen Theater‘-Workshop für die Mentorinnen und Mentoren anzubieten.

Neben diesen Aufgaben besuchte DR. SCHNEIDER Tagungen der *CHE Consult GmbH*, die sich 2010 und 2011 verstärkt dem Thema der Diversität an Hochschulen widmete und konnte bei einer weiteren Tagung an der *Universität Siegen* Kontakte zum Projekt *Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium (MuMiS)* knüpfen, über den im Wintersemester 10/11 eine Lehrbeauftragte (Interkulturelle Kommunikation) für den B.A.-Ergänzungsbereich *Angewandte Kulturwissenschaft/ Kulturarbeit* gewonnen werden konnte, und so die Vernetzung zum Studiengang intensiviert wurde.

DR. SCHNEIDER betreute während der ersten Projekthälfte eine am *Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik* begonnene M.A.-Arbeit im Umfeld einer Evaluation des Mentoring. Während der Bearbeitung des hier angesiedelten Themas entschloss sich die Studierende gemeinsam mit ihrem Betreuer in der Pädagogik für ein anderes Thema, so dass die geplante Auswertung durch eine Studierende im Projekt nicht durchgeführt werden konnte.

Der Schwerpunkt der während der ersten Lehrveranstaltung im Sommersemester 2010 entwickelten Orientierungsphasen lag bei der Betreuung von Bildungsausländern, da das Seminar mit dem M.A.-Studiengang *Resources Engineering*, der explizit für Studierende aus dem Ausland

konzipiert ist, verbunden war. Während der zweiten Orientierungsphasen im Wintersemester 2010/11 nahmen auch Studierende anderer Studiengänge teil, die die deutsche Staatsangehörigkeit hatten, also auch zur Gruppe der Bildungsinländer gehören.

Die in diesem Projekt besonders zu berücksichtigende Studierendengruppe aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, ist der seit ihrem Bestehen dominierenden Ausrichtung an der ehemaligen *Technischen Hochschule Karlsruhe* (zur Zeit der Gründung 1825: *Polytechnicum*), nun *Karlsruher Institut für Technologie - KIT* angepasst. Am *KIT* werden gegenwärtig folgende Studiengänge mit einem Anteil aller Studierenden von 52% unter der Fachgruppe der Ingenieurwissenschaften zusammengefasst:

- Architektur
- Bauingenieurwesen
- Bioingenieurwesen
- Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik
- Elektrotechnik und Informationstechnik
- Electrical Engineering and Information Technologies
- Geodäsie und Geoinformatik
- Informatik
- Maschinenbau
- Materialwissenschaft und Werkstofftechnik
- Mechatronik
- Resources Engineering

Daneben werden noch die Fächergruppen Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften und die Lehramtsfächer angeboten.

Aus dem, gemessen an allen vertretenen Fächergruppen, hohen Anteil an ausländischen Studierenden in den Ingenieurwissenschaften (vgl. Kap. 3: Situation für ausländische Studierende am *KIT*) bot es sich an, diese, mehr als die Hälfte aller Studierenden am *KIT* zusammenfassende Fächergruppe, dem Projektantrag entsprechend gezielt zu berücksichtigen und insbesondere durch die Berücksichtigung des M.A.-Studiengangs *Resources Engineering* in die Untersuchung einzubeziehen.

Die in der Studierendenstatistik des *KIT*¹ angeführte Bezeichnung ‚Ausländer‘ wird der differenzierten Unterteilung Studierender mit nicht deutschen Kultureinflüssen in Bezug auf für ein interkulturelles Mentoring relevante Fragestellungen nicht gerecht. Bei der Datenerhebung der Immatrikulation am *KIT* kann gegenwärtig nur erfasst werden, wer keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Berücksichtigt man aber die hier postulierte Hypothese, dass alle Studierenden, die nicht im deutschen Kulturraum sozialisiert wurden, kulturbedingte Wechselbeziehungen mit deutschen Kulturen aufweisen, könnte interkulturelles Mentoring für weitaus mehr Studierende notwendig oder/ und von Interesse sein. Die ‚Ausländer‘ in der *KIT*-Studierendenstatistik entsprechen jenen Studierenden, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, gleichgültig wo sie ihre Hochschulzugangsberechtigung (in den amtlichen Statistiken als Bildungsaus- und -inländer bezeichnet) erworben haben. Aber auch deutsche Studierende, die

¹ www.kit.edu/studieren/6407.php

während des Studiums oder im Anschluss ins Ausland gehen möchten, begegnen unbekanntem Kulturreichem und würden zur Vor- und Nachbereitung ihres Auslandsaufenthalts von interkulturellem Mentoring profitieren.

Interkulturelles Mentoring wird hier als ein Bestandteil der Lehre angesehen, die im Rahmen eines die gesamte Hochschule umfassenden, oft als *Diversity Managements* bezeichnetes, Verfahren zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen beitragen kann. Neben den Bestandteilen der Lehre würden Maßnahmen und Strukturen in der Personalpolitik, der Forschung und der Hochschulorganisation ein kohärentes System zur Berücksichtigung einer Vielfalt der Kulturen an deutschen Hochschulen komplettieren. Die



Notwendigkeit einer Zuwendung dieses Komplexes zeigt sich auch in der Unternehmensinitiative *charta der vielfalt*², die seit 2006 deutsche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zur Unterzeichnung motiviert, um die Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern. Daneben existieren europaweit noch sechs weitere *Diversity-Charta*-Initiativen, die seit 2010 durch die EU koordiniert werden.

Allerdings zielen nicht alle Projekte und Maßnahmen im Kontext des sog. ‚*Diversity Managements*‘ auf die in dem hier angeführten Projekt behandelten Bereiche der Interkulturalität, sondern bilden oft Schwerpunkte von *Gender*- und *Disability*-Aspekten ab, die hier nicht zum Tragen kommen sollen.

Die Integration interkultureller Kompetenzen in die Lehre, aber auch in Forschung und Verwaltung, stellt bei dem vorherrschenden hohen Anteil von Studierenden mit kulturellen Einflüssen aus der ganzen Welt eine Notwendigkeit dar, die erst in den letzten Jahren erkannt wurde und schrittweise umgesetzt wird. Allerdings fehlt es den Hochschulen neben einzelnen Projekten und Programmen oft an verstetigten, strukturellen Maßnahmen, die zur Exzellenz der Lehre beitragen.

2. Forschungsüberblick

Der Forschungsüberblick im Bereich ‚*Interkulturelles Mentoring an deutschen Hochschulen*‘ ist diffus, da die Erforschung zum einen auf allgemeine Statistiken der Studierendenschaft an deutschen Hochschulen beruht, wobei diese bedingt durch entsprechende datenschutzrechtliche Bestimmungen nur über begrenzte Informationen Auskunft geben können, zum anderen auf Datenbestände zurückgreifen kann, die sich abseits des akademischen Umfelds mit Feldern wie *Diversity Management*, *Intercultural Coaching* und *Intercultural Communication* befassen und somit für den hier behandelten akademischen Kontext nur begrenzt aussagefähig sind. Solange keine flächendeckende Erhebung der kulturellen Hintergründe wie auch der kulturbedingten Defizite von Studierenden existiert, verbleibt die Forschungslage in einzelnen Modellprojekten (vgl. auch Kap. 0).

Das Mentoring an deutschen Hochschulen wird oft im Zusammenhang mit Karriereentwicklung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler angewendet und soll zumeist die Schnittstelle zwischen Hochschule und Berufsleben optimieren, indem Berufserfahrungen, auch

² www.charta-der-vielfalt.de

über Alumni, in die Hochschule hineingetragen werden. Diese Betrachtungsweise wird als zu eng angesehen und soll um die kulturell relevante Betreuung der Studierenden erweitert werden, mit dem Ziel, sie die Zeit des Studiums optimal erleben zu lassen.

Gerne wird auch in akademischen Einrichtungen auf den Terminus *Diversity Management* zurückgegriffen, der aus dem anglophonen unternehmerischen Bereich stammt, im anglophonen akademischen Bereich allerdings keine Verwendung findet. Stattdessen wird das, was deutsche Hochschulen zumeist unter *Diversity Management* verstehen und praktizieren im anglophonen Raum als *Widening Participation* bezeichnet. Seit 1999 existiert an der britischen *Open University*³ die Zeitschrift *Widening Participation and Lifelong Learning*, die regelmäßig über diese Forschung berichtet. Seit 2005 wird in Großbritannien im Auftrag des *Higher Education Funding Council for England (HEFCE)*⁴ systematisch der Nutzen der *Widening Participation* untersucht.⁵

Auch kann man häufig Mentorenprogramme an deutschen Hochschulen vorfinden, die im Grunde Mentorinnenprogramme darstellen und vornehmlich jungen Wissenschaftlerinnen oder Mitarbeiterinnen der Hochschule im Sinne einer Gleichbehandlung Unterstützung auf dem Karriereweg erbringen sollen.

In dem hier vorliegenden Projekt wurde das Mentoring in interkulturellen Belangen in den Vordergrund gestellt, wonach eine Mentorin oder ein Mentor analog zur namensgebenden Homerschen Gestalt, die über Odysseus' Sohn Telemachos wachte, der/dem Mentee deutsche Kulturen näher bringt und für Fragen beratend zur Seite steht.

Neben den zahlreichen Praxiserfahrungen in der Wirtschaft, in denen hauptsächlich *Diversity Management* im Fokus steht, sind nur wenig repräsentative Daten außerhalb der unternehmensinternen Evaluationen im deutschsprachigen Raum zugänglich. Ein transparentes Beispiel stellt das *Diversity Management* von *Teckentrup GmbH & Co. KG*⁶ dar. Das ostwestfälische Unternehmen, als Unterzeichner der *charta der vielfalt* sieht Diversität als Verkaufsvorteil und fördert sowohl multinationale Teams als auch die Sensibilisierung der Führungskräfte. Das Engagement von *Teckentrup* im Initiativkreis *Unternehmen VIELFALT OWL*⁷ zeigt, dass *Diversity Management* nicht nur im eigenen Unternehmen realisiert, sondern dass auch im Unternehmensverbund Diversität weiterentwickelt werden kann.

2.1. Metastudie zu ‚Interkulturellem Mentoring‘

Die hier relevanten Forschungsgegenstände im Kontext des interkulturellen Mentoring sind

- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelle Kompetenz
- Diversity Management
- Widening Participation
- Interkulturelles Lernen/ Mentoring/ Coaching

³ www.open.ac.uk

⁴ www.hefce.ac.uk

⁵ vgl. Gorard/ Smith 2006

⁶ www.teckentrup.biz/unternehmen.html

⁷ www.ifb-owl.de/unternehmen-vielfalt-owl.html

„Kultur“ wird im vorliegenden Projekt und insbesondere innerhalb der Lehrveranstaltungen und Orientierungsphasen im Sinne des erweiterten bzw. lebensweltlichen Kulturbegriffs verstanden (vgl. BOLTEN 2007). Damit soll eine Abgrenzung gegenüber dem engen Kulturbegriff dargestellt werden, der meist wertend, ausgrenzend und statisch eingesetzt wird, was dem hier verwendeten Begriff von Kultur, die als dynamisch und so wertfrei wie möglich verstanden werden soll, angemessener ist.

Interkulturelle Kommunikation wird wie auch *Diversity Management* zumeist im Umfeld von Unternehmenskulturen verstanden. Oft wird das Problem der kulturell bedingten Missverständnisse bei internationalen Geschäftsbeziehungen zum Anlass genommen, Führungskräften und Mitarbeitern Seminare und Workshops anzubieten, um sie auf effiziente Auslandsaufenthalte vorzubereiten. Auch ist der Übergang zur sog. „Kompetenzvermittlung“ (s.u.) fließend (z.B. MALITZ 2011, BERNINGHAUSEN/ HECHT-EL MINSHAWI 2009 und HECHT-EL MINSHAWI/ SZODRUCH 2008).

Andererseits bietet die Kommunikationswissenschaft umfangreiche Forschungen zum Thema an, bei der sprach- und kulturwissenschaftliche Aspekte Beachtung finden und sowohl voneinander getrennt als auch miteinander verwoben betrachtet werden (z.B. LIU/ VOLČIČ/ GALLOIS 2011, BROZINSKY-SCHWABE 2011, HERINGER 2010, BARMAYER/ GENKOVA/ SCHEFFER 2010 und LÜSEBRINK 2008).

Die Zeitschrift JOURNAL OF INTERCULTURAL COMMUNICATION RESEARCH (JICR) bietet hierzu einen Forschungsüberblick der *World Communication Association*.

Für den Bereich der **Interkulturellen Kompetenz** kann einerseits die soziologisch ausgerichtete Forschung im Vordergrund stehen (z.B. KURTZ/ PFADENHAUER 2010 und SCHRÖER 2009), andererseits Ratgeberleitfäden, bei der interkulturelle Kompetenz als Ziel von Trainingseinheiten im Vordergrund steht (z.B. HILLER/ VOGLER-LIPP 2010), die auch auf die Gruppe der Studierenden spezialisiert sein kann (z.B. VON QUEIS 2009). Die Literatur teilt sich auf und betrachtet einerseits eine einzelne Kultur (z.B. THOMAS ET AL 2003) (gegenwärtig oft die chinesische Kultur, wie z.B. bei WOESLER 2010, LIU 2010, KERNER 2009 und WANG 2008), bei der es oft nur auf *Dos & Don'ts* hinausläuft, andererseits transkulturelle Verhaltensweisen, die wissenschaftliche Grundlagen und auch das „Handwerkszeug“ im Umgang mit allen Kulturen darstellen sollen (z.B. BOLTEN 2007).

Diversity Management ist ein Begriff aus der internationalen Unternehmenskultur und wird leider allzu oft auf akademische Einrichtungen unreflektiert übertragen, da zusehends Hochschulen als Unternehmen angesehen werden. Es ist unbestritten, dass man von der langjährigen Erfahrung internationaler Aktivitäten global agierender Konzerne profitieren kann und die Ergebnisse mit den spezifischen Gegebenheiten einer Hochschule vergleichen soll, woraus sich eine eigenständige Fachrichtung etabliert hat. Im akademischen Bereich anglophoner Länder hat sich der Begriff der **Widening Participation** etabliert (z.B. BARKAS 2011 und DAVID

2010). In Deutschland bezeichnet man dies oft noch immer irreführenderweise als ‚*Diversity Management*‘. Da die Ziele der Agierenden in Unternehmen (Profit) andere sind, als die in Hochschulen (Wissen), sollte großen Wert auf die Unterscheidung gelegt werden.

Die Forschungsliteratur ist gemäß der Entstehungsgeschichte des *Diversity Managements*, das im unternehmerischen Bereich schon seit den 1960ern seine Berechtigung in der Frauenrechtsbewegung darlegt, die in Deutschland ihre gesetzliche Grundlage durch Art. 3, Abs. 2 des Grundgesetzes („Männer und Frauen sind gleichberechtigt“) erhalten hat, zumeist im beruflichen, wirtschaftlichen und politischen Sektor dominant (z.B. KOCH/ SPEISER 2009, KÖPPEL 2007).

„*Diversity Management*“ an Hochschulen hat einen ihrer Ursprünge Anfang der 1990er Jahre an der University of Michigan⁸. Dort wurde das sog. „The Michigan Mandate: A Strategic Linking of Academic Excellence and Social Diversity“ entwickelt, das seitdem ein Instrument für den adäquaten Umgang von US-amerikanischen Universitäten mit der Globalisierung anbietet.

Die Nähe ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge mit der Wirtschaft lässt die oben angesprochene Forderung nach strikter Trennung von *Diversity Management* und *Widening Participation* weniger zielführend erscheinen, da Absolventen u.a. auf ihren Einsatz in Unternehmen vorbereitet werden sollen, so dass bei diesem Fachbereich beide Ansätze zum Tragen kommen müssten. Einen im Zusammenhang von *Diversity Management* und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen guten Überblick bietet die auf ihrer Dissertation beruhende Veröffentlichung von HIMMEL 2004.

Die stetig steigende Verbreitung des Internet bietet neue Tendenzen der *Widening Participation*. Da schon in den Anfängen der Informations- und Kommunikationstechnologie Hochschulen und internationale Forschungseinrichtungen eine bedeutende Rolle bei ihrer Entwicklung und Verbreitung spielten, stellt die Verbindung der stetig zunehmenden Nutzung von *Social Networks* und *Widening Participation* eine nahezu natürliche Möglichkeit dar, Diversität mit Hilfe moderner IuK-Technologie zu kombinieren (z.B. FULLER 2011 und YOUNG 2006).

Für Anfang 2012 ist von PROF. DR. UTA KLEIN und DANIELA HEITZMANN⁹ (*Christian-Albrechts-Universität zu Kiel*) die Veröffentlichung eines Sammelbandes mit dem Titel „Diversity und Hochschule. Teilhabebarrrieren und Strategien zur Gestaltung der Vielfalt“ geplant, der sich explizit den Themenkomplexen an deutschen Hochschulen widmen soll.

Die **Erforschung des interkulturellen Lernens** bildet die wissenschaftliche Grundlage für interkulturell ausgerichtete Lehre sowohl für die Schule, die Hochschule oder Fort- und Weiterbildung (z.B. HOLZBRECHER 2010, WEIDEMANN ET AL 2010). Die Vermittlung von Sprachen und kulturellen Inhalten ist hierbei ebenso wichtig, wie das adäquate Verhalten von Lehrenden und Lernenden bei unterschiedlichem kulturellen Hintergrund.

⁸ milproj.dc.umich.edu

⁹ www.gender.uni-kiel.de

2.2. Daten

Die Situation von sog. Bildungsausländern¹⁰ und Bildungsinländern¹¹ wird oft getrennt untersucht, beherbergt aber Problemstellungen, die für beide Gruppen an deutschen Hochschulen relevant sind. Sprachliche und kulturelle Hürden beeinflussen das Studium und bedingen (Bezugsgruppe Absolventen 2008) bei Bildungsinländer eine Abbrecherquote von 41% und bei Bildungsausländern von 50%, während durchschnittlich 24% der Deutschen ihr Studium abbrechen.¹²

Die bundesweite Erforschung der Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund wirft Fragen auf, denn offenbar sind diese Daten mit der Realität an Hochschulen nur bedingt vereinbar, wie das Beispiel der *Universität Duisburg-Essen* zeigt.

Die von der *Hochschul-Informationssystem GmbH - HIS* durchgeführte 19. Sozialerhebung von 2009 zeigt im Vergleich zu den Ergebnissen an der *Universität Duisburg-Essen*, dass schon bei der Erhebung der Daten, Unterschiede durch die sich unterscheidenden Definitionen von Gruppe wie „*Studierende mit Migrationshintergrund*“ zu abweichenden Ergebnissen führen. Während die 19. Sozialerhebung „*Studierende mit Migrationshintergrund*“ folgende Gruppen zusammenfasst

- „Eingebürgerte Studierende – also solche Studierende, die ihre ursprüngliche zugunsten der deutschen Staatsangehörigkeit aufgaben.
- Deutsche Studierende, bei denen zumindest ein Elternteil eine ausländische Staatsangehörigkeit hat.
- Studierende, die neben der deutschen eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen.
- Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben – so genannte Bildungsinländer/innen“¹³;

möchte die Studierendenbefragung an der *Universität Duisburg-Essen* folgende Gruppen darunter verstehen

- „Studierende, von denen ein Elternteil in einem anderen Land als Deutschland geboren wurde und/oder eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besessen hat oder besitzt,
- Studierende, von denen beide Elternteile in einem anderen Land als Deutschland geboren wurden und/oder eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besessen haben oder besitzen,
- kein Elternteil mit Migrationshintergrund – Studierende sind aber nicht in Deutschland geboren bzw. haben eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit (gehabt)“¹⁴.

Die *Universität Duisburg-Essen* stellt eine Diskrepanz der Studierendenzahl mit Migrationshintergrund (ohne Bildungsausländer) von 4,4% fest, je nachdem, welche Definition

¹⁰ Bildungsausländer: Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erwarben und erst für das Studium nach Deutschland kamen.

¹¹ Bildungsinländer: Studierende, die ihre Hochschulreife in Deutschland erlangten, jedoch keinen deutschen Pass besitzen.

¹² DAAD 2011b, S. 50

¹³ BMBF 2010a, S. 501

¹⁴ Müller 2011, S. 5

Anwendung findet (gem. der 19. Sozialerhebung: 11%; gem. der Studierendenbefragung: 15,4%). Gemäß der Studierendenbefragung ergab sich an der *Universität Duisburg-Essen* ein Anteil von 24,2% an Studierenden, die einen Migrationshintergrund angeben.

Einerseits finden wir also Zahlen über Bildungsausländer (wie in Kap. 3; Situation für ausländische Studierende am *KIT*) und andererseits existieren Zahlen über Studierende mit Migrationshintergrund. Da bei der Immatrikulation am *KIT* nur die Staatsangehörigkeit erfasst wird, ist der Blick auf die tatsächliche Zahl der Studierenden mit anderskulturellen Einflüssen nicht transparent.

Auch im vom *Statistischen Bundesamt Deutschland* durchgeführten *Mikrozensus 2005* wurde festgestellt, dass 7,3 Mio. Ausländer in Deutschland leben, zudem aber 8 Mio. Deutsche mit Migrationshintergrund. Somit sind fast ein Fünftel (19%) der Gesamtbevölkerung Deutschlands im Jahr 2005 Menschen (Deutsche und Ausländer) mit nicht deutschem Kulturhintergrund.¹⁵

Diversity Management oder besser *Widening Participation* an deutschen Universitäten wird nur langsam und nicht flächendeckend in die Hochschulorganisation implementiert. So wurde z.B. an der *RWTH Aachen* die am Rektorat angesiedelte Stabsstelle *Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)*¹⁶ gegründet (14 Mitarbeiter für Personal- und Organisationsentwicklung und TANDEM-Mentoring-Programme sowie 7 Forschungsprojektmitarbeiter).

An der *Universität Duisburg-Essen* wurde die erste Prorektorin, Frau PROF. DR. UTE KLAMMER an einer deutschen Hochschule für *Diversity Management* eingesetzt.¹⁷

Die *Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg* bezeichnet sich selbst in ihrem Leitbild als „weltoffene und international ausgerichtete Universität [...] [die] dem gegenseitigen Verständnis der Nationen und Kulturen verpflichtet“¹⁸ ist.

Selbstverständlich arbeiten in diesem Bereich schon seit vielen Jahren Gleichstellungsbeauftragte an deutschen Hochschulen, jedoch reduziert sich diese Rolle zumeist auf wenige Personen in der Verwaltung, die meist Einzelfälle behandeln und kaum in die Organisationspolitik der Hochschule involviert sind.

Neben diesen wenigen strukturellen Maßnahmen und Positionen finden zahlreiche Programme zur Diversität an deutschen Hochschulen statt, die sich zum einen mit der Gleichberechtigung von Frau und Mann, mit der Gleichberechtigung von Behinderten und Nichtbehinderten und zum anderen mit Fragen der Interkulturalität beschäftigen. Nur wenige Programme sind dafür ausgelegt, länger als eine über zwei oder wenig mehr Jahre andauernde Projektlaufzeit zu agieren. Der *Deutsche Akademische Austauschdienst* fördert seit 2009 mit seinem *PROFIN*-Programm¹⁹ Modell- (pro Projekt max. 60.000 € p.a.) und Adaptionsprojekte (pro Projekt max. 25.000 € p.a.) an deutschen Hochschulen, die eine



¹⁵ Statistisches Bundesamt 2006, S. 9

¹⁶ www.igad.rwth-aachen.de

¹⁷ www.uni-due.de/diversity

¹⁸ www.uni-erlangen.de/universitaet/Uni_Leitbild_dt.pdf

¹⁹ www.daad.de/hochschulen/betreuung/profin/09239.de.html

Laufzeit von 10 bis 24 Monaten haben und wichtige Initialzündungen an den Einrichtungen etablieren. Auch das *KIT* konnte in der ersten Ausschreibungsrunde (2009-2011) mit dem Projekt ‚*Integration durch Internationalisierung der Lehre*‘ (Modellprojekt) und in der dritten Ausschreibungsrunde (2011-2012) mit dem Projekt ‚*PeerNet am KIT*‘ (Adaptionsprojekt) durch die Förderung des *DAAD* einen Beitrag für die Verbesserung von Belangen der Diversität leisten. Die Folgefinanzierung ist für den Großteil der Projekte aber leider nicht gewährleistet.

Im Folgenden sind beispielhaft zwei Programme aufgeführt, die an ihren Hochschulen bereits verstetigt werden konnten.

Interkulturelles Mentoring-Programm der *Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin*²⁰

- seit April 2008
- Tandem- oder Tridembeziehungen zwischen Mentor/inn(en) und Mentee(s)
- Dauer: 12 Monate
- Treffen finden regelmäßig mind. 1x monatlich statt
- Mentoren sind Personen aus dem Berufsleben
- Mentees suchen Netzwerke und Kontakt zu Unternehmen sowie persönliche und karrierebezogene Weiterentwicklung

MentoDue-Interkulturell* – fakultätsübergreifendes Mentoring für Studierende mit Zuwanderungsgeschichte an der *Universität Duisburg-Essen²¹

- seit 2003
- es fand eine Online-Vollerhebung im SS 2009 durch das Prorektorat für Diversity Management statt
- Stand Dezember 2011: 24,2% der befragten Studierenden haben einen Migrationshintergrund; 70,3% der befragten Studierenden mit Migrationshintergrund verfügen über die deutsche Staatsbürgerschaft.
- Diskrepanz der Definition ‚mit Migrationshintergrund‘:
 - o gem. der 19. Sozialerhebung: 11%
 - o gem. der Studierendenbefragung: 15,4%

Eine weiterführende Auswahl von Programmen zu interkulturellem Mentoring an Hochschulen findet sich hier:

- Interkulturelles Mentoring an der Universität Osnabrück²²
- Interkulturelles Mentoring der Stadt Osnabrück²³

²⁰ www.hwr-berlin.de/service/career-service/mentoring

²¹ www.uni-due.de/zfh/ke_mentodueinterkulturell.php

²² www.imos.uni-osnabrueck.de

²³ www.osnabrueckonline.com/64999.asp

- Interkulturelles Mentoring an der Folkwang Universität der Künste²⁴
- Büro für Gender und Diversity an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg²⁵
- *enter science* für Studierende mit Migrationshintergrund an der Universität Bremen²⁶
- Internationales Mentoring Programm an der *Universität Siegen*²⁷

Die Programme richten sich an Studierende mit Migrationshintergrund, wobei nicht explizit zwischen Ausländern und Deutschen unterschieden wird. Das Ziel der Programme ist immer ähnlich: Die Zielgruppe soll durch gezielte Förderung und Lehre an die Kultur in Deutschland herangeführt werden und somit das Studium erleichtern.

Neben dem kulturgeprägten akademischen Umfeld, interagieren die Studierenden aber natürlich auch noch in ihrem Alltag mit weiteren Teilöffentlichkeiten, die kulturelle Eigenarten aufweisen. Die Räume, in denen sich die Studierenden bewegen umfassen

- das Wohnumfeld (Studierendenwohnheime, Gastfamilien, Wohnviertel etc.)
- das Arbeitsumfeld (Jobs, Praktika etc.)
- das Umfeld des täglichen Bedarfs (Einkaufsmöglichkeiten, Banken, Arztpraxen etc.)
- das religiöse Umfeld (Gotteshäuser, Gemeinden etc.)
- das Freizeitangebot (Sport, Musik, Kunst etc.)
- die städtische Verwaltung (Ämter, Polizei etc.)

Da die ausländischen Studierenden wenige Monate bis mehrere Jahre in Deutschland verbringen, macht dieser nicht akademische Kontext einen erheblichen Anteil der Zeit aus, der die Gesamtsituation der Studierenden beeinflusst.

Zudem erscheint es sinnvoller die Studierenden nicht einfach in Deutsche, Bildungsinländer und Bildungsausländer zu unterteilen. Wie die *CHE-QUEST*-Studie²⁸ zeigt, ergibt die Unterteilung von Studierenden gemäß ihrem Verhalten Gruppen, die die Realität besser abbilden:

- Wunschkandidat(inn)en
- Lonesome Rider
- Pragmatiker(innen)
- Ernüchterte
- Pflichtbewusste
- Nicht-Angekommene
- Mitschwimmer(innen)
- Unterstützungsbedürftige

²⁴ www.folkwang-uni.de/home/hochschule/international/international-office/interkulturelles-mentoring

²⁵ www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de/diversity-management.shtml

²⁶ www.uni-bremen.de/chancengleichheit/enter-science-fuer-studierende-mit-migrationshintergrund.html

²⁷ www.uni-siegen.de/alumni/netzwerk/international/mentoring/?lang=de

²⁸ CHE Consult GmbH 2011, S. 9

Fasst man die Anteile derjenigen Gruppen zusammen, die man gemeinhin als Klientel für ein interkulturelles Mentoring im Blick hat (Nicht-Angekommene, Mitschwimmer(innen) und Unterstützungsbedürftige), so ergibt sich laut *CHE-QUEST* ein Anteil von 39,2% und keinesfalls kann man bei den hier zusammengefassten Studierenden ausschließlich von solchen mit Migrationshintergrund sprechen. Auch Studierende, die innerhalb der deutschen Kultur sozialisiert wurden, zählen zu diesen Gruppen und benötigen kulturbezogene Unterstützung.

3. Situation für ausländische Studierende am KIT

Die Zahl der ausländischen Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen (Bildungsausländer und Bildungsinländer) ist von 2009 auf 2010 (Wintersemester 2009/10) bundesweit um 5.600 auf 244.775 angestiegen, womit Bildungsausländer und Bildungsinländer laut *DAAD* 11,5% aller Studierenden stellen.²⁹

2010 studierten laut *DAAD* 2.121.178 Studierende an deutschen Hochschulen, wovon an Universitäten 1.269.263 Deutsche und 179.353 ausländische Studierende immatrikuliert waren, was einen Anteil ausländischer Studierenden an allen Studierenden an Universitäten von 12,38% ergibt. Die vom *DAAD* verwendeten Zahlen des *Statistischen Bundesamts* fassen unter dem Begriff ‚ausländische Studierende‘ Bildungsinländer und Bildungsausländer zusammen.

Am *KIT* werden unter dem etwas undeutlichen Begriff ‚Ausländer‘ in der Studierendenstatistik ebenfalls Bildungsaus- und -inländer gezählt, gleichgültig, wo diese ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben³⁰. Vergleicht man den bundesweiten Durchschnitt des Anteils ausländischer Studierender (nur an Universitäten laut *DAAD* von 12,3% (Bildungsausländer: 9,6%; Bildungsinländer 2,7%) mit dem Anteil ‚Ausländer‘ am *KIT* im Wintersemester 2009/10 (17,2%), so wird sehr deutlich, dass am *KIT* überdurchschnittlich viele ausländische Studierende immatrikuliert sind.

Auch im Wintersemester 2011/12 war die Zahl ausländischer Studierender am *KIT* laut Studierendenstatistik³¹ mit 3.543 gegenüber dem Bundesdurchschnitt des Wintersemesters 2009/10 mit 15,7% weiterhin sehr hoch.

Diese hohen Anteile korrelieren mit dem Anteil an Bildungsausländern an deutschen Universitäten in den Ingenieurwissenschaften. In dieser Fächergruppe sind im Wintersemester 2009/10 laut *DAAD* 15% Bildungsausländer immatrikuliert und stellen damit den höchsten Wert gemessen an allen Fächergruppen³² dar.

²⁹ DAAD 2011a, S. 7

³⁰ laut KIT-IMAG, www.imag.kit.edu

³¹ www.kit.edu/studieren/6407.php

³² Fächergruppen sind: Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport/ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften/ Mathematik, Naturwissenschaften/ Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften/ Veterinärmedizin, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/ Ingenieurwissenschaften/ Kunst, Kunstwissenschaft (vgl. DAAD 2011a, S. 18)

	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS 10	WS 10/11	SS 11	WS 11/12
ausl. Stud.	3.321	3.105	3.395	3.218	3.466	3.301	3.543
Stud. gesamt	18.748	17.354	19.721	18.348	20.771	19.377	22.552
ausl. Stud. [%]	17,71	17,89	17,22	17,54	16,69	17,04	15,71

Abb. 1: „Ausländer“ am Karlsruher Institut für Technologie - KIT

Der Anteil der ‚Ausländer‘ (Bildungsaus- und -inländer) sank in den vergangenen drei Jahren zwar um zwei Prozent von 17,7% auf 15,7%, dennoch stieg ihre absolute Zahl im selben Zeitraum um 222 von 3.321 auf 3.543.

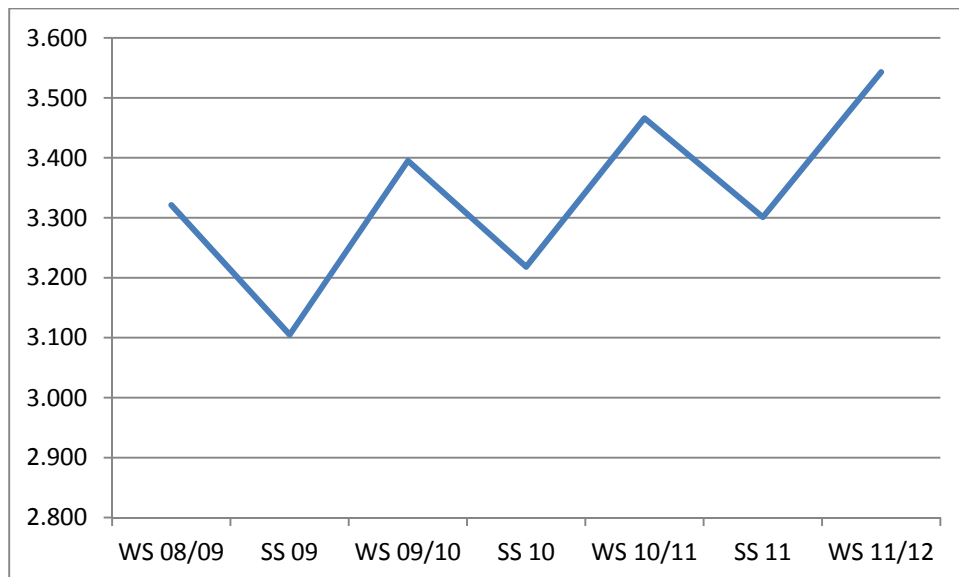


Abb. 2: „Ausländer“ am Karlsruher Institut für Technologie - KIT

In den hier besonders angesprochenen Studiengängen der Ingenieurwissenschaften ist der Anteil ausländischer Studierender am *KIT* überdurchschnittlich hoch und liegt im Mittel bei 19,13%. Da die Werte des *DAAD*³³ lediglich Bildungsausländer beschreiben, lässt sich der dort beschriebene Anteil dieser Studierendengruppe von 15% (nur an Universitäten) nur mittelbar mit dem Wert der beim *KIT* unter „Ausländer“ zusammengefassten Studierenden vergleichen. Gemessen am Anteil von Bildungsausländern an allen ausländischen Studierenden (laut *DAAD*), läge der geschätzte Wert (vorausgesetzt Bildungsinländer und Bildungsausländer wählen in etwa zu ähnlichen Anteilen ingenieurwissenschaftliche Studiengänge) von Bildungsausländern am *KIT*, die

³³ DAAD 2011a, S. 18

in ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge immatrikuliert sind 14,9%. Dies wiederum entspräche sehr gut dem Bundesdurchschnitt laut *DAAD*.

WS 11/12³⁴			
	Ausländer	Σ	%
Architektur	181	816	22,18
Bauingenieurwesen	229	1.410	16,24
Bioingenieurwesen	19	288	6,6
Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik	145	1.041	13,93
Electrical Engineering and Information Technologies	8	8	100
Elektrotechnik und Informationstechnik	372	1.848	20,13
Geodäsie und Geoinformatik	16	78	20,51
Informatik	477	2.363	20,19
Maschinenbau	779	3.838	20,3
Materiawissenschaft und Werkstofftechnik	5	30	16,67
Mechatronik	5	23	21,74
Resources Engineering	13	14	92,86
Gesamt	2.249	11.757	19,13

Abb. 3: „Ausländer“ in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen am Karlsruher Institut für Technologie - KIT

Dass Bildungsausländer neben hochschulspezifischen Herausforderungen auch Schwierigkeiten nicht akademischer Natur ausgesetzt sind, zeigt die 19. Sozialerhebung des *BMBF*³⁵, laut der im Jahr 2009 37% der Bildungsausländer Schwierigkeiten mit dem Kontakt zu deutschen Studierenden und 33% Schwierigkeiten mit dem Kontakt zur Bevölkerung haben, wohingegen nur 25% Schwierigkeiten mit den Leistungsanforderungen im Studium angeben (dieser Anteil stieg allerdings in den letzten Jahren kontinuierlich: 2003: 19%; 2006: 23%; 2009: 25%). Auch die deutsche Sprache macht mehr als einem Viertel (28%) dieser Studierendengruppe Probleme. Ob diese Werte auch für Bildungsinländer zutreffen kann, hier nur vermutet werden.

Neben den notwendigen Maßnahmen, die das *KIT* durch den enormen Anstieg aller Studierenden um 3.804 von 18.748 auf 22.552 in nur drei Jahren entwickeln muss, birgt der Anstieg der Bildungsausländer ein besonders zu betrachtendes Feld an zu entwickelnden Maßnahmen.

³⁴ www.kit.edu/downloads/Statistik_WS11.pdf

³⁵ BMBF 2010b, S. 52

Das KIT besitzt mit seiner Dienstleistungseinheit *Internationales*^{36 37} eine neue Struktur, die sich in drei Abteilungen untergliedert

- *International Students Office (ISTO)*³⁸ (chem. *Akademisches Auslandsamt*)
- *International Scholars & Welcome Office (IScO)*
- *Regionalstrategie & Information (RSI)*

und mit ihrer direkten Zuordnung zum Präsidium des KIT eine wichtige Bündelung der hochschulpolitischen Aktivitäten in internationalen Angelegenheiten darstellt. Ein über das gesamte Studium andauerndes Mentoring wird noch nicht angeboten.

Zwar leiden sicherlich nicht alle ausländischen Studierenden an den vom Anthropologen KALVERO OBERG³⁹ beschriebenen Kulturschock-Phasen ‚Entfremdung‘ (Phase 2), ‚Eskalation‘ (Phase 3) und ‚Missverständnisse‘ (Phase 4), aber die o.g. Schwierigkeiten aus der 19. Sozialerhebung des BMBWF lassen vermuten, dass sich auch nicht alle Studierenden in Phase 1 (Euphorie) oder Phase 5 (Verständigung) befinden. Die Dauer der einzelnen Phasen variiert individuell, jedoch trägt die durch das B.A./M.A.-Modell verkürzte Studiendauer eher dazu bei, dass sich die Studierenden vor ihrer etwaigen Abreise noch in einer der vier ersten Phasen befinden und eines interkulturellen Mentorings bedürfen. Genaue Daten hierzu wären allerdings noch zu erheben.

Der hier im Projekt gesetzte Schwerpunkt auf die Lehre in Verbindung mit Studierenden der Kulturwissenschaften und der Entwicklung eines Modells eines KIT-weiten Informations- und Beratungsangebot für ausländische Studierende, wird in den unten erläuterten Lehrveranstaltungen näher ausgeführt.

4. Lehrveranstaltungen

Neben der Vermittlung von Fachwissen stellt vor dem Hintergrund der Diversität ebenfalls die Vermittlung und Entwicklung von interkultureller Kompetenz an Hochschulen eine Notwendigkeit dar. Nicht zuletzt deshalb, weil das Erkennen und Herausbilden von Potenzialen kultureller und sozialer Kompetenzen als Kernelemente exzellenter Lehre verstanden werden müssen. Dies gilt ganz besonders für Absolventinnen und Absolventen, die in internationalen Forschungsgruppen oder global agierenden Unternehmen tätig sein werden. Die kulturelle Diversität der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge am KIT spiegelt dies sehr gut in dem hohen Anteil an Bildungsausländern wider.

Die in diesem Projekt durchgeführten Lehrveranstaltungen zielen zum einen auf die Vermittlung einer theoretischen Basis zum Feld der ‚Interkulturellen Kommunikation‘ und zum anderen auf die Entwicklung von Orientierungsphasen durch Studierende für Studierende (vgl. HILLER: ‚Interkulturelle Integrationstrainings von Studierenden für Studierende‘⁴⁰).

³⁶ www.intl.kit.edu

³⁷ www.facebook.com/kit.international

³⁸ www.intl.kit.edu/istudent

³⁹ Oberg 1960

⁴⁰ Hiller/Vogler-Lipp 2010, S. 24

Es wurde nicht explizit auf Methoden zur Vermittlung von interkultureller Kompetenz eingegangen, da die Verbindung der kulturwissenschaftlichen Basis mit den örtlichen Spezifika am KIT und in Karlsruhe die Studierenden dazu anleiten sollte, selbstständig adäquate Informationsangebote für Studierende mit Migrationshintergrund zu entwickeln.

Die aus den Lehrveranstaltungen hervorgegangenen Mentorinnen und Mentoren entwickelten eigene Informationsveranstaltungen für Studierende der Ingenieurwissenschaften und anderer Fachbereiche. Das Angebot der Kulturwissenschaftsstudierenden war als komplementäre Unterstützung neben den Sprachkursen, die ebenfalls auf deutsche Kulturen eingehen, für diese Zielgruppe konzipiert. Jedoch besuchen bei weitem nicht alle Bildungsausländer solche Sprachkurse. Laut 19. Sozialerhebung des BMBF besuchen 44% der Bildungsausländer keine Sprachkurse, wobei die Mehrzahl (60%) dies als nicht notwendig ansieht, währenddessen sich 28% keine Zeit nehmen können.⁴¹

Für die Lehrveranstaltungen hilfreich waren neben der oben angeführten Forschungsliteratur insbesondere BROZINSKY-SCHWABE 2011, v. QUEIS 2009 und SEIFERT 2008.

Aber auch zahlreiche Zeitungs- und Zeitschriftenartikel⁴² sowie einschlägige Internetportale⁴³ boten aktuelle, komplementäre Informationen für die einzelnen Lehreinheiten.

4.1. Sommersemester 2010

Interkulturalität am KIT

DR. PHIL. RALF SCHNEIDER/ DR. RER. NAT. CHARLOTTE KÄMPF

DR. SCHNEIDER entschied sich die erste Lehrveranstaltung im Rahmen des Projekts trotz sehr kurzer Vorbereitungszeit (Projektbeginn: 01. April 2010; Vorlesungsbeginn: 12. April 2010) bereits im Sommersemester 2010 stattfinden zu lassen.

Gemeinsam mit der stellvertretenden Leiterin des internationalen M.A.-Studiengangs *Resources Engineering*, Frau DR. CHARLOTTE KÄMPF wurde das Konzept der Lehrveranstaltung auf der für den B.A.-Ergänzungsbereich *Angewandte Kulturwissenschaft/ Kulturarbeit* etablierten Lehrveranstaltung ‚Interkulturelle Kommunikation‘ aufgebaut und entsprechend des Projektschwerpunkts ‚Mentoring‘ modifiziert. Unterstützt wurde die Lehrveranstaltung durch Hilfskräfte des Instituts für Berufspädagogik/ Allgemeine Pädagogik und des M.A.-Studiengangs *Resources Engineering*.

Die Lehrveranstaltung konnte auf das im vorangegangenen Wintersemester 2009/10 durchgeführte Seminar ‚Kulturwissenschaft/-arbeit - Interkulturalität‘ von PROF. DR. BURKHARDT KRAUSE und DR. CHARLOTTE KÄMPF aufbauen. Der Schwerpunkt dieses Seminars lag auf der Vermittlung von theoretischen Grundlagen zur Interkulturalität sowie dem Verhältnis dieser Theorien mit der Praxis und stellte somit für diejenigen Studierenden, die im darauf

⁴¹ BMBF 2010b, S. 32

⁴² vgl. Literaturverzeichnis

⁴³ www.interkulturelles-portal.de; www.dw-world.de; www.ikkompetenz.thueringen.de; www.sietareu.org

folgenden Sommer ‚Interkulturalität am KIT‘ besuchten, den Großteil der kulturwissenschaftlichen Basis.

Die Zielgruppe des Seminars mit durchschnittlich 32 Teilnehmern waren vorrangig Studierende des B.A.-Ergänzungsbereichs *Angewandte Kulturwissenschaft/ Kulturarbeit*. Des Weiteren war die Lehrveranstaltung aber auch für alle Studierende des *KIT* geöffnet, die sich für das Thema der Interkulturalität an Hochschulen interessierten.

Die in der Projektantragsstellung vorgesehene Kooperation mit dem *KIT-Institut für Wasser und Gewässerentwicklung* der *Fakultät für Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften* konnte im Rahmen des Seminars bereits in dieser frühen Projektphase vertieft und ausgebaut werden. Der an dieser Fakultät angesiedelte internationale (englisch- und deutschsprachige) M.A.-Studiengang *Resources Engineering*⁴⁴ bot einen reichhaltigen Erfahrungsschatz an Lehrbedingungen mit ausländischen Studierenden, der insbesondere für die zweite Seminarhälfte sehr gut genutzt werden konnte.



Das Seminar unterteilte sich in zwei Hälften: in der ersten Hälfte wurden die notwendigen theoretischen Grundlagen erarbeitet zu:

- Interkulturelle Kompetenz
- Konzepte/ Schemata zur Kommunikation im interkulturellen Kontext
- Bildung von Kulturen (*cultural identity*)
- Interkulturalität an Hochschulen
- Studium in einer anderen Kultur
- „Bildungs-“ Kulturen
- Politische Vorgaben zur Interkulturalität

In der zweiten Hälfte konzipierten die Seminarteilnehmer Orientierungsphasen für interessierte ausländische Studierende (insbesondere die Studierenden von *Resources Engineering*) in den Bereichen

- Studium am *KIT*
- IT-Ressourcen für Vorlesungen und Prüfungen
- Leben in Karlsruhe

und wurden zu O-Phasen-Mentoren.

Die Konzepte wurden mit den Seminarleitern besprochen und im Anschluss von den Mentoren umgesetzt.

⁴⁴ www.bgu.kit.edu/387.php

O-Phase ‚Studium am KIT‘

Die O-Phase ‚Studium am KIT‘ sah den Besuch folgender Institutionen am KIT vor:

- *Studentenwerk Karlsruhe* (z. B. *International Student Center*)
- *DAAD* (*Deutscher Akademischer Austauschdienst*)
- *ZAK* (*Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft und Studium Generale*)
- *HoC* (*House of Competence*)
- Sprachenzentrum des KIT
- Mensa am Adenauerring
- Fachschaft / Institut
- KIT-Bibliothek
- *USTA*

Des Weiteren wurden den Mentees Orte zur Freizeitgestaltung auf dem Campus näher gebracht:

- *AKK* (*Arbeitskreis Kultur und Kommunikation*)
- Hochschulsport des KIT
- *AFK* – Das Kino an der Universität
- Studentisches Kulturzentrum (*Studentenwerk Karlsruhe*)
- Hochschulgruppen
- Internationales Café des Sprachenzentrums

Es wurden elementare organisatorische Informationen zu folgenden Themen präsentiert:

- Öffnungszeiten der Sekretariate
- Sprechstunden der Dozenten
- ECTS-Scheinvergabe
- An- und Abmeldungen von Prüfungen
- Funktion/ Anwendung der FriCard

Zudem wurden folgende Informationsmaterialien verteilt und erläutert:

- Leitfaden des Studiengangs *Resources Engineering*
- Studienverlauf/ Studienplan (zib-Broschüre)
- Broschüre mit wichtigen Daten, wie Ansprechpartnern, Öffnungszeiten etc.
- Hinweis auf die „Uni – Kultur“ (Liste mit geläufigen studienrelevanten Vokabeln, Umgang mit und Verhalten gegenüber Dozenten, Einhalten von Fristen etc.)
- Kontaktdaten/ Erreichbarkeit der Mentoren „Studium am KIT“ bei Fragen der Mentees

O-Phase ‚IT-Ressourcen für Vorlesungen und Prüfungen‘

Auch die Infrastruktur der Informations- und Kommunikationstechnologie ist kulturell geprägt, so dass die Nutzung und das Verhältnis von Nutzern und Technologie nicht selbsterklärend oder gar transkulturell sein können. In jedem Land werden IuK-Technologien anders genutzt und diese Nutzung ist keinesfalls standardisiert. Die ausländischen Studierenden stehen einerseits vor der Aufgabe, sich den deutschen Gegebenheiten zu stellen, andererseits müssen sie sich aber auch mit der besonderen technologischen Situation der deutschen Hochschullandschaft vertraut machen⁴⁵.

Die spezifische Situation am *KIT* als ehemalige technische Universität und mit einer führenden Rolle in der nationalen und internationalen Informatik generiert zahlreiche Möglichkeiten zur Nutzung von IuK-Technologien, bedeutet aber auch, dass die Mitglieder, Studierende und Mitarbeiter in Forschung, Lehre und Verwaltung, Medienkompetenzen erwerben (müssen), die an anderen Einrichtungen anders oder nicht vorhanden sind. Da vielfach die Nutzung der IuK-Ressourcen bei zahlreichen Prozessen notwendig geworden ist, stellt das Wissen über und die die korrekte Nutzung der IuK-Infrastruktur einen wichtigen Teil des studentischen Lebens dar. Wird die adäquate Nutzung der vorhandenen Dienste nicht oder zu spät erlernt, besteht das Risiko, dass sich die Studierenden sozial und (fach-)kulturell von den deutschen Studierenden entfernen.

Gerade die unterschiedlichen Verhältnisse an Bildungseinrichtungen in anderen Ländern (insb. Schwellen- und Entwicklungsländern) im Gegensatz zum *KIT* stellen auch für die ausländischen Studierenden eine große Herausforderung dar. Zahlreiche Abläufe im akademischen Umfeld sind von IuK-Technologie unterstützt oder gar bedingt. Diese Abläufe treten z.T. einmalig auf (z.B. Immatrikulation), andere sind von unregelmäßiger Natur (z.B. Teilnahme an virtuellen Lehrveranstaltungen), wieder andere treten regelmäßig (z.B. Rückmeldung zum Semester) oder alltäglich auf (z.B. Literaturrecherche in der *KIT-Bibliothek*).

Die O-Phase ‚IT-Ressourcen fürs Studium‘ untergliederte sich in drei Bereiche:

- IT-Einrichtungen des *KIT*
- *KIT-Bibliothek*
- Onlineangebote für kulturelle und soziale Aktivitäten in Karlsruhe

Die Orientierungsphase begann im Hörsaal des Studiengangs *Resources Engineering* (R 103, Geb. 10.50), wo die Informationsmaterialien ausgehändigt und besprochen wurden. Dort wurde den Studierenden ein Überblick über die IuK-Infrastruktur des *KIT* gegeben. Akademische und nicht akademische Bereiche wurden angesprochen und die entsprechenden Angebote vorgestellt.

Die Infrastruktur der *KIT-Bibliothek* war für die ausländischen Studierenden ungewohnt und erläuterungsbedürftig. Nach einer virtuellen Einführung über die Website der Bibliothek⁴⁶ wurde die ‚reale‘ Bibliothek besucht und die Vorgänge zur Recherche, zum Ausleihen und zum Arbeiten in der Bibliothek erläutert.

⁴⁵ Die Deutsche Welle bietet ein hilfreiches Hochschul-ABC für ausländische Studierende an: www.dw-world.de/dw/article/0,,4992287,00.html

⁴⁶ www.bibliothek.kit.edu

Die Guided Tour führte die O-Phasen-Gruppe im Anschluss in das *Steinbuch Centre for Computing (SCC)*⁴⁷, wo Serviceleistungen und wichtige Anlaufpunkte erklärt wurden.

Der Termin der O-Phase stand in Konkurrenz zu anderen Interessen der Studierenden. Im Falle der O-Phase ‚IT-Ressourcen fürs Studium‘ war die Fußball-Weltmeisterschaft ein starker Konkurrent, wobei trotzdem die O-Phase eine gute Resonanz erfuhr.

O-Phase ‚Leben in Karlsruhe‘

Das Ziel der Mentorengruppe war, dass sich die Mentees am Ende der Orientierungsphase in Karlsruhe im Groben zurechtfinden könnten. Es wurde Informationsmaterial zu einem Karlsruher Basisvokabular (auch in badischem Dialekt) verteilt. Zudem erhielten die Mentees einen präparierten Stadtplan und ein Handout mit Informationen zu Sprache, Zeitungen, Karlsruhe im Internet, Tourismus, öffentlichen Verkehrsmitteln, Bildende Kunst, Theater, Musik, Kino, Ausgehen, öffentlichen Bibliotheken, Sport, Einkaufen, Essen und Trinken.

Der Rundgang begann in der *KIT*-Mensa auf dem Campus und führte die Gruppe in die Innenstadt unter Erläuterung der öffentlichen Verkehrsmittel. Wichtige Orientierungspunkte wie Plätze, der Bahnhof und das Schloss wurden vorgestellt und mit dem Stadtplan verglichen.

Es wurde eine Variante für gutes und eine für schlechtes Wetter entwickelt, wobei die Innenstadt bei gutem Wetter abgelaufen werden sollte und bei schlechtem Wetter das *Zentrum für Kunst und Medientechnologie – ZKM* hätte besucht werden können. Da es am Tag der O-Phase gutes Wetter gab, wurden die Sehenswürdigkeiten der Innenstadt erkundet und erläutert. Nach dem Stadtrundgang wurden Lebensmittel für ein regionales Gericht eingekauft und im Studentenwohnheim gemeinsam zubereitet. Den Abschluss bildete ein Besuch in einem Karlsruher Biergarten.



Abb. 4: Orientierungsphase ‚Leben in Karlsruhe‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010) - Stadtrundgang

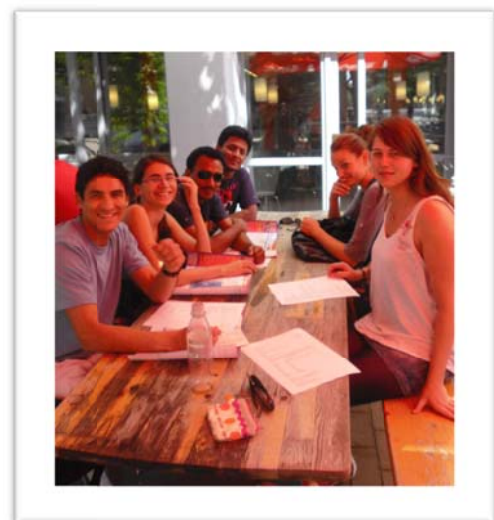


Abb. 5: Orientierungsphase ‚Leben in Karlsruhe‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010) – ‚Biergärten‘

⁴⁷ www.scc.kit.edu

Die Orientierungsphasen wurden erfolgreich durchgeführt und in nachfolgenden Seminarsitzungen allen Seminarteilnehmern vorgestellt.

Die Leistungsnachweise für den theoretischen Teil wurden in unterschiedlichen Formen erbracht. Die Studierenden der Kulturwissenschaft erarbeiten während ihres Studiums hauptsächlich Referate und wissenschaftliche Hausarbeiten und stellten sich mit den aus der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Lehre stammenden Leistungsnachweisen wie Sitzungsprotokoll, Impulsreferat, annotierter Linkliste, Glossar neuen Herausforderungen und lernten die Ausprägungen einer anderen akademischen Kultur kennen.

Die Leistungsnachweise im praktischen Teil wurden über die stattfindenden Orientierungsphasen selbst, über die Vorstellung des Konzepts durch die O-Phasen-Mentoren vor der Durchführung einerseits und über den Erfahrungsbericht nach der O-Phase andererseits sowie über schriftliche Projektberichte im Rahmen der wissenschaftlichen Hausarbeit erbracht.

Auch der eher theoretische Teil des Seminars schloss eine praktische Beteiligung nicht aus. So führte eine Seminarteilnehmerin in ihrem Wohnheim Befragungen bei ausländischen Kommilitonen durch und reicherte ihr Referat durch die so gewonnenen Informationen an.

Das facettenreiche Angebot der Leistungsnachweise sollte zum einen die Wahlfreiheit der zu erbringenden *credit points* erhöhen und zum anderen Einblicke in die ingenieur- und naturwissenschaftliche Lehre gewähren. Mit dem Angebot stieg der Beratungsbedarf der Studierenden stark an und führte in den ersten Sitzungen zu zahlreichen beratenden Gesprächen während und nach der Lehrveranstaltung. Dennoch wurde von den Seminarleitern an diesem Angebot festgehalten, da die Studierenden der Kulturwissenschaft erfahren sollten, mit welchen Methoden die im Projekt zu betreuende Klientel umgeht.

Auch die doppelte Seminarleitung bot für beide Dozenten Herausforderungen, da sich der Lehrstil und der Umgang mit den Studierenden oft voneinander unterschieden. Es fanden zahlreiche Treffen zur Koordination der Lehrveranstaltung mit den beiden Seminarleitern und Hilfskräften statt. Durch regelmäßige Gespräche konnten beide Lehr-/Lernkulturen kennengelernt und für das Seminar nutzbar gemacht werden.

Die parallel zum Seminar fortgeführten Arbeiten im Bereich Recherche und Vernetzung führten unter anderem zum intensiven Kontakt mit dem *International Students Office - ISTO* (ehem. *Akademisches Auslandsamt*)⁴⁸ am KIT. Insbesondere die Kooperationsbereitschaft von SANDRA HERTLEIN unterstützte die Projektarbeiten sehr. Im Laufe der Kooperation mit dem *ISTO* bot Frau HERTLEIN an, ihre Erfahrungen an einer schon seit vielen Jahren etablierten Institution einer Hochschule mit den Studierenden des Seminars zu teilen und bereicherte die Lehrveranstaltung in der letzten Sitzung im Sommersemester mit dem Thema ‚Politische Vorgaben zur Interkulturalität‘. Nicht nur die praktischen Erfahrungen stellten einen Mehrwert für das Seminar dar, sondern auch die Vorstellung der Arbeit des *ISTO* am KIT informierte die Studierenden über die Modalitäten von Auslandsaufenthalten, die ggf. für das eigene Studium bedeutsam werden könnten. Zudem bot der Vortrag von Frau HERTLEIN einen Überblick über die Studierendenaustauschprogramme in Deutschland.

⁴⁸ www.intl.kit.edu/istudent

Die Gruppen der ausländischen Studierenden, die an den Orientierungsphasen des Seminars teilnahmen, setzten sich zum größten Teil aus Studierenden des Studiengangs *Resources Engineering* zusammen. Dadurch war eine gewisse Homogenität der Klientel gewährleistet, die es den O-Phasen-Mentoren ermöglichte, auf die in diesem M.A.-Studiengang anfallenden Bedürfnisse eingehen zu können.

Die ausländischen Studierenden nahmen an einigen Sitzungen des Seminars teil, um den Studierenden der Kulturwissenschaften neben den über ein Referat vorgestellten Ergebnissen der O-Phasen, ihre eigenen Erfahrungen zur O-Phase und zu ihren Erfahrungen im Studium mitzuteilen. Die Beurteilung der O-Phasen durch die ausländischen Studierenden fiel einstimmig positiv aus.

Von DR. SCHNEIDER wurde eine Gruppe auf dem *social network XING*⁴⁹ eingerichtet, mit dem Zweck, sowohl ausländischen Studierenden als auch den Alumni eine Anlaufstelle zu bieten, die eine nachhaltige Kontaktaufnahme von Studierenden, Alumni und KIT-Mitarbeiter ermöglicht. Frau HERTLEIN wurde Co-Moderatorin der Gruppe.

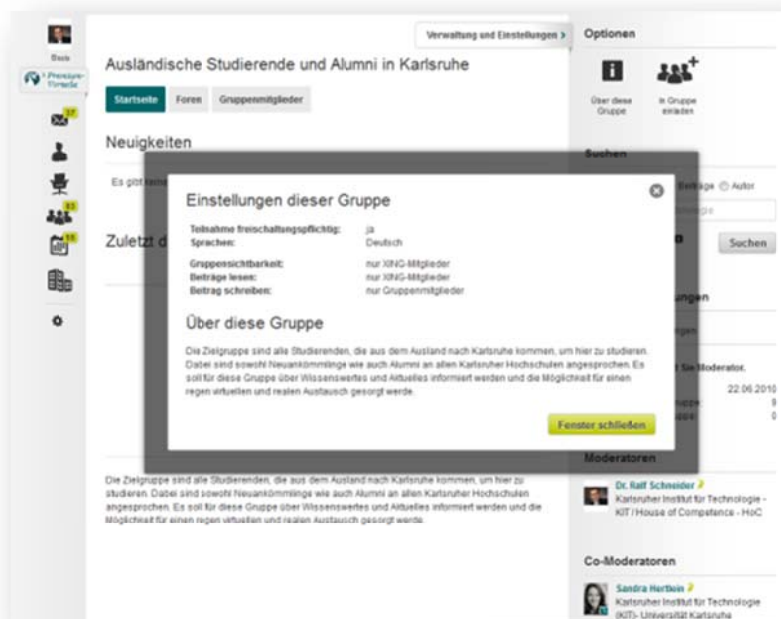


Abb. 6: XING-Gruppe ‚Ausländische Studierende und Alumni in Karlsruhe‘

Ebenfalls wurde eine für die Seminarteilnehmer zugängliche Karte bei GoogleMaps⁵⁰ angelegt, wo wichtige Punkte im Kontext des Seminars verortet wurden.

⁴⁹ www.xing.com/net/pri105ee0x/internationalalumnikarlsruhe

⁵⁰ maps.google.de/maps/ms?msid=205008278607250026753.00049528422e17e360e2a&msa=0

Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation:

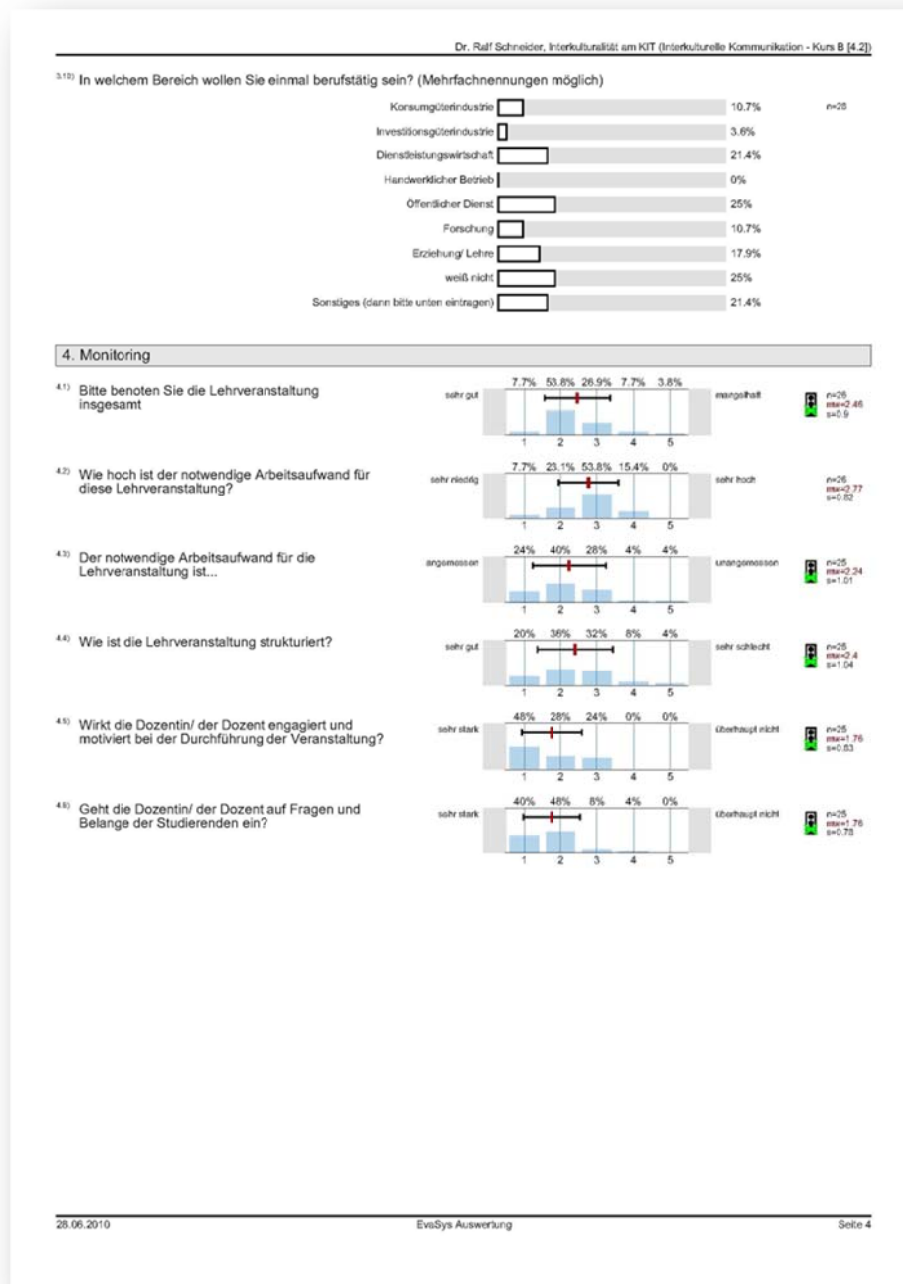


Abb. 7: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ,Interkulturalität am KIT' (Sommersemester 2010)

Profillinie

Teilbereich: 6. SoSe 10 Geistes- und Sozialwissenschaften
 Name der/des Lehrenden: Dr. Ralf Schneider
 Titel der Lehrveranstaltung: Interkulturalität am KIT (Interkulturelle Kommunikation - Kurs B [4.2])
 (Name der Umfrage)

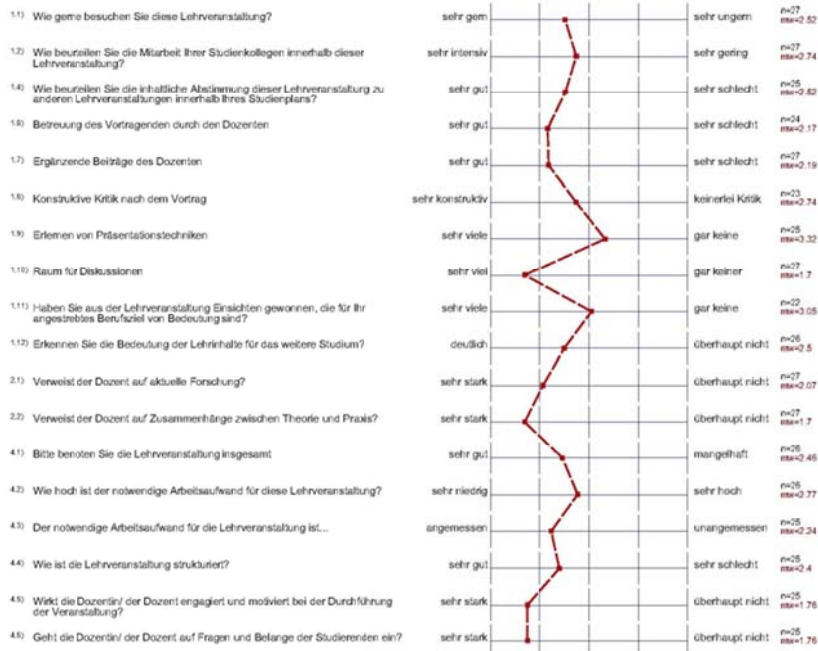


Abb. 8: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation „Interkulturalität am KIT“ (Sommersemester 2010)

Im Anschluss an das Sommersemester 2010 fanden nachbereitende Maßnahmen und weitere Recherchen statt. So besuchte DR. SCHNEIDER am 20. September 2010 die vom *Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft und Studium Generale (ZAK)* ausgerichtete Podiumsdiskussion „*Interkulturelle Trends und Werte in der euro-mediterranen Region*“, wo auch der Anna-Lindh-Report 2010⁵¹ vorgestellt wurde.⁵² Die hier dargebotenen Ergebnisse zeigten deutlich, dass die Bedeutung

⁵¹ www.euromedalex.org/trends/report/2010/main

⁵² vgl. www.zak.kit.edu/1896.php

interkulturell ausgerichteter Bildung (auch an Hochschulen) als sehr hoch eingeschätzt werden muss, da während des Kontakts der ausländischen Studierenden in Deutschland (wenige Monate bis einige Jahre) der Austausch von kulturellen Aspekten ein wichtiger Beitrag zur Über- und Vermittlung von ‚Andersartigkeit‘ sein kann, den die Medien nur bedingt zu leisten vermögen.

As a result of the Report conclusions concerning intercultural interest and awareness among young people, education represents a priority instrument for intercultural learning. The Anna Lindh Foundation will, as a consequence, support the design of innovative intercultural approaches within the school curriculum and through non formal educational programmes, with the purpose of developing and stimulating critical thinking, empathy and curiosity, and taking into full consideration the results of the family value approach provided by the report, which demonstrates the importance of the active involvement of the parents in this process. Specific measures are also proposed to promote understanding and raise children's awareness on the contemporary 'Euro-Mediterranean value map' and the importance of religions within the Region as revealed through the Anna Lindh Foundation study. In this regard, innovative methodologies can be fostered through the integration of an artistic and media component to the education programmes, as well as strengthening and promoting connections between Anna Lindh Network Members and local schools with the aim of facilitating specific activities for school children, their families and the local community.⁵³

4.2. Wintersemester 2010/11

Die aus dem Projekt angebotene Lehrveranstaltung *Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell* konnte im Wintersemester 2010/11 durch das Hauptseminar *Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen – Grundlagen und Ausbildungskonzepte* von DR. RALF SCHNEIDER (gemeinsam mit PROF. DR. BERND THUM vom Institut für Literaturwissenschaft) ergänzt werden. Zudem konnte über den im Sommersemester 2010 aufgenommenen Kontakt zum *International Students Office* am KIT eine Kollegin gewonnen werden, die im Rahmen des Projekts für Studierende des Seminars *Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell* einen Theaterworkshop anbot. Parallel zu den Lehrveranstaltungen des Projektmitarbeiters DR. SCHNEIDER wurde von Frau JUTTA GEMEINHARDT (*House of Competence*) eine Lehrveranstaltungen und eine gleich lautende Ringvorlesung mit dem Titel *Kulturen stellen sich vor* realisiert, die Referenten aus zahlreichen Kulturräumen versammelte, um über ihre Erfahrungen in Alltag und Beruf zu berichten. Durch die institutionelle Verbindung beider Personen, fand ein reger projektbezogener Austausch statt und einige Teilnehmer von *Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell* besuchten auch die Ringvorlesung. Beide Projekte wurden vom *House of Competence* gemeinsam beworben.

⁵³ Anna Lindh Foundation 2010, S. 139

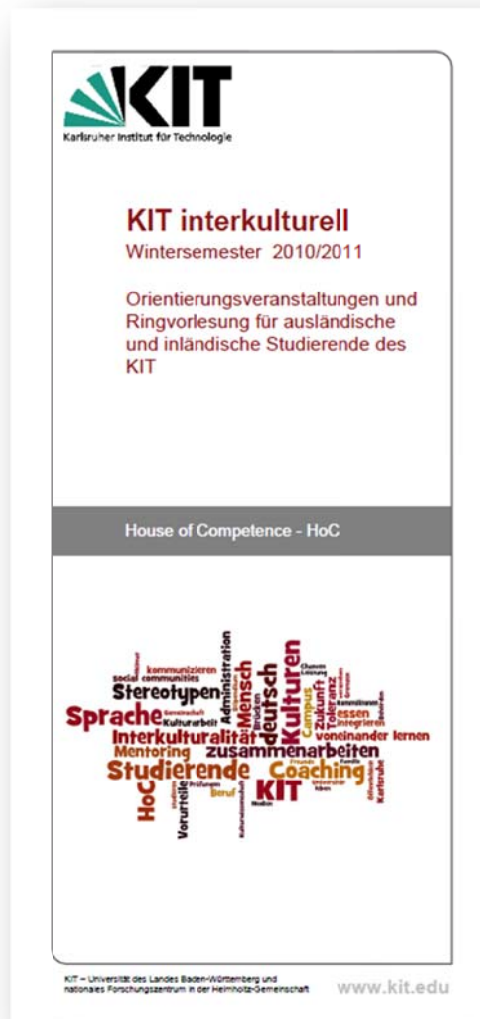


Abb. 9: Werbeflyer für die beiden KIT-interkulturell-Lehrveranstaltungen am House of Competence (Wintersemester 2010/11)

Das Projekt bekam im Zusammenhang mit dem KIT-Schwerpunkt *Mensch und Technik* zudem die Möglichkeit, sich am *Tag der offenen Tür* des KIT (25.09.2010) zu präsentieren.



Topic 3 – Kultur und Technik

Interkulturelles Mentoring/ Coaching am KIT

Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, Institut für Literaturwissenschaft und House of Competence (HoC)



Im Rahmen des HoC-Forschungsschwerpunktes wird untersucht, wie ein *Interkulturelles Mentoring/ Coaching am KIT* in Zusammenarbeit mit Studierenden aus dem B.A.-Ergänzungsbereich *Angewandte Kulturwissenschaften/ Kulturarbeit* (Institut für Literaturwissenschaft) am KIT etabliert werden kann.

Die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge am KIT werden von zahlreichen Studierenden aus anderen Kulturen besucht und müssen sich auch mit den kulturellen Rahmenbedingungen Deutschlands, Karlsruhes und des KIT auseinandersetzen.

Das Potenzial der *Angewandten Kulturwissenschaften/ Kulturarbeit* an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften soll im Rahmen von regelmäßigem Mentoring und Coaching untersucht und genutzt werden, um die Integration, das Leben und Studieren sowie den erfolgreichen Abschluss der ausländischen Studierenden zu optimieren.

Gerade die kulturellen Schnittstellen und Hemmnisse bedingen das Umfeld, in dem sich die Studierenden für kurze und auch mehrjährige Aufenthalte am KIT befinden. Eine stetige Begleitung kann sicherstellen, dass die Studierenden aus anderen Ländern ihre volle Aufmerksamkeit dem Studium widmen und es im vorgesehenen Zeitraum erfolgreich absolvieren können.

Kontakt:
Dr. Ralf Schneider
House of Competence - HoC
schneider@kit.edu
http://www.hoc.kit.edu/interkulturelle_kommunikation

Abb. 10: Plakat zum Tag der offenen Tür des KIT am 25.09.2010

I. Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell

DR. PHIL. RALF SCHNEIDER

Das Wintersemesterseminar mit durchschnittlich 17 Studierenden hatte den klaren Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der im Sommersemester konzipierten und durchgeführten Orientierungsphasen.

Die Lehrveranstaltung konnte durch drei Tutoren unterstützt werden, die vorrangig die Koordination der O-Phasen-Mentoren zur Aufgabe hatten. Durch diese Tätigkeit wurde der Informationsaustausch zwischen den einzelnen O-Phasen-Gruppen intensiviert, so dass hier eine deutlich größere Abstimmung stattfinden konnte.

Zur Unterstützung der Koordination und auch zur Bekanntmachung der O-Phasen, wurde in Abstimmung mit dem Seminar das Blog *KIT interkulturell*⁵⁴ vom Seminarleiter eingerichtet und gepflegt. Es wurde davon abgesehen, die Information über eine offizielle *KIT*-Webseite zu präsentieren, da die O-Phasen als Angebot von Studierenden für Studierende wahrgenommen werden sollten. Die einzelnen O-Phasen-Gruppen entschieden sich zum Teil eigene Facebook-Gruppen zu erstellen, da die dortige Aktualisierung für die einzelnen Mentoren einfacher zu bewerkstelligen war. Als zentrale Koordinationsstelle wurde aber von allen etwaigen Kommunikationsplattformen auf das o.g. Blog verwiesen.

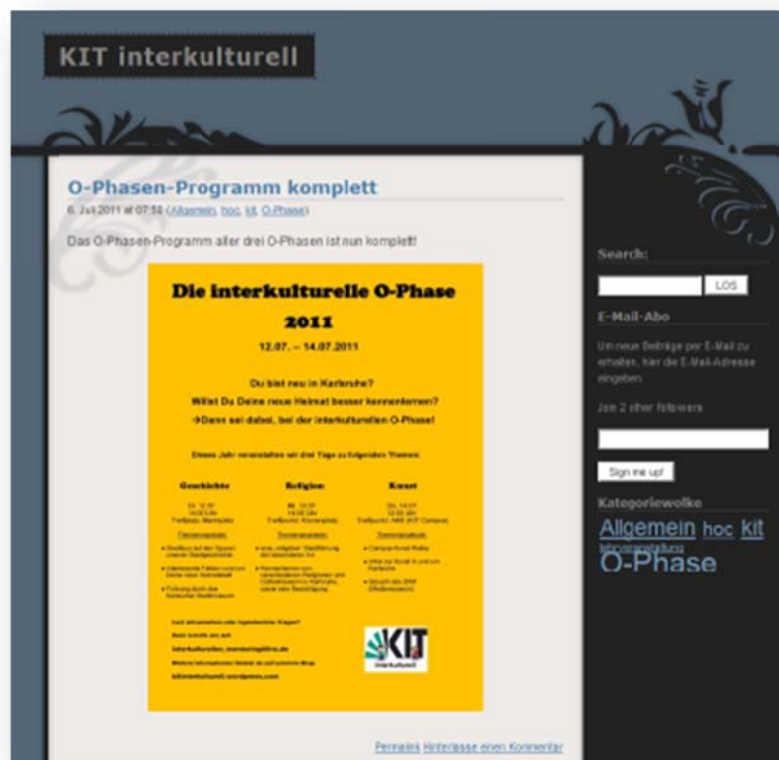


Abb. 11: Blog ‚KIT interkulturell‘

Die Orientierungsphasen unterteilten sich diesmal auf in:

- Sport am *KIT*
- Politik in Karlsruhe
- Kunst und Freizeit

⁵⁴ kitinterkulturell.wordpress.com

Die einzelnen O-Phasen-Gruppen boten für alle interessierten Studierenden ein gemeinsames Treffen an, um den Studierenden die Möglichkeit zu bieten, sich über alle drei O-Phasen zu informieren, bevor sie sich für eine oder mehrere entscheiden sollten.

Die Zeitschrift des *Studentwerks Karlsruhe*, *CampusLife* veröffentlichte einen Artikel zu den O-Phasen.



Abb. 12: Flyer für das O-Phasen übergreifende Treffen des Seminars ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘

Das Treffen fand abends am 15. Dezember 2010 statt und leider erschien trotz Werbemaßnahmen über Flyer auf dem Campus kein ausländischer Student zum Treffen. Ein Grund für das Fehlen von Mentees könnte am Termin in der vorweihnachtlichen Zeit gelegen haben, wo zumeist andere Aktivitäten für die Studierende prioritär erscheinen mögen.

O-Phase ‚Sport am KIT‘



Abb. 13: Deckblatt der Informationsbroschüre der Orientierungsphase ‚Sport am KIT‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘ (Wintersemester 2010/11)



Abb. 14: Willkommenspaket für die Mentees der O-Phase ‚Sport am KIT‘

Die Mentoren der Orientierungsphase ‚Sport am KIT‘ trafen sich mit den ausländischen Studierenden im Gebäude des *Instituts für Sport und Sportwissenschaft*, überreichten allen ein Willkommenspaket und erläuterten den Mentees die sportlichen Möglichkeiten anhand einer ausführlichen Informationsbroschüre. Die Informationsbroschüre über die sportlichen Aktivitäten und die Erläuterungen der Inhalte wurde gut angenommen und die Mentees zeigten sich interessiert an den Ausführungen.



Abb. 15: Die O-Phasen-Mentoren erläutern den Mentees die Informationsbroschüre und die Bedeutung des Sports in der deutschen Kultur



Abb. 16: Gruppenfoto der O-Phase ‚Sport am KIT‘

Nach einem von den Mentoren organisierten Probetraining einer Kampfsportart mit einem Trainer der Einrichtung wurde die O-Phase mit einem Gruppenbild beschlossen.

O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘

Diese O-Phase wurde um den Bereich ‚Religion‘ erweitert.

Die O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘ begann auf dem Campus. Auch diesen Mentees wurde ein Willkommenspaket überreicht und die vorbereiteten Inhalte zur O-Phase erläutert.



Abb. 17: Informationsflyer der O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘



Abb. 18: Willkommensgeschenk und Gruppenfoto der O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘

Nach einer Befragung, welche Themen die Mentees am meisten interessierten, waren religiöse Themen weitaus mehr nachgefragt, woraufhin die Mentoren ihr Programm anpassten und den ausländischen Studierenden anboten, eine Moschee in Karlsruhe zu besuchen.

Auf dem Weg dahin konnten die Mentoren auf Sitten und Gebräuche in Deutschland eingehen und begegneten zudem verkleideten ‚Drei Weisen aus dem Morgenland‘, was die Mentoren spontan in ihr Programm integrierten.



Abb. 19: Die O-Phasen-Gruppe begegnet lokaler „Weihnachtskultur“



Abb. 20: Gastfreundschaft in der Hagia-Sophia Moschee in Karlsruhe

In der Moschee *Hagia-Sophia Moschee Islamische Union e.V.* wurden die Teilnehmer und Mentoren der O-Phase gastfreundlich empfangen und erhielten vom Imam persönlich zahlreiche Informationen zum Islam und seiner Ausübung in Deutschland.

O-Phase ‚Kunst und Freizeit‘

Die Mentoren der O-Phase ‚Kunst und Freizeit‘ erstellten ein umfangreiches Programm und organisierten Ende Januar 2011 das Treffen in einer Gaststätte unweit des Zentrums.

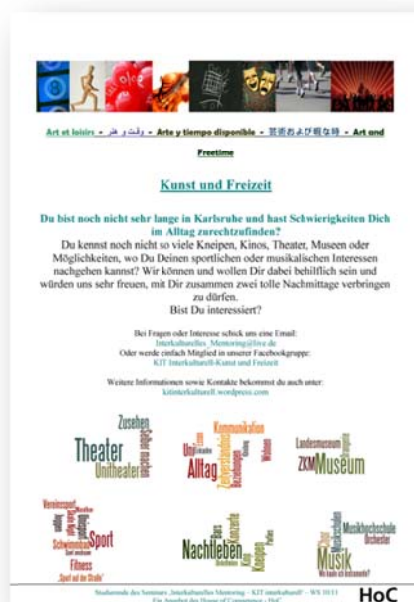


Abb. 21: Informationsflyer der O-Phase ‚Kunst und Freizeit‘

Leider wurde das Angebot von ausländischen Studierende nicht angenommen und es konnte keine O-Phase ‚Kunst und Freizeit‘ stattfinden. Auch hier schienen die Werbemaßnahmen durch Flyer auf dem Campus nicht ausreichend gewesen zu sein. Ein Grund für die mangelnde Nachfrage war auch der Zeitpunkt, denn viele ausländische Studierende befanden sich zu dieser Zeit in der Klausur- und Sprachprüfungsvorbereitung.

Trotz des Rückschlags waren alle Seminarteilnehmer hoch motiviert und konnten durch zahlreiche Beiträge und Diskussionen ihre theoretischen und praktischen Kenntnisse zum interkulturellen Mentoring erweitern.

Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation:

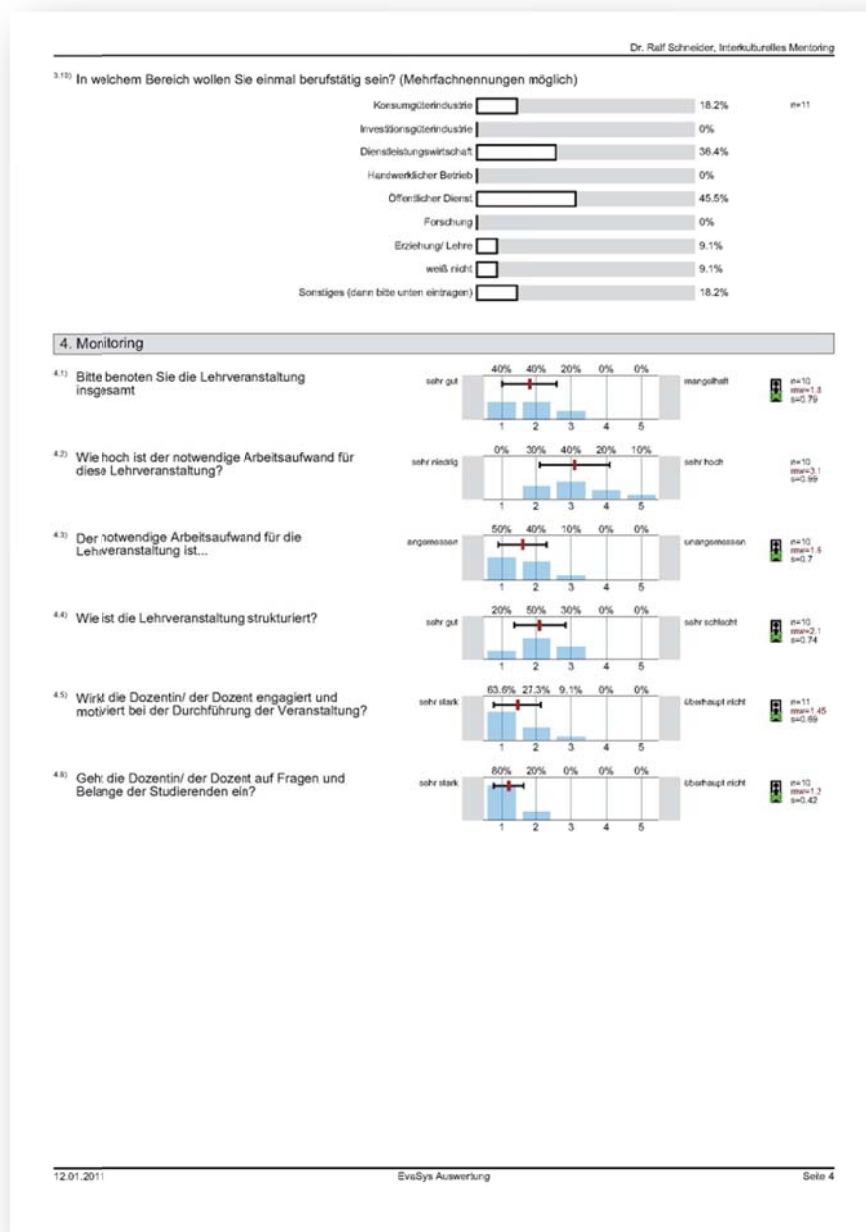


Abb. 22: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘ (Wintersemester 2010/11)

Profillinie

Teilbereich: 5. WS 10/11 Geistes- und Sozialwissenschaften
 Name der/des Lehrenden: Dr. Ralf Schneider
 Titel der Lehrveranstaltung: Interkulturelles Mentoring
 (Name der Umfrage)

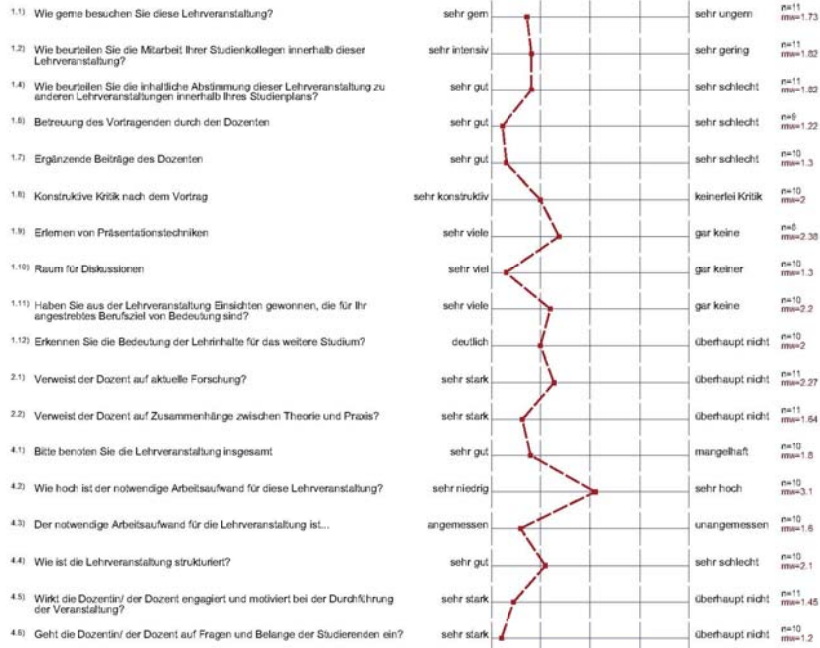


Abb. 23: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation „Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell“ (Wintersemester 2010/11)

II. Hauptseminar: Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen – Grundlagen und Ausbildungskonzepte

DR. PHIL. RALF SCHNEIDER/ PROF. DR. PHIL. BERND THUM

Durch ähnliche Seminarthemen nahmen einige Studierende, die im Sommersemester zuvor das Seminar *Interkulturalität am KIT* besucht hatten, an diesem Hauptseminar teil und konnten so ihre Kenntnisse in dem hier gesetzten Schwerpunkt auf akademische Programme vertiefen.

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl des Hauptseminars belief sich auf 21.

Im Seminar wurden verschiedene Konzepte von interkulturellen Lehrprogrammen vorgestellt. Von komplexen Studiengängen (z.B. der B.A.-Studiengang ‚*Interkulturelle Europa- und Amerikastudien*‘ an der *Deutsch-Französischen Hochschule*⁵⁵) über hochschulweite Programme (z.B. an der Universität Trier ‚*Campus International*‘⁵⁶) und sprachbezogene Projekte (z.B. an der *Universität Siegen* ‚*Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium*‘⁵⁷) bis hin zu komplexen Organisationen (z.B. die *Türkisch-Deutsche Universität*⁵⁸) wurden den Studierenden kulturgeschichtliche, kulturpolitische und auch bildungspolitische Zusammenhänge vermittelt. Auch wurde von einer Seminarteilnehmerin im Rahmen ihrer Seminarleistung ein Online-Fragebogen entwickelt, um die Situation ausländischer Studierender am *KIT* zu untersuchen.

Des Weiteren wurde auf die spezifische Fachterminologie im Kontext des Seminars eingegangen und über ein seminarinternes Wiki mit Beiträgen der Studierenden dem ganzen Seminar zur Verfügung gestellt.

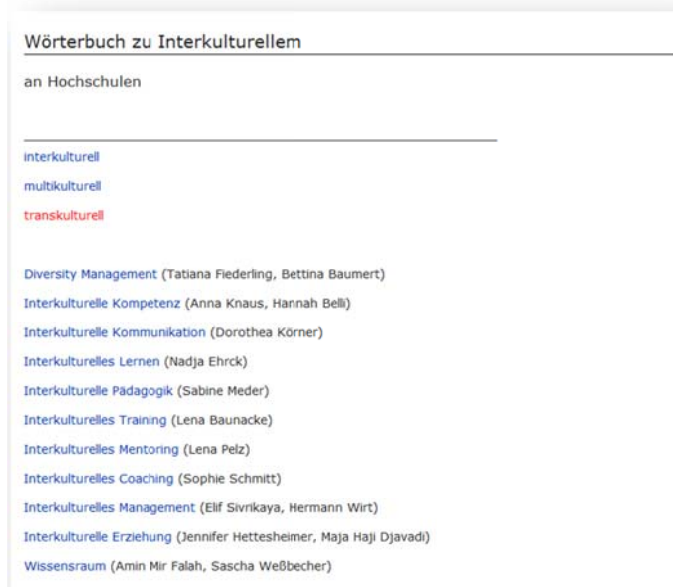


Abb. 24: Wiki auf der Lehr-/Lernplattform *ILIAS*

⁵⁵ www.dfh-ufa.org/de/studium/studienfuehrer/mode/detail/id/interkulturelle-europa-und-amerikastudien-120-lp-jura-60-lp/

⁵⁶ www.uni-trier.de/index.php?id=26774

⁵⁷ www.mumis-projekt.de/projekt/

⁵⁸ www.tau.edu.tr/

Durch die Verbindung der Schwerpunkte der beiden Seminarleiter PROF. DR. BERND THUM und DR. RALF SCHNEIDER, konnte eine Schnittstelle zwischen Kulturwissenschaften, Interkultureller Germanistik und interkultureller Praxis hergestellt werden. Die Studierenden erfuhren so, wie sich politische Strategien, Konzeption und Umsetzung voneinander unterscheiden können. Die langjährigen Erfahrungen beider Dozenten im Rahmen interkultureller Projekte im Maghreb und in der Türkei (PROF. THUM) bereicherten die Diskussionen im Seminar sehr.

Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation:

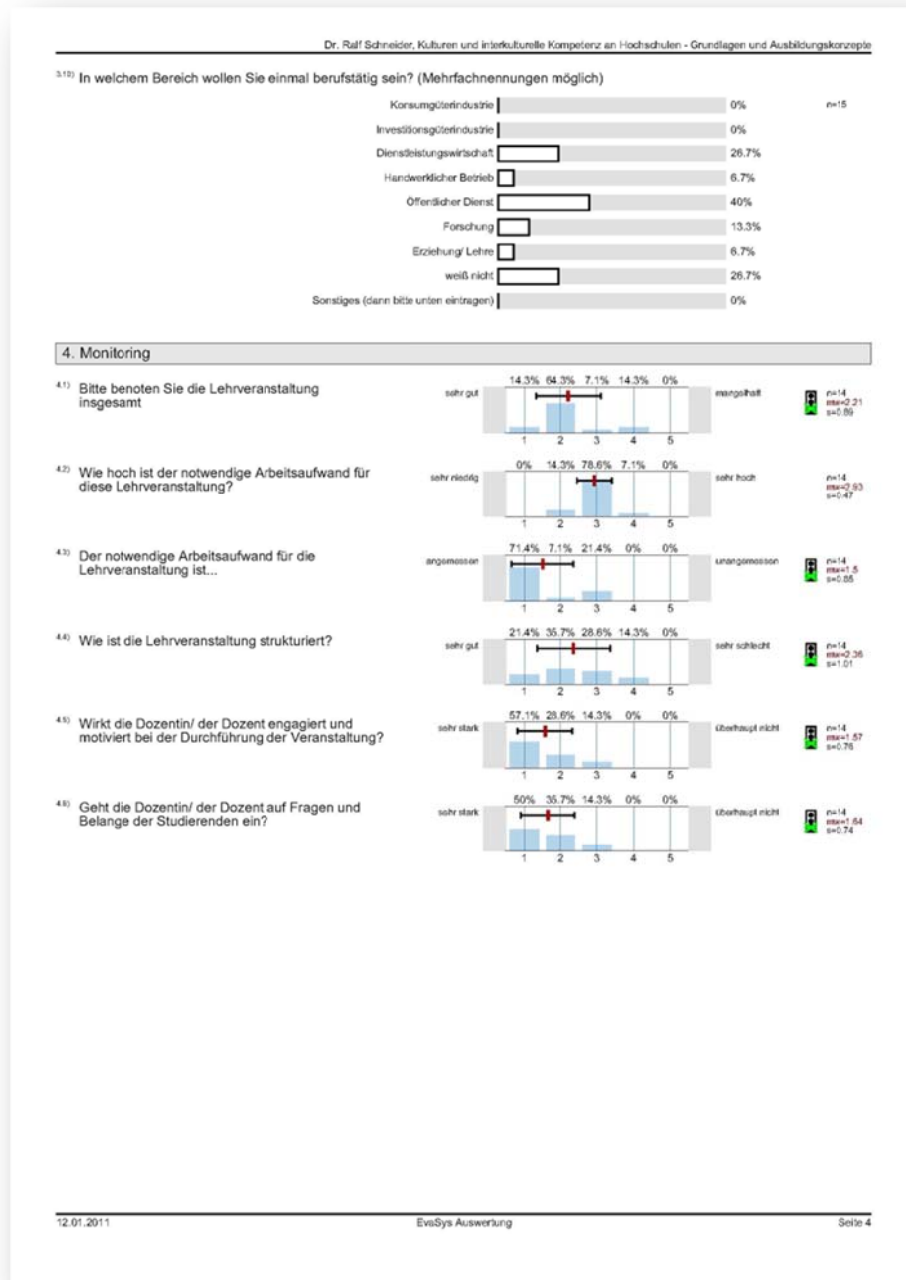


Abb. 25: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen‘ (Wintersemester 2010/11)

Profilinie

Teilbereich: 5. WS 10/11 Geistes- und Sozialwissenschaften
 Name der/des Lehrenden: Dr. Ralf Schneider
 Titel der Lehrveranstaltung: Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen - Grundlagen und Ausbildungskonzepte
 (Name der Umfrage)

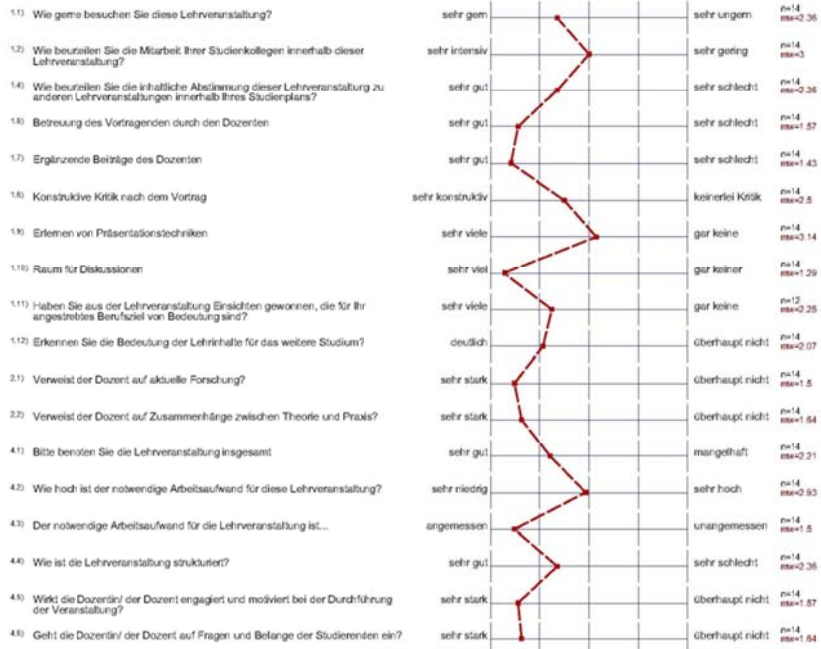


Abb. 26: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen‘ (Wintersemester 2010/11)

III. Interkultureller Theater-Workshop

DIPL. SOZ. ZEYCAN YESILKAYA

Durch den intensiven Kontakt zum *International Students Office am KIT* gelang es DR. SCHNEIDER die Diplom-Soziologin und Sozialpsychologin Frau ZEYCAN YESILKAYA für die Durchführung eines interkulturellen Theater-Workshops zu gewinnen. Die Studierenden des Seminars *Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell* wurden eingeladen an dem Workshop teilzunehmen, was gerne angenommen wurde.

Aus dem Programm:

In diesem interkulturellen Theater-Workshop eignen sich die Teilnehmer Kompetenzen und „Softskills“ an, die von Dozenten, Professoren, späteren Arbeitgebern oder allgemein vom sozialen Umfeld immer häufiger erwartet werden.

Automatisch wird „Diversity Management“ erlernt, indem selbstreflexiv verschiedene Bereiche und Themen, die in der Begegnung zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen entstehen können, spontan improvisiert werden.

Geplante Inhalte:

- Interkulturelles Kompetenz-Training
- Aktivierung des Körperbewusstseins mit Hilfe von (interkulturellen) nonverbalen Kommunikationstechniken
- Selbstpräsentation z.B. bei Referaten und/ oder Vorstellungsgesprächen mit Hilfe von Rhetorik-Übungen
- Rollenspiele zu positiven oder negativen Erfahrungen

Max. 12 Teilnehmer

Termin: 19. November von 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr, im Akademischen Auslandsamt (Geb. 50.20 EG, Raum 005)

Leitung des Workshops: Zeycan Yesilkaya, Diplom-Soziologin und Sozialpsychologin, Mitarbeiterin des Akademischen Auslandsamtes, mit mehrjähriger Workshop Erfahrung.

4.3. Sommersemester 2011

KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen

DR. PHIL. RALF SCHNEIDER

Das Seminar wurde durchschnittlich mit 39 Studierenden durchgeführt.

Aufgrund der großen Teilnehmerzahl wurde das Seminar in zwei Gruppen unterteilt: Die eine Studierendengruppe erarbeitete Referate, um den Bereich der theoretischen Grundlagen abzudecken, während die andere Gruppe analog zu den vorangegangenen Lehrveranstaltungen Orientierungsphasen konzipierte und für die Durchführung vorbereitete.

Das Seminar wurde durch drei wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt, die vorrangig die Koordination der O-Phasen-Gruppen untereinander koordinierten und sich gemäß den Erfahrungen der vergangenen Lehrveranstaltungen und O-Phasen bei der O-Phasen-Konzeption einbrachten.

In diesem Semester entschieden sich die Studierenden für folgende O-Phasen:

- O-Phase ‚Kunst‘
- O-Phase ‚Geschichte‘
- O-Phase ‚Religion‘

Die Referatsgruppe widmete sich den Grundlagen der interkulturellen Kommunikation. Es wurden Referate vergeben, in jeder Sitzung vorgetragen und im Seminar diskutiert. Insbesondere die eigene kulturelle Prägung einzelner Seminarteilnehmer bereicherte die Referate sehr und trug dazu bei, dass die theoretischen Grundlagen mit Beispielen aus der Praxis kombiniert werden konnten. Den Referaten wurde u.a. die Literatur von BROZINSKY-SCHWABE⁵⁹ zugrunde gelegt, wobei die Themenkomplexe sowohl von den Studierenden als auch vom Seminarleiter aufbereitet und präsentiert wurden.

Für die O-Phasen wurde wieder über das o.g. Blog sowie mit Flyern auf dem Campus geworben. Auch auf der Website des Studierendenmagazins *KA.mpus*⁶⁰ informierte man über die Termine.

Es wurden Abstimmungen mit dem *Studienkolleg* am *KIT* und dem *International Students Office* des *KIT* angestrebt, doch leider ließ sich der seminarabhängige Durchführungszeitraum der O-Phasen nicht mit den Sprachprüfungsterminen der ausländischen Studierenden sinnvoll kombinieren. Auch die angestrebte Werbung vor Ort in Lehrveranstaltungen am *Studienkolleg* schlug fehl, so dass die potentielle Klientel dort nicht in optimaler Weise erreicht werden konnte. Außer den schriftlichen Ankündigungen über Flyer und Plakate konnten die ausländischen Studierenden auf das Angebot nicht aufmerksam gemacht werden.

Das Resultat im Sommersemester 2011 fiel ernüchternd aus, denn aufgrund der Überschneidungen der möglichen O-Phasen-Termine und den Pflichtterminen der ausländischen Studierenden beim Sprachunterricht und in ihren Studienfächern blieben in allen O-Phasen die Mentees aus. Auch wenn die O-Phasen-Konzepte nicht zur Durchführung kamen, erlangten die angehenden Mentoren durch den Austausch von Erfahrungen der Mentoren vergangener O-Phasen und durch die Vermittlung der Bereiche aus *Interkultureller Kompetenz* und *Interkultureller Kommunikation* sowie durch die eigene Entwicklung der O-Phasen-Programme wertvolle Informationen und Erfahrungen für Interkulturelles Mentoring an deutschen Hochschulen im Allgemeinen und am *KIT* im Speziellen.

Den Studierenden des Seminars konnte in Kooperation mit dem *Zentrum für Angewandte Kulturarbeit und Studium Generale* - *ZAK* angeboten werden, sich für das *PeerNet*-Projekt⁶¹ (gefördert durch das *PROFIN*-Programm des *DAAD*) zu bewerben, um ihre Kenntnisse zu vertiefen, bei dem während eines fünftägigen Workshops interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Projektmanagement vermittelt wird.

⁵⁹ Broszinsky-Schwabe 2011

⁶⁰ ka-mpus.extrahertz.de/2011/07/interkulturelle-o-phase-am-kit

⁶¹ www.zak.kit.edu/peernet_am_kit



Abb. 27: Flyer der O-Phase ‚Kunst‘



Abb. 28: Flyer der O-Phase ‚Geschichte‘



Abb. 29: Flyer der O-Phase ‚Religion‘

Die O-Phase ‚Kunst‘ sah neben einer ausführlichen Übersicht über Kunst im Allgemeinen und Kunst in Karlsruhe im Speziellen eine Kunst-Rallye auf dem Campus vor, bei der die dortige öffentliche Kunst erarbeitet werden sollte. Ebenfalls standen Besuche der *Staatlichen Kunsthalle* und des *Zentrum für Kunst und Medientechnologie – ZKM* auf dem Programm. Erfreulicherweise stieß das Konzept der O-Phasen-Mentoren am *Institut Kunst- und Baugeschichte* des *KIT* auf positive Resonanz, wo man anstrebt es für die eigene Studiengangs-Orientierungsphase zu verwenden.

Die Mentoren der O-Phase ‚Geschichte‘ bereiteten die Stadtgeschichte Karlsruhes ausführlich vor und konzipierten eine Stadt-Tour mit historisch bedeutsamen Orten wie der Pyramide, dem RAF-Denkmal, dem Bundesverfassungsgericht, dem Schloss sowie dem Stadtmuseum. Des Weiteren wurde Informationsmaterial über berühmte Persönlichkeiten aus Karlsruhe wie JOHANN JACOB FRIEDRICH WEINBRENNER, KARL FREIHERR VON DRAIS, CARL OSWALD VIKTOR ENGLER, HEINRICH RUDOLF HERTZ und CARL FRIEDRICH BENZ sowie populäre Karlsruher aus der Gegenwart wie OLIVER KAHN und PIETRO LOMBARDI aufbereitet.

Für die O-Phase ‚Religion‘ war ebenfalls eine Stadtführung geplant, um einen historischen und aktuellen Überblick über die ansässigen Religionsgemeinschaften zu präsentieren. Es standen christliche Kirchen, das Denkmal der ehemaligen Synagoge und das *Buddhistische Zentrum* auf dem Plan.

Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation:

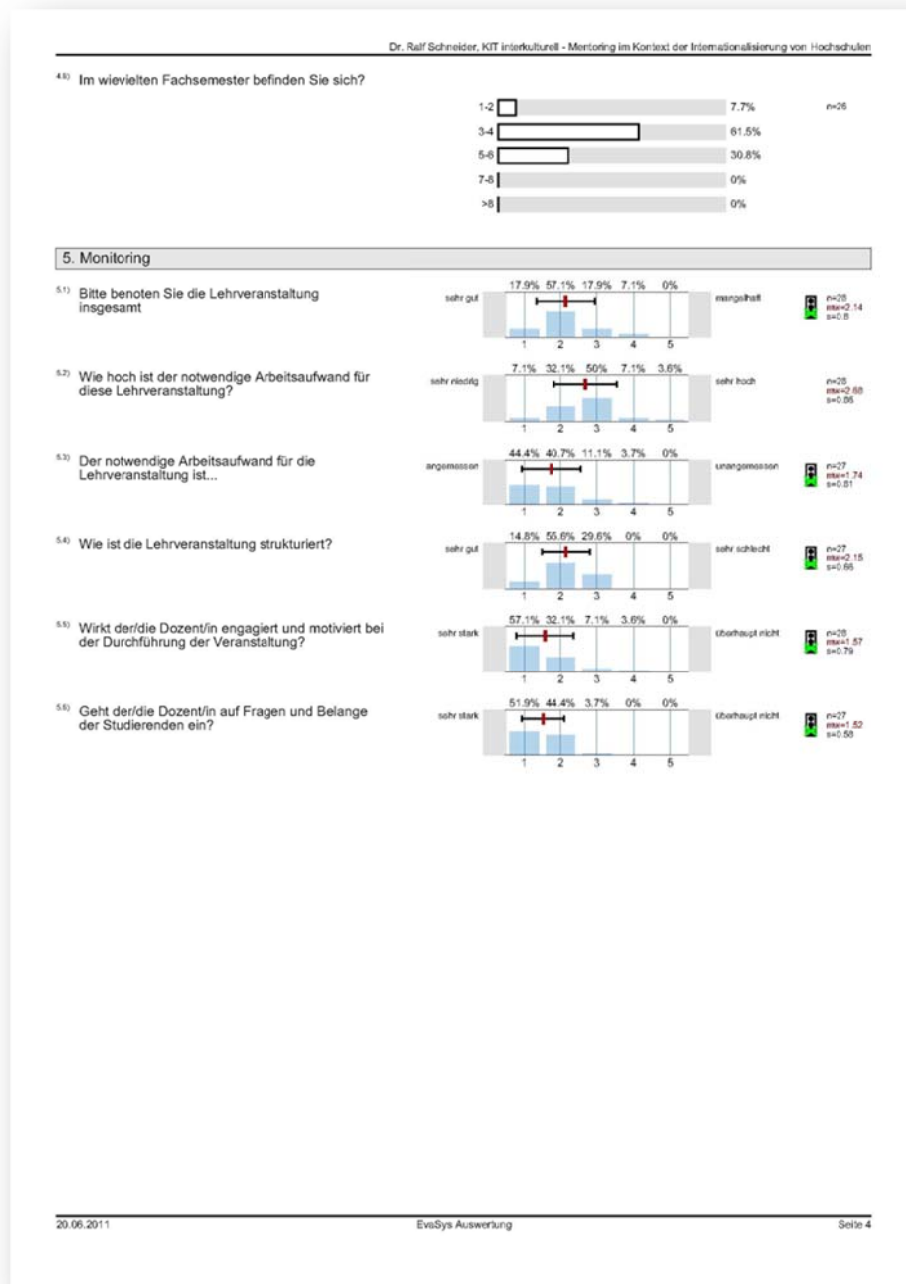


Abb. 30: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen‘ (Sommersemester 2011)

Profillinie

Teilbereich: 4. SoSe 11 GeistSoz Lehrinhalt Geistes- und Sozialwissenschaften
 Name der/des Lehrenden: Dr. Ralf Schneider
 Titel der Lehrveranstaltung: KIT interkulturell - Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen
 (Name der Umfrage)

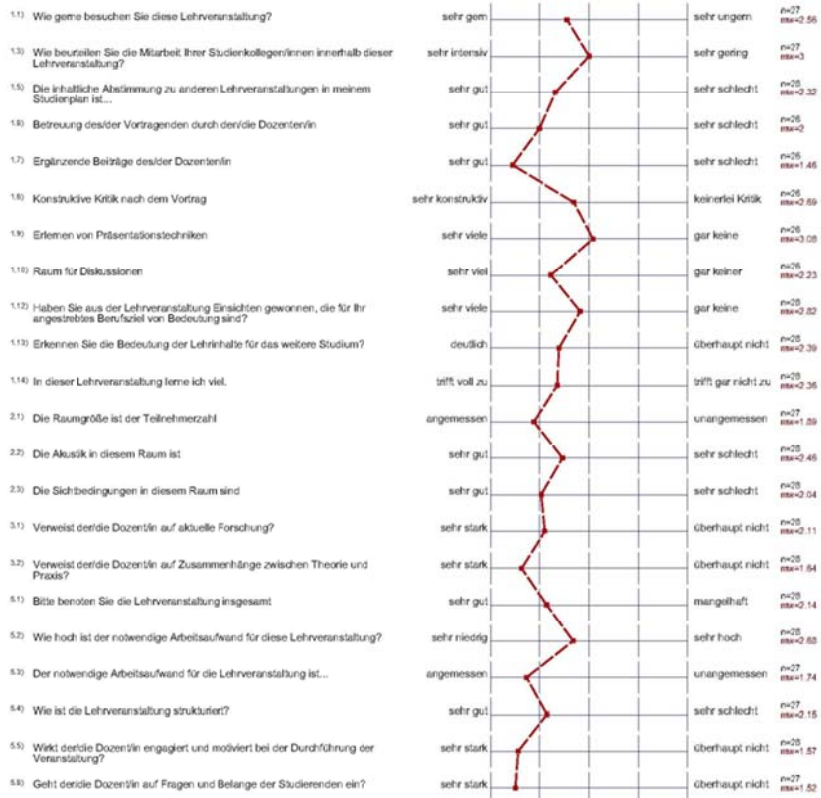


Abb. 31: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen‘ (Sommersemester 2011)

5. Tagungen

Im Rahmen des Projekts konnte 2010 mit Unterstützung des M.A.-Studiengangs *Resources Engineering* die Tagung *„Die deutsche Sprache und ich. Ausländische Studierende berichten“* durchgeführt werden. Neben dieser Tagung nahm DR. RALF SCHNEIDER noch an zwei Tagungen der *CHE Consult GmbH* teil (*„Nur die Harten komm‘ in‘ Garten?“* und *„Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen?“*), die sich intensiv mit Fragestellungen zur Diversität an Hochschulen beschäftigten. Des Weiteren nahm DR. SCHNEIDER an einer Tagung zum Projekt *MuMiS – Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium* an der *Universität Siegen* teil, die insbesondere die Mehrsprachigkeit an deutschen Hochschulen im Fokus hatte.

Durch diese Veranstaltungen konnte der gegenwärtige Diskurs zur Diversität an deutschen Hochschulen unmittelbar in das Projekt integriert werden und ergänzte somit die Erfassung der o.g. Forschungsliteratur.

5.1. Die deutsche Sprache und ich. Ausländische Studierende berichten

Karlsruhe, 5. Juli 2010

Unter dem Motto *„Deutsch – Sprache der Ideen“*⁶² hat das *Auswärtige Amt* 2010 zum *„Jahr der deutschen Sprache“* ausgerufen. Zu diesem Motto initiierte der *DAAD* das Programm *„Die deutsche Sprache und ich“*. Damit soll die Entwicklung langfristiger Bindungen vor allem von zukünftigen Spitzenkräften an Deutschland gefördert werden, um so den Wirtschafts-, Wissenschafts- und Studienstandort Deutschland zu stärken. Gerade im ingenieurwissenschaftlichen Bereich stellt das Beherrschen der deutschen Sprache aufgrund des herausragenden Rufs der deutschen Ingenieurausbildung einen wichtigen Mehrwert für das Berufsleben dar.

Zahlreiche ausländische Studierende absolvieren Teile ihres Studiums oder ihr gesamtes Studium in Karlsruhe. Die Studierenden müssen sich in Deutschland nicht nur auf eine andere Kultur einstellen, sondern auch die deutsche Sprache erlernen. Die Bedeutung der Sprachausbildung für ausländische Studierende ist besonders im Hinblick auf die Integration der ausländischen Studierenden während ihres Auslandsaufenthalts sehr wichtig.

Mit der von den beiden Seminarleitern, DR. CHARLOTTE KÄMPF und DR. RALF SCHNEIDER der Lehrveranstaltung *„Interkulturalität am KIT“* im Sommersemester 2010 zur Förderung beantragten und durchgeführten Veranstaltung *„Ausländische Studierende berichten“* wurden Studierende am *KIT* und der *PH Karlsruhe* mit Vertretern relevanter Institutionen des *KIT* (*House of Competence – HoC, Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, Fakultät für Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften, International Students Office, Studienkolleg, Sprachenzentrum, Studentenwerk*



⁶² www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/KulturDialog/Initiativen/DSDI/Uebersicht_node.html

Karlsruhe, Unabhängiger Studierendenausschuss – UStA, M.A.-Studiengang Resources Engineering, Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft und Studium Generale – ZAK, Personalentwicklung – PEW am KIT), der PH Karlsruhe (M.A.-Studiengang Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit) und der Stadt Karlsruhe (Büro für Integration und Volkshochschule Karlsruhe) zusammengebracht.

Das Erlernen der deutschen Sprache wurde hier überdeutlich als eine „Schlüssel-Meta-Kompetenz“ (zit. nach PROF. DR. FRANZ NESTMANN) zum erfolgreichen Studieren in Deutschland erkannt, wobei nur das aktive Erleben einer Kultur zum Verstehen einer Kultur führen kann. Dass der Anteil von Karlsruher Bürgern mit Migrationshintergrund laut dem *Büro für Integration* der Stadt Karlsruhe bei ca. 30% liegt und ca. 140 verschiedene Nationen in Karlsruhe leben, lässt auch seitens des Umfelds, in dem sich der KIT-Campus befindet, eine deutliche Diversität feststellen.

Durch Diskussionen wurde ein Erfahrungsaustausch zum Sprachenlernen zwischen akademischen und kommunalen Stellen angestoßen, wodurch sehr deutlich wurde, dass ‚Diversität‘ an zahlreichen Stellen ein wichtiges Thema ist und insbesondere durch die Zusammenarbeit ‚diverser‘ Akteure Lösungen gefunden werden können.



Abb. 32: Badische Neueste Nachrichten, 6. Juli 2010

Über die Webseite am *House of Competence*⁶³ kann die Aufzeichnung der Tagung abgerufen werden.

⁶³ http://www.hoc.kit.edu/interkulturelle_kommunikation-forschung

5.2. Nur die Harten komm' in' Garten?

Berlin, 21./22. Oktober 2010

Die von der *CHE Consult GmbH* ausgerichtete Tagung mit dem etwas provokanten Titel gab Vertretern zahlreicher Projekte im akademischen Umfeld und darüber hinaus die Möglichkeit, über die gegenwärtigen Erfahrungen und Erkenntnisse diversitätsaffiner Institutionen und Programme zu berichten und sich gegenseitig auszutauschen.

Die Erfahrungen aus dem US-amerikanischen, dem britischen und irischen Umfeld schufen ein über die nationalen Grenzen hinausreichendes Bewusstsein dafür, dass Diversität überall auf der Welt ein Thema ist, aber auch, dass die kulturellen und politischen Bedingungen die möglichen Bestrebungen, die Problematik in die Einrichtungen zu tragen, stark variieren.

Der Bericht über die Pionierarbeit des emeritierten PROF. JAMES J. DUDERSTADT an der *University of Michigan*, Begründer des dortigen *Millennium Projects*⁶⁴ waren ebenso bedeutsam wie die Erfahrungen von Rektorin PROF. PETRA WEND an der *Queen Margaret University* in Edinburgh. Ganz besonders beeindruckend war der engagierte Vortrag von MARION COY, ehem. Präsidentin des *Galway-Mayo Institute of Technology* aus Irland.

Aber auch regionalspezifische Projekte wie das *Secondos*-Programm der *Universität Regensburg* und andere aus deutschen Hochschulen vorgestellte Projekte sowie der Vortrag über das Projekt *arbeiterkind.de* und unternehmerische Vorzeigeprojekte wie das von *Teckentrup GmbH* machten deutlich, wie divers Diversität wahrgenommen und umgesetzt wird. Nicht nur nationalkulturelle Diversität wurde hierbei thematisiert, sondern natürlich auch genderspezifische, soziale und behindertenbezogene Diversität fand ihren Platz.

Die Vielzahl der Projekte und auch die unterschiedlichen Klientele und durchführenden Institutionen ließen erkennen, dass Diversität keinesfalls standardisiert oder normiert entwickelt werden kann, sondern immer auch auf das lokale Umfeld abgestimmt und permanent weiterentwickelt sein muss.

5.3. MuMiS – Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium

Siegen, 19./20. November 2010

Die Mitarbeiter des inzwischen abgeschlossenen, von der *Volkswagen-Stiftung* geförderten Projekts *Mehrsprachigkeit und Multikulturalität im Studium* an der *Universität Siegen* luden zu einer Tagung ein, die insbesondere die sprachliche Diversität an Hochschulen thematisierte. Die dort vorgestellten Ergebnisse und Erfahrungen mündeten in öffentlich zugänglichen Webseiten, die von allen Hochschulen genutzt werden können.

Die Projektergebnisse sind im Einzelnen:

⁶⁴ milproj.dc.umich.edu

- Das Formulierungswörterbuch für Lehrveranstaltungs- und Sprechstundenkommunikation *UniComm – Deutsch als Fremdsprache*⁶⁵
- Das Formulierungswörterbuch für Lehrveranstaltungs- und Sprechstundenkommunikation *UniComm – Englisch*⁶⁶
- 164 *Critical Incidents* zur studiumsbezogenen Kommunikation⁶⁷
- Starter-Kurs⁶⁸: flexibel einsetzbare, in Lehrveranstaltungen aller Fächer integrierbare Module zur Förderung der studiumsbezogenen Fremdsprachenkompetenz

Die *Universität Siegen* stellt eine hohe Abbrecherquote ausländischer Studierender fest und bringt dies auch mit den fehlenden sprachlichen und kulturellen Kompetenzen in Verbindung. Ausländische Studierende haben oft keine angemessenen Kommunikationskompetenzen, um sich an Lehrveranstaltungen beteiligen zu können oder mit den Lehrenden in Kontakt zu treten.

Die Erfahrungen an der *Universität Siegen* zeigen, dass dadurch Probleme u.a. bei der Leistungserbringungsabsprache resultieren, wodurch die Studierenden oft unzufrieden sind und ggf. ihr Studium abbrechen.

Deshalb wird in vier Kommunikationsbereichen eine Verbesserung angestrebt:

- Kommunikation in den Lehrveranstaltungen
- Kommunikation mit den Dozentinnen und Dozenten
- Kommunikation in studentischen Arbeitsgruppen
- Kommunikation unter Studierenden z.B. in Wohnheimen

Die von *MuMiS* präsentierten Materialien stellen dabei keinen Leitfaden zur Lösung der an Hochschulen vorhandenen Probleme dar, da es in Diversitätsangelegenheiten nie eine standardisierte Lösung geben kann, sondern sollen vor allem Anlass für Gespräche sein, um bei der jeweiligen Situation angemessene Lösungswege zu beschreiten.

Die Erfahrungen bei den durchgeführten Trainingseinheiten zeigen, dass die Teilnehmer hauptsächlich aus den Geistes- und Sozialwissenschaften stammen. Offenbar findet die Problematik in den Ingenieurwissenschaften noch wenig Beachtung.

⁶⁵ www.mumis-unicomm.de/?sprache=de

⁶⁶ www.mumis-unicomm.de/?sprache=en

⁶⁷ www.mumis.uni-siegen.de/ci/

⁶⁸ Der Starter-Kurs ist zum Zeitpunkt der Projektberichtserstellung nicht online.

5.4. Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen?

Köln, 29./30. Juni 2011

Die Tagung, die vor dem Hintergrund des durch den *Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft* initiierten Programms *„Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“*⁶⁹ das Thema der Diversität behandelte, erbrachte neben aktuellen Ergebnissen der im *Benchmarking-Club* aufgenommenen acht Hochschulen auch Neues aus den zum Teil oben bereits erwähnten Hochschulprojekten, vor allem aber Ergebnisse aus dem Feld genderbezogener Diversität. Die endgültigen Resultate werden nach Projektende Mitte 2012 erwartet.

Best practise-Beispiele wie die aus der Unternehmenspraxis eines Konzerns wie der *Deutschen Telekom AG* wurden vom Vorstandsmitglied THOMAS SATTELBERGER erläutert. Die Tatsache, dass (auch hier eher die genderbezogene) Diversität in einem auf Profit basierenden Wirtschaftsunternehmen strukturell verankert und praktiziert werden kann, könnte einen Hinweis darauf geben, dass auch große Hochschulen, die als wenig dynamisch gelten, eine strukturelle Wandlung vollziehen könnten. Es wurde herausgehoben, dass *Diversity Management* nicht nur ein „Wohlfühlprogramm“ sei, sondern klare Ziele habe. Die Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele schufen auf der einen Seite Gewinner, auf der anderen natürlich aber auch Verlierer. Die Verschiebungen innerhalb eines Unternehmens müssten deshalb bei der Planung der Maßnahmen berücksichtigt werden. Dazu zählen sowohl klare Prioritäten als auch Transparenz bei der Umsetzung.



Allerdings zeigte PROF. JUTTA ALLMENDINGER, Präsidentin des *Wissenschaftszentrum für Sozialforschung* in Berlin, dass die Diversität an deutschen Hochschulen (auch hier eher die genderbezogene) noch lange nicht einer Chancengleichheit entspricht. Der stellvertretende Generalsekretär des *Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft*, DR. VOLKER MEYER-GUCKEL spricht zudem von einer geringen Diversität derjenigen Personen, die im Bereich ‚Internationales‘ an deutschen Hochschulen tätig sind, so sind nach seiner Aussage nur 5% der dort Beschäftigten Nicht-Deutsche.

Es wurde ebenfalls diskutiert, dass eine Studierendenschaft nicht zwangsläufig so divers wie möglich sein müsste. Die Frage, welches Verhältnis zwischen Deutschen und Nicht-Deutschen optimal sei, kann bislang nicht beantwortet werden.

Die Lehre an Hochschulen ist in den seltensten Fällen diversitätsorientiert. Was in Grundschulen gegenwärtig praktiziert wird⁷⁰, scheint an Hochschulen für nicht notwendig angesehen zu werden. So, als ob diversitätsbedingte Missstände während der Schulzeit gelöst werden würden oder von Studierenden erwartet werden würde, dass sie sich bei ihrem Studium über etwaige Missstände

⁶⁹ stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/hochschulen_im_wettbewerb/ungleich_besser/index.html

⁷⁰ vgl. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung ‚Schule mit Migrationshintergrund‘: www.migration-boell.de/web/integration/47_1451.asp

hinwegsetzen könnten oder imstande wären, sie selbstständig lösen zu können. Diese unterstellte Kompetenz scheint nicht mehr existent, da es ‚den Normalstudierenden‘ bei der o.a. Diversität an Herkunftsländern, aus denen die Studierenden nach Deutschland kommen sowie den heterogenen Lebenswegen der Studierenden, nicht mehr geben kann.

6. Fazit

Die im Projekt *KIT Interkulturell. Interkulturelles Mentoring für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)* angestrebte Untersuchung der Situation von Studierenden mit nicht deutschem Kulturhintergrund und der Entwicklung eines Modells für Orientierungsveranstaltungen für Studierende der Ingenieurwissenschaften hat gezeigt, dass ein Teil der Ressourcen für ein verstetigtes Betreuungs- und Informationsangebot am *KIT* vorhanden ist, jedoch durch optimierte Vernetzung besser genutzt werden könnte.

Insbesondere die Verzahnung des *House of Competence – HoC* und der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften hat sich als praktikabel und erfolgreich herausgestellt. Die bisher wenig genutzten Ressourcen der Studierenden des B.A.-Ergänzungsbereichs *Angewandte Kulturwissenschaft/ Kulturarbeit* wie auch die dortigen Lehrbeauftragten stellen ein elementares Fundament für das hier entwickelte Modell dar. Dieses Modell basiert auf der Integration der B.A.-Studierenden in ein ‚Interkulturelles Mentorenprogramm‘, in dem sie, aufbauend auf theoretischem Wissen, Modelle und Methoden für die Praxis des Mentoring erlernen und anwenden können.

Als nicht ausreichend wird die vorhandene Zahl der für die Koordination notwendigen Mitarbeiter betrachtet. Die im Rahmen des hier dargestellten Projekts zeitlich befristete 50%-Stelle wäre zumindest noch mit einer weiteren 50%-Stelle zu ergänzen, um einerseits die Koordination der Mentorengruppen, die Koordination der Lehrveranstaltungen und Lehrbeauftragten sowie die Durchführung von Coachings zu realisieren und andererseits die unabdingbare Verbindung zu den inhaltlich verwandten Einrichtungen am *KIT*, inzwischen im Departement *Internationales* zusammengefasst, zu vertiefen. Gerade die in der Praxis leider immer noch vorhandene Trennung der vielfältigen Anlaufstellen in Verwaltungseinheiten des *KIT* und die mit Forschung und Lehre beauftragten Institute und Personen gilt es aufzulösen, damit die ausländischen Studierenden vor, während und nach ihrem Studium in interkulturellen Angelegenheiten optimal betreut werden können. Die Haltung der Hochschule gegenüber der Diversität ihrer Mitglieder muss in das gelebte Leitbild der Hochschule eingebettet sein und darf nicht nur ‚angeheftetes Add-On‘ sein. Die Etablierung einzelner Einrichtungen, die sich um die Diversität am *KIT* kümmern, kann nur ein erster Schritt sein. Viel wichtiger ist die Einbettung der Maßnahmen in Institute und Studiengänge, damit alle Beteiligten involviert werden und nicht nur wenige Einzelpersonen als Anlaufstelle fungieren. Die in Kap. 6.1 vorgestellte Vorgehensweise möge als Vorschlag für ein weiteres Vorgehen am *KIT* dienen.

Nur das aktive (Er-)Leben einer Kultur lässt einen diese Kultur verstehen, wie bei der Tagung *Die deutsche Sprache und ich. Ausländische Studierende berichten* deutlich wurde. D.h., dass der Rückzug der ausländischen Studierenden in ihre am Heimatland orientierte Hochschulgruppe für ein Verständnis der deutschen Kultur wenig förderlich ist. Da die ausländischen Studierenden seitens ihrer sprachlichen Ausbildung nach einem Semester ‚entlassen‘ werden und sich parallel in

Gruppen heimat-muttersprachlicher Kommilitonen zurückziehen, separieren sich diese von deutschen Studierenden, was wiederum die Integration an Hochschulen erschwert. ACHIM MEYER AUF DER HEYDE, Generalsekretär des *Deutschen Studentenwerks (DSW)* stellt fest:

„Internationale Studierende haben große Schwierigkeiten, Kontakt zu deutschen Kommilitonen und zur deutschen Bevölkerung herzustellen. Das ist ein großes Problem für den Studienerfolg. Wer isoliert bleibt, studiert auch nicht erfolgreich.“⁷¹

Ob die Existenz von homogenen Teilöffentlichkeiten im Hochschulumfeld für die Diversität problematisch werden kann, hängt von ihrer Permeabilität und Vernetzung ab. Daraus resultiert die Notwendigkeit diese Gruppen in die Diversitätsmaßnahmen zu integrieren.

Des Weiteren sind Entscheidungen darüber, wie ein *Interkulturelles Mentoring Programm* am *KIT* konzipiert werden soll, nur auf einer gesicherten Datengrundlage möglich. Eine Studierendenbefragung, wie sie an der *Universität Duisburg-Essen* durchgeführt wurde, wäre notwendig, da die amtlichen Statistiken nur bedingt verwertbar sind (wie beim Vergleich der Ergebnisse der 19. Sozialerhebung und der Studierendenbefragung an der *Universität Duisburg-Essen* im Rahmen des *MentoDue-Interkulturell*-Programms gezeigt werden konnte).

Auch müsste eine Vereinheitlichung der Begriffe im Kontext der Internationalisierung der Hochschulen herbeigeführt werden. Nicht gleichartig verwendete Bezeichnungen wie ‚Ausländer‘, ‚Studierende mit Migrationshintergrund‘, ‚Bildungsausländer‘ etc. und ihre durchaus auch voneinander abweichenden Definitionen tragen zu Fehlinterpretationen der Statistiken bei. Begriffe, die aus dem unternehmerischen Bereich übernommen wurden wie ‚*Diversity Management*‘ sollten durch zutreffendere Begriffe wie *Widening Participation* oder besser „Vielfalt und Chancengleichheit“ ersetzt werden. Aber auch den politischen Diskursen entnommene Begriffe wie Bezeichnungen für Studierende aus Nicht-Akademiker-Familien „Studierende aus bildungsfernen Schichten“ müssen überdacht und in diesem Fall, wie bei der *CHE Consult GmbH*-Tagung in Berlin von der Prorektorin für Diversity Management der *Universität Duisburg-Essen* vorgeschlagen, in „Bildungsaufsteiger“ modifiziert werden.

6.1. Vorschlag für ein Karlsruher Modell ‚Interkulturelles Mentoring‘

Nach einer Erhebung kulturspezifischer Daten am *KIT* und der stetig fortgeschriebenen Aktualisierung dieser Daten, schlägt der Inhaber der Projektstelle folgende Maßnahmen im Sinne einer Einbettung eines ‚Interkulturellen Mentorings‘ in eine Diversitätsleitlinie des *KIT* mit dem Arbeitstitel ‚*Diversity@KIT*‘ vor.

1)

Diversitätslexikon

⁷¹ DAAD 2011d, S. 4

„Ausländer“, „Bildungsausländer“ oder „Studierende mit Migrationshintergrund“ sollten eine neue Bezeichnung erhalten, da die verwendeten Begriffe wenig zutreffend oder pejorativ gebraucht werden. Sicherlich wäre es angemessen, für Studierende mit nicht deutschem Kulturhintergrund einen deutschen Begriff zu etablieren, doch wäre auch eine potentielle Übersetzung ins Englische zielführend. Zudem wäre die Abstimmung mit bereits vorhandenen Begriffsbestimmungen wie der der *Europäischen Kommission* (s.u.) zielführend. Der Vorschlag ist, die Studierendengruppe „Kulturneulinge“ (*cultural beginners*) zu nennen, während deutsche Studierende im eigenen Land als „Kulturvertraute“ (*cultural natives*) bezeichnet werden könnten.

Statt von *Diversity Management* zu sprechen, sollte an Hochschulen der Begriff der *Widening Participation* eingeführt werden, mit dem Ziel „Vielfalt und Chancengleichheit“ zu fördern.

2)

Weiteres Leitmotiv am KIT

Das KIT könnte zu den bereits vorhandenen Visionen auch eine Mission (ein Leitmotiv) formulieren, die sowohl zielgerichtete als auch bedarfsorientierte Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt festschreibt. Es mag zwar aufwändig erscheinen, zielgerichtete Maßnahmen zu realisieren und Diversität strukturell an der Hochschule zu verankern sowie ein Instrumentarium zu schaffen, das stetig für eine Verbesserung der Chancengleichheit sorgt, aber auf lange Sicht wäre dieses Vorgehen weniger aufwändig als über zeitlich befristete „Inselprojekte“ lediglich den Bedarf kurzfristig zu stillen. Ebenfalls könnte eine leistungsorientierte Mittelverteilung genutzt werden, um diversitätsgerechte Lehre zu belohnen.

3)

Institutionalisierte Diversität - Diversitätsmaßnahmen

Es soll studiengangsspezifische sprachlich-kulturelle Unterstützung angeboten werden, die über ein fachspezifisches kulturelles Bewusstsein (*cultural awareness*) in der Hochschulstruktur verankert wird. Hierfür sind Kooperationen mit allen Studiengängen am KIT notwendig, um die Akzeptanz der Maßnahmen zu vergrößern und über die Vermittlung der Studiengangsleitung und der Dozentinnen und Dozenten interessierte Studierende zu erreichen.

Durch die zahlreichen Erfahrungen in Projekten an deutschen Hochschulen deutet sich an, dass sich ausländische Studierende von Diversitätsmaßnahmen womöglich eher stigmatisiert als angesprochen fühlen. Diese Stigmatisierung könnte umgangen werden, wenn die interkulturellen Maßnahmen nicht auf die Mängel der Studierenden, sondern auf deren vorhandene Kompetenzen abzielen würden (vgl. *Secondo*-Programm der *Universität Regensburg*). Das Anderssein sollte als positiver Aspekt (Bonus) wahrgenommen werden und nicht als Malus. Der Bildungshintergrund sollte wichtiger sein als der Migrationshintergrund!

Ausländische Studierende sollen aufgefordert werden, mitzuwirken. Die Grundhaltung muss sein: Partner auf Augenhöhe.

Die Erfahrungen des Siegener *MuMiS*-Projekts machen zudem deutlich, dass Trainings an Hochschulen notwendig und zielführend sind. Das *House of Competence - HoC* am *KIT* böte mit den dort angebotenen Schlüsselqualifikationen und/ oder *Berufsfeldorientierten Zusatzqualifikationen – BOZ* das angemessene Umfeld, um studiengangsspezifische Trainingseinheiten anzubieten. Diese könnten nach dem Starterkurs-Portfolio von *MuMiS* (hier mit dem Fokus auf die englische Sprache) auch am *KIT* (mit dem Fokus auf die deutsche Sprache) wie folgt aussehen:

- Awareness-Raising
- Universitätsbasisvokabular
- Auf Deutsch in Lehrveranstaltungen mitarbeiten
- Mit deutschsprachigen Fachtexten umgehen
- Ein Referat auf Deutsch halten
- Studiumsbezogene Texte auf Deutsch schreiben
- E-Mail- und Sprechstundenkommunikation im universitären Kontext
- Verschiedene Varietäten des Deutschen verstehen

Auch die Tatsache, dass an der *Universität Siegen* die Teilnehmer der Kommunikationstrainings vorrangig Mitglieder der Geistes- und Sozialwissenschaften und weniger der Ingenieurwissenschaften waren, lässt sich auf das *KIT* übertragen. Vor allem die Ingenieurwissenschaften mit ihrem hohen Anteil ausländischer Studierender wären eine vielversprechende Klientel für interkulturelle Trainingseinheiten und interkulturelles Mentoring. Dass solche Angebote bei den Ingenieurwissenschaften noch selten existieren, zeigt nicht, dass diese nicht angebracht wären. Um die Leiterin des an der Universität Kassel positionierten Teilprojekts von *MuMiS*, PROF. DR. KARIN AGUADO zu zitieren:

„Missverständnisse entstehen nicht so sehr, indem man den anderen nicht versteht, sondern indem man den anderen zu verstehen glaubt.“

Auch wenn das Ziel sein müsste, dass sich alle Mitglieder des *KIT* in Lehre, Forschung und Verwaltung mit dem Diversitätsgedanken beschäftigen, wären es in der Praxis zumeist einige wenige Personen, die in den jeweiligen Institutionen die Koordination übernehmen würden. Es gilt alle bereits vorhandenen Institutionen, die sich dem Thema bereits angenommen haben und sich lange mit Diversitätsproblemen beschäftigen, miteinander zu vernetzen und die bisher nicht beteiligten Bereiche des *KIT* zu involvieren.

Gerade das *House of Competence* würde sich dazu eignen, die diversitätsunterstützenden Maßnahmen mit der bereits vorhandenen Vermittlung von Schlüsselqualifikationen zu koordinieren und zu verbinden sowie mit den am *HoC* angesiedelten Forschungseinheiten (Lehrstuhl für Soziologie - unter besonderer Berücksichtigung des Kompetenzerwerbs, *biper.campus*, Lehrstuhl für Angewandte Psychologie) wissenschaftlich zu untersuchen und stetig anzupassen. Die enge Verbindung des *HoC* mit der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften bietet einen Zugang zu Studierenden der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften, um einen Pool von Mentoren auszubilden, der stetig erneuert wird. Durch den interdisziplinären Charakter des *House of Competence* wäre gewährleistet, dass die Maßnahmen zur Optimierung der Diversität am *KIT* sowohl bezogen auf die am *KIT* vertretene Diversität der

Wissenschaftskulturen als auch bezogen auf die der Nationalkulturen angemessen umgesetzt wird.

Mit Hilfe der Ausbildung von deutschen ‚Interkultur-Mentoren‘ könnten auch die Mentees als ausgebildete Paten/Lotsen fungieren, um weitere ausländische Kommilitonen zu unterstützen.

Es wird auf der Basis der Erfahrungen der im hiesigen Projekt durchgeführten Lehrveranstaltungen folgendes Stufenmodell für die Ausbildung von ‚Interkultur-Mentoren‘ vorgeschlagen:

Start des Seminars ‚Interkulturelles Mentoring‘ im Sommersemester:

1. Semesterhälfte (THEORIE): Vermittlung theoretischer Grundlagen zur Entwicklung interkultureller Kompetenz aus kulturwissenschaftlicher Sicht.
2. Semesterhälfte (PRAXIS): Konzeption von und Werbung für Orientierungsveranstaltungen durch angehende Mentorinnen und Mentoren.

Wintersemester

PRAXIS: Orientierungsveranstaltungen werden kurz vor der Vorlesungszeit von den Mentoren durchgeführt.

1. Semesterhälfte (PRAXIS): Ergebnisse der Orientierungsveranstaltungen werden im Seminar vorgestellt und analysiert.
2. Semesterhälfte (THEORIE): Vermittlung theoretischer Grundlagen zur Entwicklung interkultureller Kompetenz aus kulturwissenschaftlicher Sicht.

PRAXIS: Konzeption von und Werbung für Orientierungsveranstaltungen durch angehende Mentorinnen und Mentoren.

Sommersemester

Im Anschluss würde das Seminar im Sommersemester wie im vorangegangenen Wintersemester durchgeführt werden können usf.

7. Ausgaben

Neben der 0,5-Stelle (E13) von DR. RALF SCHNEIDER wurden studentische Hilfskräfte im Umfang von EUR 6.481,- beschäftigt. Die Reisekosten zu den o.a. Tagungen beliefen sich über den Projektzeitraum auf EUR 675,-. Für das Projekt hergestellte Plakate und Flyer wurden am STEINBUCH CENTRE FOR COMPUTING (SCC) in Druck gegeben deren Erstellungskosten nebst Büromaterialien beliefen sich auf EUR 444,-.

	EUR
Hilfskraftmittel	6.481,86
Reisemittel	675,15
Sachmittel	444,29
Summe (ohne 0,5 E13-Stelle)	7.601,30

8. Literatur

- ANNA LINDH FOUNDATION (HRSG.): Euro-Med Intercultural Trends 2010. The Anna Lindh Report. Alexandria 2010.
[<http://www.euromedalex.org/sites/default/files/AnnaLindhReport2010.pdf>]
- BADE, KLAUS J.; OLTMER, JOCHEN: Gehen und Bleiben. In: FORSCHUNG UND LEHRE 12, 2008, S. 818-821.
- BARKAS, LINDA ANNE: The Paradox of Skills. Widening Participation, Academic Literacy & Students' Skills Centres. Rotterdam 2011.
- BARMEYER, CHRISTOPH; GENKOVA, PETIA; SCHEFFER, JÖRG (HRSG.): Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaft. Grundbegriffe, Wissenschaftsdisziplinen, Kulturräume. Passau 2010.
- BERNINGHAUSEN, JUTTA; HECHT-EL MINSHAWI, BÉATRICE: Interkulturelle Kompetenz. Managing Cultural Diversity. Das Trainingshandbuch. 2. Aufl. Bremen u.a. 2009.
- BÖHMER, MARIA: Kulturelle Pluralität leben. Empfehlungen der Arbeitsgruppe Kultur zum Nationalen Integrationsplan. In: POLITIK & KULTUR 12, 09-10/2007, S. 2-10.
- BOLTEN, JÜRGEN: Interkulturelle Kompetenz. Erfurt 2007.
- BOSSE, ELKE: Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz an deutschen Hochschulen. In: ETHNOSCRIPTS 11, H. 2, 2009, S. 166-177.
- BROSZINSKY-SCHWABE, EDITH: Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung. Wiesbaden 2011.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG – BMBF (HRSG.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Bonn u.a. 2010. [BMBF 2010a]
[<http://www.studentenwerke.de/se/2010/Hauptbericht19SE.pdf>]
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG – BMBF (HRSG.): Internationalisierung des Studiums. Ausländische Studierende in Deutschland – Deutsche Studierende im Ausland. Ergebnisse der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Bonn u.a. 2010. [BMBF 2010b]
[<http://www.studentenwerke.de/se/2010/Internationalisierungbericht.pdf>]
- CHE CONSULT GMBH (HRSG.): Studienrelevante Diversität. Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. Gütersloh 2011.
[http://www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2___QUEST_Studierendentypen.pdf]
- CHOWDRY, HAROON; CRAWFORD, CLAIRE; DEARDEN, LORRAINE; GOODMAN, ALISSA; VIGNOLES, ANNA: Widening participation in higher education: Analysis using linked administrative data. Bonn 2010.
[<http://ftp.iza.org/dp4991.pdf>]
- DAVID, MIRIAM: Improving Learning by Widening Participation in Higher Education. London 2010.

- DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST – DAAD (HRSG.): *Wissenschaft weltoffen* 2011. Bielefeld 2011. [DAAD 2011a]
[\[http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2011_mit_bookmarks.pdf\]](http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2011_mit_bookmarks.pdf)
- DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST – DAAD (HRSG.): *Bildungsinländer 2011. Daten und Fakten zur Situation von ausländischen Studierenden mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung*. Bonn 2011. [DAAD 2011b]
[\[http://www.daad.de/imperia/md/content/presse/bildungsinlaender_2011_neu.pdf\]](http://www.daad.de/imperia/md/content/presse/bildungsinlaender_2011_neu.pdf)
- DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST – DAAD (HRSG.): *PROFIN. Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender. Vielfalt in der Praxis – die zweite Zwischenbilanz*. Bonn u.a. 2011. [DAAD 2011c]
[\[http://www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profin/downloadversion_2011.pdf\]](http://www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profin/downloadversion_2011.pdf)
- DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST – DAAD (HRSG.): *Willkommen in Deutschland! Wie Hochschulen den internationalen Nachwuchs erfolgreich integrieren*. Bonn 2011. [DAAD 2011d]
[\[http://www.duz.de/docs/downloads/duzSPECIAL_daad.pdf\]](http://www.duz.de/docs/downloads/duzSPECIAL_daad.pdf)
- DÖNGES, JAN: *Das globale Zusammenspiel. Menschen aus globalisierten Ländern kooperieren eher*. In: *SPEKTRUMDIREKT - DIE WOCHE*, 6. März 2009, S. 5-6.
- DUDERSTADT, JAMES J.: *The Michigan Mandate: A Strategic Linking of Academic Excellence and Social Diversity*. Ann Arbor, Michigan 1990.
[\[http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/2027.42/58612/1/Micihigan%20Mandate%201990.pdf\]](http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/2027.42/58612/1/Micihigan%20Mandate%201990.pdf)
- DUDERSTADT, JAMES J.: *Positioning the University of Michigan for the New Millennium. A Case Study in University Transformation*. Ann Arbor, MI 1999.
[\[http://milproj.dc.umich.edu/publications/download/Michigan_Strategy.pdf\]](http://milproj.dc.umich.edu/publications/download/Michigan_Strategy.pdf)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (HRSG.): *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF))*. In: *Amtsblatt der Europäischen Union*, 2008/C111,01. Luxembourg 2008
[\[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF\]](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF).
- FULLER, ALISON (HRSG.): *Rethinking widening participation in higher education. The role of social networks*. London u.a. 2011.
- GORARD, STEPHEN; SMITH, EMMA: *Review of widening participation research: addressing the barriers to participation in higher education. A report to HEFCE by the University of York, Higher Education Academy and Institute for Access Studies*. York 2006.
[\[http://www.ulster.ac.uk/star/resources/gorardbarriers.pdf\]](http://www.ulster.ac.uk/star/resources/gorardbarriers.pdf)
- GRÖZINGER, GERD; MATIASKE, WENZEL: *Bi-national oder inter-national? Wie misst man die Internationalität eines Studiengangs?* In: *FORSCHUNG & LEHRE* 5, 2008, S. 316-317.
- HART, MARGARET: *2010: A turning point in widening participation?* In: *WIDENING PARTICIPATION AND LIFELONG LEARNING* 12, special issue, 11/2010. S. 74-77.
- HAUSER, MARC D.: *The possibility of impossible cultures*. In: *NATURE* 460, 9. Juli 2009, S. 190-196.
- HECHT-EL MINSHAWI, BÉATRICE; SZODRUCH, MARJA: *Weltweit arbeiten. Gut vorbereitet für Job und Karriere im Ausland*. 2. Aufl. München 2008.

- HENRICH, JOSEPH; HEINE, STEVEN J.; NORENZAYAN, ARA: Most people are not WEIRD. In: NATURE 466, 1. Juli 2010, S. 29.
- HERINGER, HANS JÜRGEN: Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte. 3. durchgesehene Aufl. Tübingen u.a. 2010.
- HILLER, GUNDULA GWENN; VOGLER-LIPP, STEFANIE (HRSG.): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden 2010.
- HIMMEL, SWANTJE: Diversity-Management als Beitrag zur qualitativen Steigerung der Ausbildung des ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchses am Beispiel von Maschinenbau und Elektrotechnik. Zugl. Dissertation, RWTH Aachen 2004. Berlin 2006.
- HOFSTEDE, GEERT H.; HOFSTEDE GERT JAN: Cultures and organizations: Software of the mind. überarb. u. erw. 2. Aufl. New York 2005.
- HOLZBRECHER, ALFRED: Didaktik interkulturellen Lernens. In: ENZYKLOPÄDIE ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT ONLINE. Fachgebiet: Interkulturelle Bildung, Didaktik und Methodik interkultureller Bildung, S. 1-28. Weinheim u.a. 2010.
- INTERCULTURE JOURNAL – online-Zeitschrift für Interkulturelle Studien. Hrsg. v. JÜRGEN BOLTEN u. STEFANIE RATHJE.
[www.interculture-journal.com]
- JONES, DAN: A WEIRD View of Human Nature Skews Psychologists' Studies. In: SCIENCE 328, 25. Juni 2010, S. 1627.
- JOURNAL OF INTERCULTURAL COMMUNICATION RESEARCH. Hrsg. v. The World Communication Association. London.
- KARLSRUHER INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE (HRSG.): Studierendenstatistiken. Karlsruhe o.J.
[http://www.kit.edu/studieren/6407.php]
- KERNER, CAROLINE: Erlernen interkultureller Kompetenz: Konzeptionalisierung und Operationalisierung interkultureller Lernmaßnahmen sowie Messung des Lernerfolges am Beispiel deutscher Führungskräfte in China. Hamburg 2009.
- KIRCHGESSNER, KILIAN: Zu Gast bei Fremden. In: DIE ZEIT 14, 27. März 2008
[http://pdf.zeit.de/2008/14/C-Auslaendische-Studenten.pdf]
- KOCH, ECKART; SPEISER, SABINE (HRSG.): Interkulturelle Projekte. Angewandte Interkulturalität. Beiträge zum Sechsten Internationalen Tag. München u.a. 2009.
- KÖPPEL, PETRA: Konflikte und Synergien in multikulturellen Teams. Wiesbaden 2007.
- KRÜGER, KAREN: Deutschländer. In: FAZ.NET, 15. Dezember 2009.
[http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/2.1781/tuerkei-deutschlaender-1894227.html]
- KURTZ, THOMAS; PFADENHAUER, MICHAELA (HRSG.): Soziologie der Kompetenz. Wiesbaden 2010.
- LEIBFRIED, STEPHAN: Das Schiff Europa. Über eine Kippfigur der Integration. In: FAZ 53, 4. März 2009.
[http://www.faz.net/s/RubF122D2D7BBD448D4B65B7CE8A8E396E7/Doc~E54997E64C5484280942126414464FF4F~ATpl~Ecommon~Scontent.html]

- LEPENIES, WOLF: Die drei Kulturen. Soziologie zwischen Literatur und Wissenschaft. Frankfurt 1985.
- LIU, SHUANG; VOLČIČ, ZALA; GALLOIS, CINDY: Introducing Intercultural Communication. Global Cultures and Contexts. Los Angeles u.a. 2011.
- LIU, YUE: „Kulturspezifisches“ Kommunikationsverhalten? Eine empirische Untersuchung zu aktuellen Tendenzen in chinesisch-deutschen Begegnungen. München 2010.
- LOHMANNSRÖBEN, HANN; WEX, PETER: Sozialkompetenzen. Wie lassen sie sich lehren und prüfen? In: FORSCHUNG & LEHRE 3, 2010, S. 184.
- LÜSEBRINK, HANS-JÜRGEN: Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. 2. Aufl. Stuttgart 2008.
- MAAS, MARIE-CHARLOTTE: Meine Freunde sagen, ich bin germanisiert. In: SPIEGEL-ONLINE, 23. Februar 2010.
<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,675829,00.html>
- MAIWORM, FRIEDHELM: Erfahrungen ausländischer DAAD-Stipendiaten in „Aufbaustudiengängen mit entwicklungsländerbezogener Thematik“ an deutschen Hochschulen. Ergebnisse der DAAD-Abschlussbefragungen 1998/99-2004/05. Kassel 2007.
- MALITZ, MICHAEL: Interkulturelle Kompetenz. Worthülse oder eierlegende Wollmilchsau? Praxis-Tipps für ein erfolgreiches internationales Projektmanagement. Marburg 2011.
- MÜLLER, URSULA; KELLMER, ARIANA: Studierende mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung, Stand Dezember 2011.
[\[http://www.uni-due.de/imperia/md/content/diversity/ude-studierendenbefragung_migrationshintergrund_20.12.2011_f.pdf\]](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/diversity/ude-studierendenbefragung_migrationshintergrund_20.12.2011_f.pdf)
- NIEDERSTADT, JENNY: Jeder hat die Absicht eine Mauer zu errichten. In: FAS, 9. August 2009, S. 52-55.
- NÖBAUER, HERTA (HRSG.): Mentoring für Wissenschaftlerinnen im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Wien 2005.
- ÖBERG, KALVERO: Cultural shock: aadjustment to new cultural environments. In: Practical Anthropology 7, 1960, S. 177-182.
- OTTEN, MATTHIAS (HRSG.): Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Berlin 2009.
- PETEREIT, KATJA; SPIELMANN-ROME, ELKE: Spricht Deutsch mit uns. Ausländische Studierende in englischsprachigen Studiengängen wollen mehr Deutsch lernen. In: FORSCHUNG & LEHRE 3, 2010, S. 172-173.
- QUEIS, DIETRICH VON: Interkulturelle Kompetenz. Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden. Darmstadt 2009.
- RAJU, RITU: Schemas in Intercultural Communication. In: INTERCOM 55.5, 2008, S. 18-20.
- SCHRÖER, NORBERT: Interkulturelle Kommunikation. Einführung. Essen 2009.
- SEIFERT, VERENA: Einmal Ausland und zurück. Interkulturelle Kompetenz für Studenten. Ein Trainingsleitfaden für Auslandstutoren. Passau 2008.

SNOW, CHARLES PERCY: Die zwei Kulturen. Literarische und naturwissenschaftliche Intelligenz. Stuttgart 1967.

STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden 2011.

[<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010117004,property=file.pdf>]

STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Leben in Deutschland – Haushalte, Familien und Gesundheit. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Wiesbaden 2006.

[<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Pressebrochure,property=file.pdf>]

Tabellenanhang:

[<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Tabellenanhang,property=file.pdf>]

THOMAS, ALEXANDER; KAMMhubER, STEFAN; SCHROLL-MACHL, SYLVIA (HRSG.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd. 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen 2003.

UNESCO (HRSG.): UNESCO World Report 2: Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue – Executive Summary. Luxembourg 2009.

WANG, YAN: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor für Management in China. Hamburg 2008.

WEIDEMANN, ARNE; STRAUB, JÜRGEN; NOTHNAGEL, STEFFI (HRSG.): Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Bielefeld 2010.

WELSCH, WOLFGANG: Transkulturalität. Zwischen Globalisierung und Partikularisierung. In: JAHRBUCH DEUTSCH ALS FREMDSPRACHE 26, 2000, S. 327-351.

WOESLER, MARTIN: Interkulturelle Kompetenz: Interkulturelle Standards als Mittel interkulturellen Trainings am Beispiel Deutschland-China. 7. überarb. u. erw. Aufl. Bochum 2010.

WOLTIN, KARL-ANDREW; JONAS, KAI J.: Interkulturelle Kompetenz: Begriffe, Methoden und Trainingseffekte. Wiesbaden 2009.

YOUNG, BRIGITTE: Internationalisierung, Europäisierung und Virtualisierung der Hochschullehre: Interkulturelle Herausforderungen. In: SIMONIS, GEORG; WALTER, THOMAS (HRSG.): LernOrt Universität. Umbruch durch Internationalisierung und Multimedia. Wiesbaden 2006.

Die hier verwendeten URL wurden zuletzt am 31.12.2011 abgerufen.

8. Abbildungen

Abb. 1: „Ausländer“ am Karlsruher Institut für Technologie - KIT	14
Abb. 2: „Ausländer“ am Karlsruher Institut für Technologie - KIT	14
Abb. 3: „Ausländer“ in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen am Karlsruher Institut für Technologie - KIT.....	15
Abb. 4: Orientierungsphase ‚Leben in Karlsruhe‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010) - Stadtrundgang.....	21
Abb. 5: Orientierungsphase ‚Leben in Karlsruhe‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010) – ‚Biergärten‘	21
Abb. 6: XING-Gruppe ‚Ausländische Studierende und Alumni in Karlsruhe‘	23
Abb. 7: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010).....	24
Abb. 8: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Interkulturalität am KIT‘ (Sommersemester 2010).....	25
Abb. 9: Werbeflyer für die beiden KIT-interkulturell-Lehrveranstaltungen am House of Competence (Wintersemester 2010/11).....	27
Abb. 10: Plakat zum Tag der offenen Tür des KIT am 25.09.2010	28
Abb. 11: Blog ‚KIT interkulturell‘	29
Abb. 12: Flyer für das O-Phasen übergreifende Treffen des Seminars ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘	30
Abb. 13: Deckblatt der Informationsbroschüre der Orientierungsphase ‚Sport am KIT‘ im Rahmen des Seminars ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘ (Wintersemester 2010/11).....	31
Abb. 14: Willkommenspaket für die Mentees der O-Phase ‚Sport am KIT‘	31
Abb. 15: Die O-Phasen-Mentoren erläutern den Mentees die Informationsbroschüre und die Bedeutung des Sports in der deutschen Kultur.....	31
Abb. 16: Gruppenfoto der O-Phase ‚Sport am KIT‘.....	31
Abb. 17: Informationsflyer der O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘.....	32
Abb. 18: Willkommensgeschenk und Gruppenfoto der O-Phase ‚Politik in Karlsruhe‘	32
Abb. 19: Die O-Phasen-Gruppe begegnet lokaler ‚Weihnachtskultur‘	33
Abb. 20: Gastfreundschaft in der Hagia-Sophia Moschee in Karlsruhe.....	33
Abb. 21: Informationsflyer der O-Phase ‚Kunst und Freizeit‘	33
Abb. 22: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘ (Wintersemester 2010/11)	34
Abb. 23: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Interkulturelles Mentoring – KIT interkulturell‘ (Wintersemester 2010/11)	35
Abb. 24: Wiki auf der Lehr-/Lernplattform <i>ILLAS</i>	36
Abb. 25: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen‘ (Wintersemester 2010/11)	37
Abb. 26: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚Kulturen und interkulturelle Kompetenz an Hochschulen‘ (Wintersemester 2010/11)	38
Abb. 27: Flyer der O-Phase ‚Kunst‘	41
Abb. 28: Flyer der O-Phase ‚Geschichte‘	41

Abb. 29: Flyer der O-Phase ‚Religion‘	41
Abb. 30: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen‘ (Sommersemester 2011)	43
Abb. 31: Auszug aus der Lehrveranstaltungsevaluation ‚KIT interkulturell – Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen‘ (Sommersemester 2011)	44
Abb. 32: Badische Neueste Nachrichten, 6. Juli 2010	46
Abb. 33: Artikel über die Orientierungsphasen im Sommersemester 2011, in: CampusLife 6/2011	65

9. Anhang

Begriffsbestimmungen der Europäischen Kommission (2008)⁷²:

„Im Sinne der Empfehlung bezeichnet der Ausdruck:

- a) „Qualifikation“ das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen;*
- b) „nationales Qualifikationssystem“ alle Aspekte der Maßnahmen eines Mitgliedstaats, die mit der Anerkennung von Lernen zu tun haben, sowie sonstige Mechanismen, die einen Bezug zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung einerseits und dem Arbeitsmarkt und der Zivilgesellschaft andererseits herstellen. Dazu zählen die Ausarbeitung und Umsetzung institutioneller Regelungen und Prozesse im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung sowie der Beurteilung und der Vergabe von Qualifikationen. Ein nationales Qualifikationssystem kann aus mehreren Teilsystemen bestehen und einen nationalen Qualifikationsrahmen umfassen;*
- c) „nationaler Qualifikationsrahmen“ ein Instrument zur Klassifizierung von Qualifikationen anhand eines Bündels von Kriterien zur Bestimmung des jeweils erreichten Lernniveaus; Ziel ist die Integration und Koordination nationaler Qualifikationsteilsysteme und die Verbesserung der Transparenz, des Zugangs, des fortschreitenden Aufbaus und der Qualität von Qualifikationen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft;*
- d) „Sektor“ eine Zusammenfassung beruflicher Tätigkeiten anhand ihrer wichtigsten Wirtschaftsfunktion, ihres wichtigsten Produkts, ihrer wichtigsten Dienstleistung oder ihrer wichtigsten Technik;*
- e) „internationale sektorale Organisation“ eine Vereinigung nationaler Organisationen, wozu z. B. Arbeitgeber- und Berufsverbände gehören, die die Interessen nationaler Sektoren vertritt;*
- f) „Lernergebnisse“ Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert;*
- g) „Kenntnisse“ das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben;*
- h) „Fertigkeiten“ die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben;*
- i) „Kompetenz“ die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.“*

⁷² Europäische Kommission 2008, C111/4

Orientierungsphasen für ausländische Studierende am KIT. Von Studierenden für Studierende

Neu in Karlsruhe? Kein Plan, was hier so abgeht? Dann komm zur interkulturellen O-Phase!

Du bist neu in Karlsruhe, kommst nicht aus Deutschland, hast Heimweh und fühlst dich ein wenig fehl am Platz? Das muss nicht sein! Die interkulturelle O-Phase schafft Abhilfe! Bereits zum dritten Mal in Folge bieten Studierende der angewandten Kulturwissenschaft am KIT unter der Leitung von Dr. Phil. Ralf Schneider verschiedene Orientierungsphasen (kurz: O-Phasen) an, die den gerade neu Angekommenen, aber auch „alten Hasen“, die Integration und das Eingewöhnen in das neue Umfeld Karlsruhe erleichtern sollen. Zunächst im Sommersemester 2010 als Pilotprojekt für die Studierenden des Masterstudienganges Resources Engineering (damals noch zusammen mit Dr. rer. nat. Charlotte Kämpf von der Fakultät für Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften) gestartet, wurde erstmals eine O-Phase von deutschen für ausländische Studierende am KIT realisiert, welche auf derart positive Resonanz stieß, dass in den beiden darauffolgenden Semestern weitere O-Phasen umgesetzt wurden. Diese werden in Form von Projektseminaren des Ergänzungsbereiches angewandte Kulturwissenschaft (kurz: Kuwi) der Geistes- und Sozialwissenschaften am KIT realisiert.

„KIT Interkulturell - Mentoring im Kontext der Internationalisierung von Hochschulen“ ist der Titel in diesem Semester. Dabei finden sich Kleingruppen von circa 5–6 überwiegend deutschen Studierenden zusammen, die im Laufe des Semesters ihre Ideen zu einem Konzept zusammenfügen, um dann das eigentliche Ziel, die O-Phasen, durchzuführen. Während beim Pilotprojekt der Fokus noch auf einer Campusführung, einer Stadtführung sowie einer Einführung in die technischen Systeme auf dem Uni-Gelände (wie lade ich meine Mensakarte auf? / wie leihe ich in der KIT-Bibliothek ein Buch aus?) lag, wurde das Konzept in den darauffolgenden Semestern ausgeweitet.

Dieses Semester haben sich die Projektteilnehmer auf die drei Themengebiete Religion, Kunst und Geschichte geeinigt und befinden sich derzeit in der sogenannten „heißen Phase“. Nun gilt es für die Organisatoren die betreffenden Institutionen zu kontaktieren, um einen reibungslosen Ablauf der O-Phasen zu garantieren. Doch daran besteht kein Zweifel, denn die Kuwi-Studenten sind mit ganzem Herzen bei der Sache, schließlich haben sie die Möglichkeit ihr theoretisch angeeignetes Wissen in die Praxis umzusetzen und interkulturelle Kommunikation hautnah zu erleben. Außerdem ist es immer wieder besonders spannend, neue Menschen kennenzulernen und etwas über deren Herkunft, Kultur und Denkweisen zu erfahren. Wenn du ausländische(r) Studierende(r) bist und du umgekehrt genauso daran interessiert bist, neue Leute verschiedener

Nationen zu treffen und von Einheimischen in die deutsche, beziehungsweise badische Kultur eingeführt werden möchtest, dann solltest du unbedingt an den diesjährigen O-Phasen im Juli teilnehmen!

Du interessierst dich für Kunst, kennst aber leider niemanden, der diese Leidenschaft teilt, und du hast auch überhaupt keine Ahnung, wo man diese in Karlsruhe erleben kann? Dann ist die O-Phasen-Gruppe „Kunst“ genau das Richtige für dich! Mit einer spaßigen Uni-Rallye geht es darum in kleinen Teams bestimmte, sich auf dem Campus des KIT befindende, Kunstwerke zu finden. Die Gewinner werden mit einem kleinen, aber feinen Überraschungspreis belohnt. Außerdem wird eine Führung durch das Zentrum für Kunst und Medientechnologie Karlsruhe (ZKM) stattfinden, die sich wirklich lohnt! In dieser O-Phase lernst du also nicht bloß Kunst in Karlsruhe kennen, sondern außerdem eine Menge nette Leute und Gleichgesinnte.



Kulturschock? Orientierungslos? Einsam? Die interkulturelle O-Phase hilft Dir weiter!

Doch dies ist nur eine von drei wirklich vielversprechenden O-Phasen. Schließlich gibt es des weiteren die Gruppe „Geschichte“. Denn jetzt wohnst du zwar in Karlsruhe und kennst womöglich schon markante Punkte wie McDonald's und Starbucks, doch weißt du auch, was es mit dem Bundesverfassungsgericht auf sich hat und warum auf dem Marktplatz eine Pyramide steht? Diese und viele weitere Fragen werden dir bei der geschichtlichen O-Phase beantwortet. Unter anderem wirst du das Museum für Stadtgeschichte in Karlsruhe besuchen und etwas über den Gründungsmythos sowie die Entwicklung der Stadt bis heute erfahren. Außerdem wird die Architektur eine Rolle spielen, schließlich ist der zweite Name Karlsruhes nicht umsonst „Fächerstadt“.

Du interessierst dich für das Thema Religion oder bist selbst Teil einer Glaubensgemeinschaft, suchst aber noch den Anschluss in deiner neuen Heimatstadt? Dann solltest du die O-Phase der Gruppe „Religion“ auf keinen Fall verpassen! Diese wird dir eine sogenannte „religiöse“ Stadtführung anbieten, bei der Gotteshäuser verschiedener Glaubensrichtungen im Zentrum stehen werden. So führt die Route zu evangelischen, katholischen und neuapostolischen Kirchen, dem Gedenkstein einer Synagoge und endet schließlich mit der Besichtigung eines buddhistischen Zentrums in Karlsruhe. Dazwischen ist natürlich genügend Zeit für eine ausgiebige Verschnaufpause im schönen Schlossgarten eingeplant und am Ende des Tages wirst du mit einem gemütlichen Ausklang in einer Karlsruher Bar belohnt, wo du

dich nochmal ausgiebig über den Ausflug unterhalten und zum Beispiel für weitere Unternehmungen verabreden kannst.

Interesse bekommen oder noch irgendwelche Fragen? Dann schau doch mal auf dem offiziellen Blog unter <http://kitinterkulturell.wordpress.com> vorbei oder schreib eine E-Mail an interkulturelles_mentoring@live.de.

Die genauen Termine für die einzelnen O-Phasen werden in der nächsten Campus-Life-Ausgabe im Juli erscheinen.

Autorin: Lena Pelz

Abb. 33: Artikel über die Orientierungsphasen im Sommersemester 2011, in: CampusLife 6/2011

KIT Scientific Working Papers
ISSN 2194-1629

www.kit.edu