

Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Schreibberatung

Nadine Stahlberg

Problemaufriss

Im Zuge der Internationalisierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen Schreibzentren einer zunehmenden Nachfrage ausländischer Studierender und Promovierender gegenüber – sofern sie nicht ohnehin aus dem Deutsch als Fremd- bzw. Deutsch als Zweitsprache-Kontext heraus entstanden sind.

Vor diesem Hintergrund sieht sich die allgemeine Schreibzentrumsarbeit vor der Herausforderung, Bedingungen und Schwierigkeiten interkultureller Beratungssituationen näher in den Blick zu nehmen. Da somit die Bedeutung interkulturell versierter Schreibberater_innen kontinuierlich ansteigt, rückt die Frage danach, wie sich interkulturell kompetente Berater_innen definieren, verstärkt ins Interesse. Welche Definitionen und Modelle interkultureller Kompetenz gibt es bereits und wie lassen sich diese Ansätze auf die Schreibberatung¹ übertragen?

¹ Unter Schreibberatung wird hier die Interaktion zwischen einem Ratsuchenden und einem Schreibberater verstanden, in der ein bestimmtes Anliegen seitens des Ratsuchenden thematisiert und durch Unterstützung des Beraters versucht wird, Lösungsmöglichkeiten entsprechend der Erwartungen und Potenziale des Ratsuchenden zu entwickeln. Das zugrunde liegende Prinzip geht dabei von der „Hilfe zur Selbsthilfe“ aus, da der/die Schreibende durch die Unterstützung des Beraters dazu befähigt werden soll, Schwierigkeiten des Schreibprozesses selbstständig zu bewältigen.

Dieser Beitrag soll zunächst einen kurzen Überblick darüber liefern, wie sich interkulturelle Kompetenz allgemein definiert und aus welchen Dimensionen sie sich zusammensetzt. Da Definitionen und Modelle stark disziplinhängig sind, wird im Anschluss versucht, sich einer für den Schreibberatungskontext angemessenen Konzeption interkultureller Kompetenz anzunähern.

Forschungsdiskurs zur interkulturellen Kompetenz – ein Überblick

Wie sehr interkulturelle Kompetenz zur Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts geworden ist, zeigen zahlreiche Publikationen in den verschiedensten Disziplinen, u.a. Germanistik und Literaturwissenschaft, Fremdsprachendidaktik, Kulturosoziologie, kulturvergleichende Psychologie, Pädagogik, Philosophie, Theologie (vgl. Straub et al. 2007: V) und insbesondere auch in den Wirtschaftswissenschaften.

Zur interkulturellen Kompetenz speziell im Beratungskontext ist die konkrete Forschungsliteratur bisher allerdings überschaubar, in der Schreibberatung gewissermaßen gar nicht vorhanden. So können an dieser Stelle lediglich die Dissertation von Koptelzewa (2004), die sich mit interkulturellen Kompetenzen vor dem Hintergrund der sozialen Beratung von Migranten auseinandersetzt, sowie Leenen et al. (2002) zur interkulturellen Kompetenz in der Sozialen Arbeit² und einige Ansätze für die Personalentwicklung in der Sozialverwaltung hinsichtlich der Beratungsarbeit mit Migranten genannt werden. Stets steht der Migrationsaspekt im Vordergrund. In einigen benachbarten Kontexten wie der Arzt-Patienten-Interaktion (u.a. Bolten 2007) oder der Interaktion in der Pflege (u.a. Domenig 2007) ist inzwischen ein reges Interesse an interkulturellen Fähigkeiten zu verzeichnen. Konkretere Ansatzpunkte müssen allerdings erst aus diesen und anderen Kontexten und Disziplinen in den Beratungs- und noch spezifischer in den Schreibberatungskontext übertragen werden. Die vorliegenden Ausführungen sollen hier einen Anfang machen.

²In den Aufgabenbereich der „Sozialen Arbeit“ fällt neben Bildungs-, Lern- und Betreuungsangeboten vor allem auch die Beratung, wie Rechts-, Berufs- und Gesundheitsberatung (vgl. Leenen et al. 2002).

Als Konsequenz des Disziplinen übergreifenden Interesses am Begriff der interkulturellen Kompetenz liegen vielfältige Versuche einer wissenschaftlichen Begriffsbestimmung vor. Eine für den vorliegenden Kontext sinnvolle Definition liefert Deardorff (2006):

„Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (ebd.: 5).

Wie auch in vielen anderen Definitionen (u.a. Lüsebrink 2008; Müller/Gelbrich 2001; Gertsen 1990) geht es hier um das effektive und angemessene Handeln in interkulturellen Kontexten. Jedoch betont Deardorff darüber hinaus die Reflexionsfähigkeit, die m. E. für das interkulturelle Handeln von Schreibberater_innen von wesentlicher Bedeutung ist.

Deutlicher als bloße Definitionsversuche vermögen allerdings erst konkrete Interkulturelle-Kompetenz-Modelle zu veranschaulichen, was genau das sich aus verschiedenen Dimensionen zusammensetzende Konstrukt ausmacht.³ Dies zeigt die spätere Konkretisierung der interkulturellen Fähigkeiten von Schreibberater_innen.

Einen wichtigen Beitrag zur Interkulturelle-Kompetenz-Forschung leistet das Gießener Graduierten-Kolleg „Didaktik des Fremdverstehens“. Der hier verfolgte, auf den schulischen Kontext bezogene Ansatz betrachtet den Aufbau von Fremdverstehen als eine der Säulen interkultureller Kompetenz, die im Unterricht entwickelt werden kann. Fremdverstehen wird dabei als „kommunikativer Prozess“ verstanden, in welchem „Lerner ‚Fremdes‘ entdecken, ‚Fremdem‘ begegnen, es [...] hinterfragen und es mit ‚Eigenem‘ in Bezug setzen, indem sie die Perspektive anderer zur Kenntnis nehmen und sich der

³ Bolten (2006a) unterscheidet diesbezüglich sog. Listenmodelle von Struktur- und Prozessmodellen. Während Listenmodelle additiv Merkmale von interkultureller Kompetenz auflisteten (u.a. Empathie, Anpassungsfähigkeit, Offenheit), erfassten Strukturmodelle interkulturelle Kompetenz eher systematisch-prozessual, indem sie Einzelfähigkeiten bestimmten Dimensionen zuordneten (kognitiv, affektiv, verhaltensbezogen). Prozessmodelle stellen interkulturelle Kompetenz nicht als eigenständigen Kompetenzbereich dar, sondern als die vier Handlungskompetenzen (soziale, individuelle, fachliche und strategische) mit interkulturellem Vorzeichen (vgl. ebd.: 163f).

eigenen Perspektive bewusst werden“ (Christ 2007: 73). Eine wesentliche Rolle für den interkulturellen Verstehens- und Verständigungsprozess spielt hier das Einnehmen neuer Perspektiven, die zu einer Horizonterweiterung führen.

Ein solches Fremdverstehen darf allerdings nicht mit dem Verstehen von Individuen einer fremden Kultur gleichgesetzt werden, denn aus hermeneutischer Sicht ist jedes Verstehen Fremdverstehen. Vor dem Hintergrund einer multilingualen und multikulturellen Gesellschaftsentwicklung ist von einem statischen Kulturbegriff, der sich auf „homogene Entitäten“ bezieht, abzusehen. Vielmehr werden Kulturen hier als dynamische, nach außen offene und nach innen differenzierende Gebilde betrachtet. Sie stellen sich als subjektive Konstrukte und individuell gewonnene Bedeutungsgewebe dar, die die Wirklichkeitswahrnehmung und –interpretation der Individuen leiten (vgl. Rössler 2010: 140).

Die interkulturelle Beratungssituation – Bedingungen, Störungen, Perspektiven

In einer interkulturellen Beratungssituation können Berater und Ratsuchender aus ihrem eigenkulturellen Verständnis, aus unterschiedlichen kulturspezifischen Erwartungshaltungen und Vorstellungen heraus und auf unterschiedlichen Wissensbeständen basierend agieren. Bei einem fehlenden interkulturellen Verständnis kann es daher zu Schwierigkeiten im Interaktionsprozess kommen. Probleme und Missverständnisse ergeben sich vor allem dann, wenn die Akteure davon ausgehen, dass ihr jeweiliger Interaktionspartner, gleich oder zumindest sehr ähnlich wahrnimmt, urteilt, wertet, fühlt, erlebt und handelt wie sie selbst (vgl. auch Thomas 2003: 138). Soll es zu einer beiderseitig zufrieden stellenden Interaktion kommen, so müssen sich die beteiligten Personen ihrer eigenkulturellen Denk- und Handlungsweisen sowie der des fremdkulturellen Gesprächspartners bewusst sein und dürfen nicht eigene Handlungsweisen als richtig und fremde als falsch und unsinnig einstufen.

Rost-Roth (1998) spricht dies direkt für den Beratungskontext an. Sie differenziert verschiedene Auslöser für das Auftreten kommunikativer Störungen in interkulturellen Beratungsgesprächen, von denen insbesondere

die Störungen durch divergierendes kulturspezifisches Wissen sowie durch kulturelle Differenzen hinsichtlich von Handlungsnormen und –erwartungen als wesentlich erscheinen. Bezogen auf die Beratungssituation können dafür differierende kulturgeprägte Konzepte und Vorstellungen u.a. über Ziele oder Gesprächsverlauf einer Beratung (vgl. ebd.: 235) oder auch über die Art der Bedeutungsaushandlung, Kommunikationsstile, Rollenverständnisse etc. verantwortlich sein.

In Anlehnung an Rost-Röth beschreibt Koptelzewa (2004: 85) einige Beispiele, die ich auf den Schreibberatungskontext übertragen und um konkrete Situationen aus der Schreibberatungspraxis ergänzen möchte:

Beispiel *Ziele*: Während der Ratsuchende (RS) bspw. eine Handlungsanweisung erwartet, erwartet der Schreibberater (SB) eine aktive Beteiligung am Beratungsprozess, z.B. RS möchte konkrete Formulierungsempfehlungen sowie ausdrückliche Verbesserungsvorschläge und Korrekturen vom SB erhalten, SB versucht, für Leserorientierung, sprachliche Ausdrücke etc. zu sensibilisieren und den RS zum eigenständigen Überarbeiten zu befähigen (Hilfe zur Selbsthilfe).

Beispiel *Gesprächsverlauf*: RS und SB gehen von unterschiedlicher Anordnung der verschiedenen Gesprächsphasen aus bzw. RS stellt sein Problem auf eine den Vorstellungen des SB nicht entsprechenden Weise dar, z.B. Problemdarstellung durch den RS erfolgt nach eigenkulturellen Denkmustern und ist für den SB nur schwer nachzuvollziehen bzw. wird als sprung- und lückenhaft angesehen.

Beispiel *Vertrauensbegriff*: Während der RS ein personenbezogenes Vertrauen aufbauen möchte, geht der SB von einem sachorientierten Vertrauensverständnis aus, z.B. während dem RS vor allem das Herstellen von Harmonie wichtig ist, versucht der SB sachbezogen mit dem RS Lösungsstrategien zu entwickeln.

Abschließend möchte ich das sehr facettenreiche Beispiel Kommunikationsstil ergänzen: RS und SB handeln vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kommunikationsgewohnheiten bspw. bezüglich des Direktheitsgrads, des nonverbalen sowie paraverbalen Verhaltens:

- Direktheitsgrad (direkter vs. indirekter Stil): RS und SB sind einen unterschiedlichen Direktheitsgrad in der Kommunikation gewohnt, z.B. während der RS nur auf Umwegen über den Gesprächsgegenstand spricht und das Gesprächsziel eher beiläufig und indirekt formuliert, ist der Weg des SB zielführend und konkret;
- Nonverbaler Stil: Gewohnte kulturell geprägte Körperhaltungen, Mimik, Gestik können auf den Gesprächspartner (RS oder SB) irritierend wirken;
- Paraverbaler Stil: SB und RS haben ein unterschiedliches, kulturell geprägtes Verständnis von Sprechpausen, während der SB z.B. längere Sprechpausen einlegt, assoziiert der RS dies mit Desinteresse.

Diese Beispiele können in der Praxis um zahlreiche ergänzt werden. Solche Störungen werden meist weniger bewusst wahrgenommen und schnell als persönliche „Mängel“ dem Gegenüber zugeschrieben (vgl. auch Thomas 2003: 138 - „personale Attribution“). Reparaturstrategien werden daher nur selten angewandt oder sie zeigen beim anderskulturellen Gesprächspartner nicht die gewohnte effektive Wirkung: Die Strategie des Nachfragens auf der Sachebene ist wenig förderlich, wenn der Ratsuchende zunächst anstrebt, Vertrauen auf der Beziehungsebene herzustellen (vgl. Koptelzewa 2004: 85).

Handelt nun jeder aus seinem kulturspezifischen Verständnis heraus, kann nicht nur den Handlungen des anderen nicht mehr der intendierte Sinn zugesprochen werden, auch das Ausdrücken eigener Absichten wird dadurch erschwert. Dafür lassen sich viele denkbare Beispiele nennen, wie Barnlund (1998) aufzeigt:

„‘Yes’ comes out meaning ‘no’. A wave of the hand means ‘come’, or it may mean ‘go’. Formality may be regarded as childish or as a devious form of flattery. Statements of fact may be heard as statements of conceit. Arriving early, or arriving late, embarrasses or impresses. ‘Suggestions’ may be treated as ‘ultimatums’, or precisely the opposite. Failure to stand at the proper moment, or failure to sit, may be insulting. The compliment intended to express gratitude instead conveys a sense of distance. A smile signifies disappointment rather than pleasure“ (ebd.: 48).

Diese Beispiele weisen auf für die Schreibberatung relevante Aspekte: So können sich Missdeutungen von Reaktionen wie „ein Lächeln zeigt Enttäuschung und nicht Freude“ oder „ein Ja stellt sich als Nein heraus“ unmittelbar auf den Beratungsverlauf auswirken, genauso wenn Vorschläge als Ultimatum aufgefasst werden oder gerade als das Gegenteil.⁴

Wie jedoch kann interkulturelle Interaktion funktionieren? Hier lässt sich das angesprochene Konzept des Fremdverstehens aufgreifen, dessen Ziel im Erreichen einer Perspektive besteht, „die sowohl die Perspektive des Fremden als auch [die eigene] Perspektive überschreitet“ und damit eine Horizonterweiterung anstrebt (Bredella 2007: 23f.). Interaktion in interkulturellen Begegnungssituationen funktioniert dann, wenn sich über die eigenen Codes (A und B) eine „eigenständige, zwischen A und B ausgehandelte Lebenswelt [...] entwickeln kann“ (Bolten 2007: 19). Vielfach wird in diesem Zusammenhang von einer „dritten“ Kultur oder einer „Zwischen-“ bzw. „Inter-Kultur“ gesprochen. Bredella spricht aus Sicht des Fremdverstehens von einer Interaktion, „in de[r] sich beide Partner verändern und in de[r] ein Drittes entstehen kann, das über Fremdes und Eigenes hinausgeht“ (Bredella 2007: 24). Bolten führt für den Aushandlungsprozess das Beispiel der „Konvention des Händeschüttelns bei der Begrüßung von Arzt und Patient“ an. Obwohl die Handlungsgewohnheiten unterschiedlich sein können, wird es zu einem impliziten Aushandlungsprozess kommen, der zwischen Anpassung einer Seite und einem ‚Zwischen A und B‘ liegen wird (vgl. Bolten 2007: 19), also ein ‚Drittes‘ bildet.

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen zum Aushandeln und Fremdverstehen wird im Folgenden versucht, zu einer näheren Aufschlüsselung des Konstrukts interkulturelle Kompetenz in der Schreibberatung zu kommen.

⁴Allerdings werden interkulturelle Interaktionen immer auch von individuellen sowie situativen und sozial-strukturellen Einflussfaktoren bestimmt, so dass der Blick allein auf Kulturelles auch nicht überbewertet werden darf.

Welche interkulturellen Fähigkeiten spielen in der Schreibberatung eine Rolle?

Interkulturelle Kompetenz wird als mehrdimensionales Konstrukt betrachtet. Häufig wird eine affektive, eine kognitive und eine verhaltensbezogene Dimension unterschieden (u.a. bei Antor 2006; Auernheimer 2006; Müller/Gelbrich 2001; Stüdlein 1997).⁵ Während sich die affektive Dimension aus Persönlichkeitsmerkmalen und Einstellungen (u.a. Respekt und Offenheit gegenüber fremden Kulturen) zusammensetzt, umfasst die kognitive Dimension Wissen und Verständnis über die fremde sowie die eigene Kultur und Einblicke in kulturelle Zusammenhänge. Die Umsetzung von Wissen und Einstellungen in der Interaktion drückt sich durch die verhaltensbezogene Dimension aus (vgl. Stüdlein 1997: 154ff.).⁶

Leenen et al. (2002) weisen allerdings darauf hin, dass alle Kompetenzen „abstrakt bleiben, wenn sie sich nicht mit den konkreten Anforderungen eines beruflichen Handlungsfeldes verbinden“ (ebd.: 92). In Anlehnung an Leenen et al. distanzieren auch ich mich von der Vorstellung einer kontextfreien interkulturellen Kompetenz, die in allen Berufen und Handlungsfeldern übergreifend wirksam sein kann. Was also bedeuten die oben angeführten Dimensionen hinsichtlich der Tätigkeit von Schreibberater_innen? In Anlehnung an Rössler (2010) sowie der oben genannten Interkulturelle-Kompetenz-Modelle möchte ich im Folgenden den Versuch einer Konkretisierung der Dimensionen interkultureller Kompetenz für den Schreibberatungskontext vornehmen. Die Zusammenstellung ist zunächst als erster Vorschlag für eine ausdifferenzierte und tätigkeitsbezogene Darstellung relevanter interkultureller Fähigkeiten zu sehen, der Ausgangspunkt für weitere gewinnbringende Diskussionen bieten soll.

⁵ Eine solche Dreiteilung ist nicht unproblematisch. Dies soll an dieser Stelle jedoch nicht weiter ausgeführt werden. Für eine umfassendere Kritik siehe u.a. Müller/Gelbrich (2001: 256ff.).

⁶ Eine strukturelle Übersicht über die affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Dimensionen und Komponenten interkultureller Kompetenz ist u.a. bei Boltz (2006b), Lüsebrink (2008) und Straub (2007) einzusehen.

Komponenten der interkulturellen Kompetenz in der Schreibberatung

Affektive Dimension

Emotionen und daraus resultierende Einstellungen und Haltungen spielen für (interkulturelle) Beratungssituationen eine wichtige Rolle. Sie können den Umgang mit dem Anderen erschweren oder erleichtern. Die folgenden affektiven Komponenten sind für Schreibberater_innen (besonders) relevant:

Der/die Schreibberater_in

- begegnet RS aus allen Kontexten offen,
- zeigt keine vorschnelle, ungeprüfte Ablehnung andersartigen Verhaltens,
- ist bereit, sich einer anderen Perspektive anzunähern, sich in RS einzufühlen bzw. hineinzuversetzen (Empathie und Perspektivwechsel),
- ist bereit, Einstellungen und Haltungen zu verändern, wenn dies für die Beratungssituation förderlich ist, d.h. offene, flexible Einstellung; Offenheit, Neues auszuprobieren bzw. Strategien anzupassen,
- ist sich dem Umgang mit dem „Fremden“ sowie den damit zusammenhängenden eigenen Gefühlen bewusst, reflektiert diese und versucht konstruktiv damit umzugehen,
- toleriert fremde Denkweisen, sieht sie nicht als Störfaktor in der Beratung,
- entwickelt Ambiguitätstoleranz beim Aushandeln gemeinsamer Bedeutung, bringt notwendige Geduld für das Gelingen der interkulturellen Kommunikation auf,
- entwickelt Wahrnehmungssensitivität, d.h. nimmt Beratungssituation als Ganze wahr (sowohl eigene als auch fremde Reaktionen).

Kognitive Dimension

Auch Wissen bildet eine Handlungsbasis in Interaktionssituationen. Eine Rolle spielen dabei die Komponenten:

- Wissen über Kommunikation und Verhandlungsstrategien, d.h.:
 - Wissen über kulturelle Prägung der Diskurskonventionen (auch non- und paraverbal) von sich selbst und vom RS
 - Wissen über die Bedeutung der Beziehungsebene in zwischenmenschlicher Kommunikation und darüber, dass sie je nach Kultur

unterschiedliches Gewicht hat

- Wissen um Funktionen und Gefahren von Kulturstandards und Stereotypen (Orientierungshilfe vs. vorschnelles Kategorisieren)
- Wissen über kulturelle Schreibtraditionen und kulturell geprägte Textmuster (z.B. über die Häufigkeit von Zitaten und Paraphrasierungen fremder Aussagen und das Angeben zitatierter Quellen; über die Präsenz des Schreibers im Text; über den Stellenwert der eigenen Meinung und eigener Erfahrungen; über die Verwendung rhetorischer Mittel)
- Wissen über verschiedene Lernkulturen (z.B. Vermittlung von Faktenwissen vs. Förderung kritischen Denkens und Argumentierens)
- Wissen über L2-Schreibprozesse
- Wissen über verschiedene Rollenverständnisse und Rollenerwartungen (z.B. Wissen über kulturell bedingte Hierarchieorientierung; Wissen über die Erwartungen nichtmuttersprachlicher RS (Textkorrektur))

Verhaltensbezogene Dimension

Der/die Schreiberater_in

- verfügt über interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten, d.h.:
 - Fähigkeit zur gemeinsamen, verständnisfördernden Aushandlung von Bedeutung (Verstehenssicherndes Nachfragen und Absichern von Inhalten)
 - Fähigkeit zum Initiieren, Strukturieren, Aufrechterhalten eines interkulturellen Gesprächs
 - Strategien zur Vermeidung bzw. Behebung von Kommunikationsstörungen; Sensibilität für kulturell bedingte kritische Situationen (Critical Incidents)
 - Bewusstsein über kulturell bedingte Asymmetrien von Kommunikationssituationen (z.B. Gefälle zwischen SB und RS)
 - Überwindung eigener Unsicherheiten und Irritationen
- erkennt Denkmuster und Konventionen des Kommunizierens als kulturgeprägt, versteht ihre Bedeutung
- erkennt Genremuster von Textsorten als kulturell geprägt: kann sowohl zielsprachliche Anforderungen deutlich machen als auch nutzbares, übertragbares Wissen beim RS aktivieren (z.B. dass der Schreibprozess an sich und Abläufe übertragbar sind)
- verfügt über Flexibilität, d.h. kann Strategien je nach RS und Situation auswählen und anpassen, auch wenn es nicht dem eigenen gewöhnli-

chen Vorgehen entspricht

- kann Strategien umsetzen, um mit anderen Erwartungshaltungen bzw. einem kulturell abweichenden Rollenverständnis umzugehen (z.B. bei Korrekturerwartung nach Mustern von Fehlern suchen, um systematische Rückmeldung zu geben und zu Selbsthilfestrategien zu befähigen)
- kann Strategien umsetzen, um für kulturell geprägte Textmuster zu sensibilisieren (z.B. reflektierender Vergleich eines eigenkulturellen Textes des RS und eines deutschen Textes)
- verfügt über sprachliche Sensibilität; Einblicke in Sprachstrukturen (z.B. um eine systematische Fehlerrückmeldung zu geben)

Außerdem möchte ich diesen Dimensionen eine übergeordnete reflexive Dimension hinzufügen. Diese muss einerseits im Sinne einer Selbstreflexion der Schreibberaterin den reflektierten Umgang mit eigenen Denk- und Handlungsweisen umfassen. Andererseits gehört zur Reflexion, sich mit dem „Anderen“ kritisch auseinanderzusetzen, Wahrnehmungen zu reflektieren und zu differenzieren, stereotypische Vorstellungen zu überdenken. Gewinnbringend könnte es hierfür sein, nach jeder Beratung in einem erweiterten Beratungsprotokoll oder einem persönlichen Beratungstagebuch über mögliche (inter-)kulturelle Aspekte in der Beratungssituation zu reflektieren (ggf. durch anleitende Fragen wie Welche Besonderheiten sind dir aufgefallen? Wie hast du dich verhalten? Wie hat sich der Ratsuchende verhalten? Was würdest du beim nächsten Mal verändern?). Auch kollegiale Fallberatungen bieten Raum und Potenzial für solche Reflexionsprozesse.

Ebenso lässt es sich als förderlich ansehen, wenn Schreibberater_innen das eigene Schreiben in der Mehrsprachigkeit reflektieren und überlegen, wie sie selbst damit umgehen, wenn sie in anderen Sprachen schreiben.

Im Zusammenhang mit der Optimierung von interkultureller Schreibberatung ist die Frage nach der Erlern- und Vermittelbarkeit von interkultureller Kompetenz von großem Interesse. Allgemein zeichnet sich im wissenschaftlichen Diskurs mehrheitlich die Ansicht ab, dass interkulturelle Kompetenz erlernbar und damit auch vermittelbar ist. Tatsächlich ist interkulturelle Kompetenz – wie Thomas (2003) hervorhebt – „nicht einfach vorhanden oder nicht vorhanden, sondern entwickelt sich in und aus dem Verlauf eines hochgradig lernintensiven interkulturellen Begegnungs- und Erfahrungspro-

zesses“ (ebd.: 144). Dies weist darauf hin, dass es sich lohnt, Schreibberater_innen durch entsprechende Trainings für interkulturelle Beratungssituationen zu sensibilisieren und ihre interkulturellen Fähigkeiten zu entwickeln.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sich eine Interaktionssituation als zirkulärer Prozess entwickelt. Folglich kann der „Erfolg“ einer Schreibberatung im interkulturellen Kontext nicht allein von dem/der Berater_in abhängig sein. Vielmehr trägt auch das interkulturelle Verständnis der Ratsuchenden Anteil am Gesamtverlauf der Beratungssituation. Inwieweit dieses bei den ausländischen Ratsuchenden ausgeprägt und beeinflussbar ist, wirft weitere spannende Fragen sowohl für die Beratungspraxis als auch für die Schreibzentrumsforschung auf.

Fazit und Ausblick

Im Rahmen des Beitrages wurde versucht, interkulturelle Fähigkeiten, die für eine angemessene Ausübung der Schreibberatertätigkeit im interkulturellen Kontext relevant sind, abzustecken und auszudifferenzieren. Die vorgeschlagene Konzeption ist als ein Beitrag zur Diskussion zu verstehen. Es gilt nun, die Relevanz der Komponenten in der Praxis zu überprüfen und entsprechende Qualifizierungs- und Trainingsprogramme für Schreibberater_innen zu entwickeln bzw. vorhandene Bausteine in der Schreibberaterausbildung zu optimieren. Wie solche Trainings aussehen bzw. optimiert werden können, ist ein interessanter Punkt, der durch weiterführende Auseinandersetzungen und Diskussionen zu klären sein wird. Die oben hervorgehobene Reflexion bildet einen ersten guten Ansatzpunkt. Angeleitet durch Fragen könnten eigene Beratungssituationen aufgearbeitet oder exemplarische Beratungssituationen in Form von Critical Incidents einbezogen werden, um so bei den Schreibberater_innen Reflexionsprozesse zu initiieren und interkulturell kompetentes Verhalten zu fördern. Zahlreiche Anregungen zur Förderung interkultureller Kompetenz liegen bereits in anderen Kontexten vor (u.a. im interkulturellen Fremdsprachenunterricht: z.B. DESI-Studie, *Autobiography of Intercultural Encounters*).

Bei der Entwicklung solcher Maßnahmen ist jedoch stets die Gefahr im Blick zu behalten, dass Übungen und Beispiele sehr schnell wieder zum „typischen chinesischen Studenten“ oder zum „typischen türkischen Studenten“

etc. führen können. Ein Verständnis von Kultur als dynamisches nach innen differenziertes, komplexes Gebilde darf zu keinem Zeitpunkt aus dem Blick geraten, der Begriff des reflektierten Umgangs ist daher abschließend noch einmal hervorzuheben.

Literatur

Antor, Heinz (2006): Inter- und Transkulturelle Studien in Theorie und Praxis. Eine Einführung. In: Antor, Heinz (Hrsg.): *Inter- und Transkulturelle Studien. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Praxis*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter. 9-39.

Auernheimer, Georg (2006): Kulturwissen ist zu wenig: Plädoyer für ein erweitertes Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Antor, Heinz (Hrsg.): *Inter- und Transkulturelle Studien. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Praxis*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter. 145-158.

Barnlund, Dean (1998): Communication in a Global Village. In: Bennett, M.J. (Hrsg.): *Basic Concepts of Intercultural Communication. Selected Readings*. Yarmouth/Maine: Intercultural Press. 35-52.

Bolten, Jürgen (2007): Internationalisierung und interkulturelle Kompetenz im Gesundheitssektor. In: *Kosmetische Medizin* 1/2007. 16-27. Online im WWW. URL: http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_kompetenz_gesundheitssektor_bolten.pdf (Zugriff: 10.02.2012).

Bolten, Jürgen (2006a): Interkulturelle Kompetenz. In: Tsvasman, L.R. (Hrsg.): *Das große Lexikon Medien und Kommunikation*. Würzburg. 163-166. Online im WWW. URL: http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_kompetenz_bolten.pdf (Zugriff: 10.02.2012).

Bolten, Jürgen (2006b). Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In: Götz, K. (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen. Interkulturelles Training*. 6. Aufl. Mering. 57-76.

Bredella, Lothar (2007): Die Bedeutung von Innen- und Außenperspektive für die Didaktik des Fremdverstehens. Revisited. In: Bredella, Lothar/Christ, Herbert (Hrsg.): *Fremdverstehen und interkulturelle Kompetenz*. (Giessener Beiträge zur Fremdsprachendidaktik). Tübingen: Narr. 11-30.

Christ, Herbert (2007): Fremdverstehen in der Praxis interkulturellen Lernens im Fremdsprachenunterricht. In: Bredella, Lothar/Christ, Herbert (Hrsg.): *Fremdverstehen und interkulturelle Kompetenz*. (Giessener Beiträge zur Fremdsprachendidaktik). Tübingen: Narr. 51-77.

Deardorff, Darla K. (2006): *Interkulturelle Kompetenz - Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?* Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online im WWW. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf (Zugriff: 10.02.2012).

Domenig, Dagmar (Hrsg.) (2007): *Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe*. 2. Auflage. Bern: Verlag Hans Huber.

Gertsen, Martine Cardel (1990): Intercultural competence and expatriates. In: *The International Journal of Human Resource Management* 1 (3). 341-362.

Koptelzewa, Galina (2004): *Interkulturelle Kompetenz in der Beratung. Strukturelle Voraussetzungen und Strategien der Sozialarbeit mit Migranten*. Münster: Waxmann.

Leenen, Wolf Rainer/Groß, Andreas/Grosch, Harald (2002): Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen: Leske + Budrich. 81-102.

Lüsebrink, Hans-Jürgen (2008): *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. 2. Aufl. Stuttgart: J.B. Metzler.

Müller, Stefan/Gelbrich, Katja (2001): Interkulturelle Kompetenz als neuartige Anforderung an Entsandte: Status quo und Perspektiven der Forschung. In: *Schmalbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 53 (2001). 246-272.

Rössler, Andrea (2010): Interkulturelle Kompetenz. In: Meißner, Franz-Joseph/Tesch, Bernd (Hrsg.): *Spanisch kompetenzorientiert unterrichten*. Seelze: Kallmeyer/Klett. 137-149.

Rost-Roth, Martina (1998): Kommunikative Störungen in Beratungsgesprächen. Probleme in inter- und intrakulturellen Gesprächskontexten. In: Fiehler, Rainhardt (Hrsg.): *Verständigungsprobleme und gestörte Kommunikation*. Opladen: Westdeutscher Verlag. 216-240.

Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hrsg.) (2007): *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*. Stuttgart: Verlag J.B. Metzler.

Straub, Jürgen (2007): Kompetenz. In: Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hrsg.): *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*. Stuttgart: Metzler. 35-46.

Stüdlein, Yvonne (1997): *Management von Kulturunterschieden. Phasenkonzept für internationale strategische Allianzen*. Wiesbaden: Gabler.

Thomas, Alexander (2003): Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen, Probleme und Konzepte. In: *Erwägen, Wissen, Ethik* 14 (1). 137-221.

Zu der Autorin:



Nadine Stahlberg, Internationales Schreibzentrum Georg-August-Universität Göttingen, 1. Staatsexamen (LG) in den Fächern Deutsch, Englisch, Niederländisch, Zusatzqualifikation Deutsch als Fremdsprache, promoviert zum Thema Interkulturelle Kompetenz von DaF-Lernenden.