

MAIK ARNOLD | Staatliche Studienakademie Breitenbrunn
MARCEL KÖHLER | Technische Universität Dresden
LARS LEIDL | Technische Universität Dresden



**Interkulturelle Kompetenz in der Sächsischen Wirtschaft:
Bericht über die Ergebnisse der Situationsanalyse**

No.1

**WORKING PAPER
ZUR ZUSATZQUALIFIKATION
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

ISSN 2195-2507

IMPRESSUM

Working Paper zur Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz

Nr. 1 – Interkulturelle Kompetenz in der Sächsischen Wirtschaft: Bericht über die Ergebnisse der Situationsanalyse

ISSN 2195-2507

HERAUSGEBER

Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Breitenbrunn

Schachtstraße 128, 08359 Breitenbrunn/Sa.

REDAKTION

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

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

Das Working Paper Nr. 1 basiert auf der Studie „Ergebnisse der Situationsanalyse“, welche von der Technischen Universität Dresden, Fakultät für Erziehungswissenschaften, Institut für Berufspädagogik, Professur für Didaktik des beruflichen Lernens (Prof. Dr. paed. habil. Hanno Hortsch, Dipl.-Berufspäd. Marcel Köhler, Lars Leidl M.A., M.Sc.) im Auftrag der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn durchgeführt wurde. Die vollständige Studie, die für den vorliegenden Bericht durch die Herausgeberin gekürzt und redaktionell weiterverarbeitet wurde, wird nicht als eigene Publikation der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Diese Studie und das Working Paper sind Bestandteil des Projektes „Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden der Berufsakademie Sachsen“, welches aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaates Sachsen gefördert wird.

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

© 2012 Arnold, Köhler & Leidl. Alle Rechte liegen bei den Autoren.

ZITIEREMPFEHLUNG (DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE)

ARNOLD, M., KÖHLER, M., & LEIDL, L. (2012). *Bericht über die Ergebnisse der Situationsanalyse* (Working Paper zur Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz, Nr. 1). Breitenbrunn: Staatliche Studienakademie Breitenbrunn. Zugriff am [Datum]. Verfügbar unter [URL].

INHALTSVERZEICHNIS

1	Ziele und Inhalte der „Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz“	4
2	Gegenstand und Methode der Situationsanalyse	5
3	Ergebnisse der Situationsanalyse	5
3.1	Vorhandene Unternehmensstrukturen	5
3.2	Stellenwert und Bedeutung von interkulturell qualifiziertem Personal	6
3.3	Anforderungen an interkulturell qualifiziertes akademisches Fachpersonal	6
3.4	Inhalte der Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz	7
3.5	Zielländer/-kulturen/-regionen in der Konzeption der Zusatzqualifikation	7
3.6	Didaktisch-methodische Empfehlungen für die Konzeption	8
3.7	Befragung der Studierenden des Studiengangs Industrie	9
4	Fazit	9

1 Ziele und Inhalte der „Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz“

Im Zuge der forcierten Internationalisierung und Profilierung von Studien- und Ausbildungsangeboten im Rahmen der Bologna-Studienreform und der (Re-) Akkreditierungsprozesse an der Berufsakademie (BA) Sachsen gewinnt zunehmend auch das Thema *Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* an Bedeutung. Das ESF-Projekt „Zusatzqualifikation zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden an der Berufsakademie Sachsen“, welches auf eine bedarfsgerechte Konzeption, Erprobung und begleitende Evaluation eines Studienmoduls zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden im Studiengang Industrie an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn zielt, unterstützt die Bestrebungen um Internationalisierung, Interdisziplinarität und Qualitätssicherung in Studium und Lehre an der Berufsakademie Sachsen.¹

Die Vermittlung und Förderung interkultureller Kompetenz stellt in der zu konzipierenden Zusatzqualifikation einen wesentlichen Aneignungsgegenstand und ein strategisches Lern- und Qualifikationsziel dar. Nach erfolgreichem Absolvieren der Zusatzqualifikation sollen die Studierenden in die Lage versetzt werden, kulturell bedingte Unterschiede im Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Urteilen, Handeln etc. bei sich selbst und bei Angehörigen anderer und fremder Kulturen zu erkennen, zu reflektieren und zu analysieren. In dem konzipierten Studienmodul werden nicht nur fundiertes Wissen über andere und fremde Kulturen, Länder, Lebens- und Arbeitsbedingungen vermittelt, sondern auch Verhaltensweisen im Umgang mit kulturellen Unterschieden in beruflichen Situationen sowie Strategien zur Bewältigung von Unsicherheits- und Stresssituationen eingeübt. Studierende werden außerdem dazu befähigt, kulturelles Wissen in Bezug auf ihre fachliche Qualifikation auf wissenschaftliche Fragestellungen und komplexe Probleme der betrieblichen Praxis anzuwenden, diese mit anderen Wissensgebieten zu vernetzen und Lösungen zielgruppenorientiert zu kommunizieren. Schließlich wird darauf eingegangen, wie eine wechselseitige Verständigung, Wertschätzung und effektive (Um-) Gestaltung einer gemeinsamen Berufs- und Arbeitswelt erfolgen kann.

Nach erfolgreicher Evaluation an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn soll die Zusatzqualifikation an den anderen sechs Staatlichen Studienakademien der BA Sachsen implementiert werden. Bei diesem Projekt handelt sich um ein Kooperationsvorhaben zwischen der BA Sachsen, TU Dresden und Daetz-Stiftung. Es ist ein Anliegen dieses Projektes, einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Praxisunternehmen, Studierenden und DozentInnen der BA sowie den Projektkooperationspartnern zu führen. Das Projektvorhaben wird aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) und des Freistaates Sachsen finanziert.

2 Gegenstand und Methode der Situationsanalyse

Gegenstand der Untersuchung sind die Ausbildungsbedarfe der kooperierenden Praxispartner an der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn im Studiengang Industrie. Bei den Praxispartnern handelt es sich um klein- und mittelständische Wirtschaftsunternehmen, die die Studierenden im Bereich des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes ausbilden (u.a. Metallverarbeitung, Maschinen- und Anlagenbau, Elektro- und Automatisierungstechnik). Vertreter der Praxisunternehmen (z.B. Leiter/in der Ausbildung, kaufmännische Leiter/in, Leiter/in der Personalabteilung, Geschäftsführer/in, Werkleiter/in) wurden im Zeitraum von Februar bis März 2012 in Form von qualitativen Interviews (N=26), gestützt durch nicht-standardisierte Leitfäden, zu folgenden Themen befragt:

- Allgemeine Informationen zum Unternehmen;
- Allgemeine überfachliche Bildungsanforderungen an die Mitarbeiter;
- Weiterqualifizierungsbereitschaft im Bereich interkulturelle Kompetenz;
- Anforderungen an das eigene Personal hinsichtlich interkultureller Kompetenz.

Zusätzlich zur Auswertung der Ergebnisse dieser Befragung und der Ausarbeitung von didaktischen Empfehlungen für die Gestaltung der zu entwickelnden Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz wurden Studiendokumente der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn überprüft und – in Ergänzung zur Vorhabenbeschreibung des Projektes – außerdem eine Gruppenbefragung von Studierenden im Studiengang Industrie durchgeführt.

3 Ergebnisse der Situationsanalyse

3.1 Vorhandene Unternehmensstrukturen

Es handelt sich bei den Praxispartnereinrichtungen vorwiegend um international tätige, klein- und mittelständische Unternehmen (insbesondere Familien- und Einzelunternehmen) der Metallverarbeitungs- und Elektrobranche mit jeweils ca. 25 bis 400 Mitarbeitern, die meist nach 1989 (neu-) gegründet wurden und überwiegend traditionelle Industrien in Sachsen abdecken. Die meisten dieser Unternehmen haben eine schlank aufgestellte Unternehmensstruktur, wobei Personal- und kaufmännische Leitung sowie die Betriebs- bzw. Geschäftsführung in Einzelpersonen zusammengeführt ist. Die Unternehmen sind klassische Ausbildungsbetriebe, die Studierende der Berufsakademie Sachsen aufgrund des dualen Ausbildungsweges und wegen ihrer berufsorientierten Fachausbildung (Stichwort: praxisintegrierte, duale und akademische Ausbildung mit Bachelor-Abschluss) gegenüber Absolventen/innen von Fachhochschulen und Universitäten präferieren. Der/die idealtypische BA-Student/in verfügt nach Abschluss der Ausbildung über vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse und eine 18-monatige Berufspraxiserfahrung. Überfachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie z.B. Team- und Sozialkompetenz, Sprach- und Kommunikationsfähigkeit, Problemlösekompetenz und Methodenkompetenz werden in Verbindung mit kaufmännischem und technischem Fachverständnis verstärkt von den Praxispartnereinrichtungen gefordert. Interkulturelle Kompetenz stellt einen wichtigen Aspekt in der Personalentwicklung und Mitarbeiterqualifizierung dar.

3.2 Stellenwert und Bedeutung von interkulturell qualifiziertem Personal

Von den Unternehmen wird wiederholt ein Mangel an technischen Fach- und Führungskräften beklagt. Außerdem sind die Praxispartnereinrichtungen aufgrund der allgemeinen Marktbedingungen und -entwicklungen mit einer kontinuierlichen Leistungs- und Qualitätssteigerung ihrer Produkte und Dienstleistungen konfrontiert. Um dem internationalen Wettbewerb auch weiterhin standhalten zu können, müssen sie ihre Mitarbeiter/innen gezielt, zumeist unternehmensintern weiterqualifizieren (Stichworte: Fehlervermeidung, Kostenreduktion, Qualitätsverbesserung). Insbesondere die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams und multinationalen Projekten erfordert spezifische Kompetenzen, um die komplexer werdenden Arbeitsaufgaben effektiv zu bewältigen. Für die Personalplanung und -entwicklung liegen in überwiegender Anzahl der Fälle Bildungsbedarfs- und Qualifizierungspläne vor, die mittelfristig (ca. 5-8 Jahre) ausgerichtet sind. Hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften des mittleren Managements und der Steuerung und Überwachung von Produktionsprozessen haben unsere Analysen ergeben, dass wenige bis kaum ausländische Mitarbeiter in den befragten Unternehmen beschäftigt sind.

Gründe hierfür sind u.a. in der Anerkennungspraxis von Bildungsabschlüssen und vorhandenen Sprachkenntnissen sowie im regionalen, bundesweiten und grenzüberschreitenden (z.B. Tschechische Republik, Slowakei, Polen) Angebot an kompetentem Fachpersonal zu finden. Demgegenüber verfügen die Unternehmen in der Wirtschaftsregion (Südwest-) Sachsen über ein feinmaschiges Netz an Geschäftspartnern, Kundenbetreuungs- und Vertriebsmitarbeitern/innen als „Mittlerpersonen“ in der Zielregion. Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Fachkräften wird wiederholt von den Praxispartnereinrichtungen angemerkt, dass Ausbildungsplätze für produktionstechnische Berufe nicht vollständig vergeben werden können. Dies führt dazu, dass die Unternehmen zukünftig verstärkt mit Bildungsinstitutionen kooperieren (Stichwort: Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen) und Personal bundesweit über z.B. Zeitarbeitsfirmen rekrutieren müssen. In einigen, meist größeren Unternehmen findet bereits eine Rekrutierung von Mitarbeitern aus nicht-deutschsprachigen Ländern und Regionen der Welt statt.

3.3 Anforderungen an interkulturell qualifiziertes akademisches Fachpersonal

In den Interviews wurde von Seiten der Praxispartner sowohl auf den Ausbildungshintergrund von BA-Studierenden als auch auf Bedingungen und Herausforderungen durch Auslandseinsätze hingewiesen. Absolventen/innen der Berufsakademie Sachsen werden in klein- und mittelständischen Unternehmen aufgrund ihrer spezialisierten akademischen Ausbildung besonders häufig rekrutiert. Der idealtypische Mitarbeiter müsse (lt. Angaben der Praxisvertreter) neben dem betriebswirtschaftlichen Grundwissen auch über zusätzliches Spezialwissen in anderen Unternehmensbereichen und bereichsübergreifendes Wissen verfügen (Stichworte: technisch-technologisches Fachverständnis, interkulturelle Kompetenz). Sowohl bei der Auswahl als auch im Berufsalltag sind außerdem Auslandserfahrungen, Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten sowie Team- und Sozialkompetenzen von entscheidender Bedeutung. Internationale Tätigkeiten, wie z.B. Joint Ventures, internationale Projekte und Franchising, begrenzen sich in vielen Fällen auf den kurzfristigen Wissensaustausch und interkulturelle Kontakte im Kundenservice und Vertriebsbereich. Unternehmenseigene Standorte im Ausland werden nach wie vor mit dem Know-how und Personal des deutschen (Mutter-) Unternehmens ausgestattet bzw. eingerichtet (Stichwort: Wissensexport). Die Gestaltung von Projekten und die Durchführung von Arbeitsprozessen in multikulturellen Teams werden von den mittelständischen Unternehmen als zunehmend wichtig erachtet.

Zwar sind mittlerweile dem internationalen Austausch auf fachlicher Ebene keine Grenzen mehr gesetzt, dennoch ist den Äußerungen der Gesprächspartner zu entnehmen, dass unverändert Berührungängste und Unsicherheiten gegenüber fremdkulturellen Geschäftspartnern und mitunter stereotype Vorstellungen existieren, die sich z.B. in Verständigungsschwierigkeiten in der Zeitplanung, Beachtung von kulturellen Traditionen, Gesprächsregeln, Höflichkeitsformen, Umgang mit Kritik u.v.m. artikulieren können. Allgemein wurde in den Analysen festgestellt, dass ein grundsätzlicher Ausbildungsbedarf hinsichtlich einer Sensibilität für kulturell bedingte Unterschiede im Wahrnehmen, Denken, Handeln und Urteilen gegenüber Angehörigen anderer und fremder Kulturen besteht. Gerade im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe von klein- und mittelständischen Unternehmen der Wirtschaftsregion Sachsen, wo dem persönlichen Kontakt zum Kunden und Lieferanten eine hohe Bedeutung beigemessen wird, besteht unverändert ein Bedarf an interkulturell qualifiziertem Fachpersonal, welcher (nur teilweise) durch die Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz an der Berufsakademie Sachsen kompensiert werden kann.

3.4 Inhalte der Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz

Hinsichtlich der inhaltlichen Konzeption und modularen Gestaltung der Zusatzqualifikation wurden von den Interviewpartnern unterschiedliche Aneignungsgegenstände genannt, die in folgenden Punkten zusammengefasst werden:²

- *Deskriptive Komponente:* Grundlagenwissen über die theoretische Beschreibung interkultureller Begegnungen, Begriffe, Konzepte, Theorien interkultureller Kommunikation, Kooperation und Kompetenz;
- *Normative Komponente:* Wissen über Traditionen, Verhaltensweisen, Denkformen der eigenen und fremden Landeskultur, Kenntnisse über wirtschaftliche Rahmenbedingungen, politische, gesellschaftliche, historische und religiöse Hintergründe in den Zielländern/-regionen (z.B. Marktstrukturen, Zoll- und Exportbedingungen, Gesetze, behördliche Zuständigkeiten, Vertragsrecht), Wertüberzeugungen, gesellschaftliche Konventionen, soziale Normen, personenrelevante Einstellungen (z.B. Stereotype, Vorurteile);
- *Regulative Komponente:* methodisch-gestützte Analysetechniken für interkulturelle Interaktionen (z.B. Gesprächstechniken, Handlungsprinzipien, Handlungsabläufe im Umgang mit Missverständnissen, Konflikten und Krisen, Stereotypen und Vorurteilen, differenten Wertorientierungen, Zeitmanagement, Rollenmodellen, Familienstrukturen), produktive Gestaltung interkultureller Kontaktsituationen unter Beachtung von Person, Kultur und Situation, Anwendung sozial-kommunikativer Bewältigungsstrategien im verbalen, paraverbalen und nonverbalen Bereich zur bewussten Gestaltung von Kommunikationsprozessen, Fremdverstehen von Kulturstandards und Umgang mit kultureller Verschiedenheit.

3.5 Zielländer/-kulturen/-regionen in der Konzeption der Zusatzqualifikation

Unsere Eruiierung der von den Praxispartnern gewünschten oder als notwendig erachteten Zielländer/-kulturen/-regionen orientiert sich an folgenden Kriterien:

- Häufigkeit der Auslandstätigkeiten eines Unternehmens in einem bestimmten Land;
- Intensität der internationalen Wirtschaftsbeziehungen;
- Erfahrungen mit Personen aus dem Zielland;
- Qualifizierungsbedarf der Unternehmen zu einzelnen Ländern/Regionen.

Im Hinblick auf spezifische Zielregionen und Zielkulturen ergab die Umfrage unter den Praxisunternehmen, dass zukünftig neben den grenznahen Märkten in Tschechien, Polen und im deutschsprachigen Raum auch Russland, China, Indien und der arabische Kulturraum für internationale Kooperationen und Geschäfte an Bedeutung gewinnen werden (s. Tab. 1).

Tab. 1: Zielländer-/kulturen-/regionen nach Prioritäten

PRIORITÄTSEBENEN	ZIELLAND/-REGION NACH GEÄUSSERTEN BEDARFEN
1. Priorität	<ul style="list-style-type: none"> • Tschechien • Polen, Russland • China, deutschsprachiger Raum
2. Priorität	<ul style="list-style-type: none"> • Arabischer Raum • Südamerika (hier insb.: Mexiko, Brasilien, Argentinien) • Skandinavien (Schweden, Norwegen, Dänemark) • Italien, Frankreich, Niederlande, Portugal, Spanien • Slowakei • (Süd-)Ostasien (Thailand, Japan) • Indien
3. Priorität	<ul style="list-style-type: none"> • Ungarn • Kanada • Korea • Kasachstan • Belgien • Serbien, Slowenien, Türkei

3.6 Didaktisch-methodische Empfehlungen für die Konzeption

Aus didaktischer Sicht wird sowohl eine Grundsensibilisierung der Studierenden für die eigenkulturelle Prägung und für fremde Regionen, Kulturen und Märkte empfohlen als auch eine Einbeziehung zielkulturspezifischer Wissensbestände. Dabei sollten nicht lediglich Kulturstandards à la „Kulturknigge“ vermittelt werden, sondern handlungsorientierte und praxisnahe Seminare in Form von erfahrungsorientierten interkulturellen Trainings durchgeführt werden. Die Studierenden sollen in ihren Problemlöse- und Krisenbewältigungsstrategien unterstützt werden, da eine Vermittlung von „trägem“ Wissen – wie in zahlreichen Studien nachgewiesen wurde – Stereotypisierungen, Stigmatisierungen und Xenophobie unnötig befördern kann. Daher sollte eine Verankerung von kulturspezifischem Wissen in alltäglichen und berufsnahen sozialen Kontexten angestrebt werden. Die erfahrungsorientierten und praxisnahen Lehrveranstaltungen zu den Zielregionen und Kulturspezifika sollten sich außerdem auf die Analyse von interkulturellen Begegnungen beziehen und komplexe Unterrichtsverfahren, wie z.B. Simulationen, Fallstudien, Plan- und Rollenspiele einbeziehen. Gelegentlich kann es von Vorteil sein, Expat-Erfahrungen zu den einzelnen Zielregionen in Form von Erfahrungsberichten sowohl in der Präsenzveranstaltung als auch in den onlinebasierten Lernphasen einzubeziehen.

Für die zukünftige Weiterentwicklung von bedarfsgerechten Aus-, Fort- und Weiterbildungsformaten an der Berufsakademie Sachsen können auch Mentorenprogramme in Zusammenarbeit mit den Praxisunternehmen³ sowie studienplanintegrierte Auslandspraktika und Auslandsstudien angedacht werden. Die konkrete Entwicklung, Konzeption und Implementierung des neuen Studienmoduls Interkulturelle Kompetenz muss anhand der Ausbildungsziele der Berufsakademie Sachsen und den vorliegenden Studiendokumenten intensiv abgestimmt werden. Der erfolgreiche Abschluss der Zusatzqualifikation sollte durch ein entsprechendes Zertifikat honoriert werden.

3.7 Befragung der Studierenden des Studiengangs Industrie

Während der Auftaktveranstaltung zu diesem ESF-Projekt am 9. Mai 2012 fand in individuellen Gruppengesprächen eine Beobachtung und Befragung der Studierenden unter Einsatz der Workshop-Methode „World Café“ statt. Obschon im Projektantrag nicht explizit angedacht, wurden die Ergebnisse dieser Gespräche dennoch in die Situationsanalyse einbezogen, so dass damit auch Aussagen von derjenigen Gruppe berücksichtigt werden können, die an der Modulerprobung direkt beteiligt ist. In der themenspezifischen Gruppenarbeit konnten sich die Studierenden über ihre Erwartungen an die neue Zusatzqualifikation äußern. Es zeigte sich, dass die Studierenden ein großes Interesse an praxisnahen Fallbeispielen und Informationen über Geschichte, Kultur, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft der genannten Zielkulturen haben.

Die Studierenden wünschen sich mehr methodische Kreativität (z.B. Rollenspiele, Fallstudien, Planspiele, Gruppenarbeiten) und wenig Frontalunterricht. Einige der Studierenden verfügen bereits über Auslandserfahrungen (z.B. Schüleraustausch). Mehrfach wurde von den Studierenden auch erwähnt, dass im beruflichen Alltag die Bearbeitung von bestehenden Vorurteilen und Stereotypen ein wichtiger Grundbaustein für den Aufbau von Arbeitsbeziehungen ist. Die von den Studierenden artikulierten Erwartungen decken sich zu einem großen Teil mit den von den kooperierenden Praxisunternehmen als notwendig erachteten Bildungsbedarfen für die Konzeption und Gestaltung der Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz.

4 Fazit

Um in verschiedenen Berufs- und Praxisfeldern produktiv und erfolgreich miteinander arbeiten und voneinander lernen sowie persönliche Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen zu können, bedarf es besonderer Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Analyse interkultureller Fragestellungen. Die Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz trägt durch eine fundierte Wissensvermittlung über andere Kulturen, Länder und Märkte dem wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften in klein- und mittelständischen Unternehmen in der Region (Südwest-) Sachsen Rechnung. Letztlich soll eine solche Zusatzqualifikation die Studierenden in die Lage versetzen, die Kulturgebundenheit des eigenen Wahrnehmens, Denkens, Handelns und Urteilens zu erfassen, dieses vor dem Hintergrund des eigen- und fremdkulturellen Orientierungssystems zu analysieren und Kommunikationsprozesse in verschiedenen beruflichen Situationen effektiv zu gestalten.

ANMERKUNGEN

- ¹ Bei der Berufsakademie Sachsen handelt es sich um eine Bildungseinrichtung im tertiären Bildungssektor, die Studierende in Form eines dualen und akademischen Studiums mit starkem Berufspraxisbezug zum Bachelor of Arts führen (vgl. z.B. KREMPKOW, R., PASTOHR, M., BOLZE, C., HORN, S., HOFMANN, K., & HORTSCH, H. (2008). *Das Berufsakademiestudium in Sachsen – Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken: Abschlussbericht zur SWOT-Analyse* (Dresdner Beiträge zur Berufspädagogik, Nr. 27). Dresden: SFPS – Wissenschaftliche Fachverlag, S. 4.
- ² Die Differenzierung nach deskriptiven, normativen und regulativen Aneignungsgegenständen ist angelehnt an HORTSCH, H. (2003). *Didaktik der Berufsbildung (Merkblätter)*. Dresden: SFPS - Wissenschaftlicher Fachverlag. (Hochschulsript).
- ³ Vgl. dazu die Ziele und Aufgaben des ESF-Projekts „Didacticum“ an der Staatlichen Studienakademie Leipzig unter der URL http://www.ba-leipzig.de/projekte_und_veranstaltungen/projekt_didacticum.html.