

Interkulturelle Zusammenarbeit auf dem „Intercultural Campus“ via Virtual Classroom und „Prezi“

(Jürgen Bolten, Jena)

„Interkulturalität nicht nur thematisieren, sondern auch praktizieren“, lautet eine der wesentlichen Zielsetzungen des „Intercultural Campus“: Vom Hochschulverband für Interkulturelle Studien (IKS) initiiert, umfasst dieses Netzwerk für virtuellen interkulturelles Lernen inzwischen 30 Hochschulen aus 16 Ländern und über 2200 registrierte Studierende. Seit 2008 werden unter www.intercultural-campus.org von den beteiligten Hochschulen E-Learning-Module und (Livestream-)Vorlesungen zu interkulturellen Themen angeboten und - zum Teil ergänzt durch Chat-Sprechstunden, Aufgaben- und Klausurkorrekturen - von anderen Campus-Hochschulen als vollständige Lehrveranstaltungen in deren Semesterprogramm integriert. Studierende haben auf diese Weise die Möglichkeit, sich mit Lehrinhalten und Lehrstilen anderer Hochschulen vertraut zu machen. Ebenfalls angeboten werden Forendiskussionen, um untereinander in Kontakt zu treten, sich zu interkulturell relevanten Themen auszutauschen oder um mehr über die Örtlichkeiten eines künftigen Auslandsstudiensemesters zu erfahren.

So vielfältig die Austauschmöglichkeiten in dem bestehenden Campus-Szenario auch sein mögen: eine intensive interkulturelle hochschulübergreifende Zusammenarbeit ist mit einer solchen klassischen Web 1.0 E-Learning-Umgebung nur schwer realisierbar. Methodisch bleibt sie mehr oder minder stark gesteuerten Lehrformen wie dem „learningbydistributing“ oder dem „learningbyinteraction“ verpflichtet (vgl. Gröbhiel/ Schiefner 2006, Bolten 2010).

Stärker lernerzentrierte orientierte Methoden wie das „learningbycollaboration“ setzen zumindest im Bereich des internetbasierten Lernens Web 2.0-Lernumgebungen voraus. Charakterisiert ist ein solches E-Learning bycollaboration durch veränderte Formen der Nutzung bereits vorhandener Web 1.0- "Werkzeuge". In digitaler Form neu arrangierte Mediennutzungsmöglichkeiten zielen auf die Einbindung des (vormals eher rezeptiven) Nutzers in Interaktions- bzw. Kooperationsgemeinschaften bzw. ‚Communities‘ und ‚Social Networks‘. Gefordert ist dabei die Bereitschaft des Einzelnen, mit anderen Usern zusammenzuarbeiten und selbst als Impulsgeber aktiv zu werden. Insbesondere geht es darum, individuelles Wissen bzw. Erfahrungen mit anderen zu teilen und gemeinsame Szenarien zu schaffen, um beiderseits davon zu profitieren. Diese „Communities“ zeichnen sich dadurch aus, dass sie „spontaner, weniger geplant und gesteuert, dezentral und selbstorganisiert“ (Wolf 2006, 2) agieren. Dem Arbeiten mit vorgegebenen Lerninhalten steht hier informelles, selbstinitiatives Lernen gleichberechtigt zur Seite. Die Lernenden erfahren sich aufgrund ihrer kollaborativen Vernetzung nicht mehr nur als Wissensrezipienten,

sondern auch als Wissensproduzenten und Wissensmanager, so dass sie zumindest partiell selbst die Steuerung ihres Lernprozesses übernehmen. Lehrende sind dann folglich auch weniger als „Trainer“ denn als Tutor, Coach oder Moderator gefragt: Sie nehmen als kooperierende Mitspieler des „Social Web“ die Rolle von Lernpartnern ein, deren Wissensvorsprung zwar gerne, aber keinesfalls unhinterfragt akzeptiert wird (Leidl/ Müller 2008). Für interkulturelles Lernen bietet ein in diesem Sinn „offenes“ Lernszenario vor allem zwei zentrale Vorteile: Bezogen auf die Ebene der Lerninhalte verbessert es die Zugänglichkeit bzw. Sammlung von Lern- bzw. Trainingsmaterialien und schafft einen grenzüberschreitend nutzbaren Pool von „Open Educational Resources“ (Oberhuemer/ Pfeffer 2008). In Hinblick auf die Ebene des Lernprozesses trägt es entscheidend dazu bei, dass interkulturelle Zusammenarbeit via Web 2.0 unabhängig von face-to-face-Kontexten generiert werden kann (Fischlmayr 2009) – ein Sachverhalt, der gerade in kulturell weniger diversen Präsenzlernumgebungen von größter Bedeutung ist, also beispielsweise an Hochschulstandorten mit einem geringer ausgeprägten Internationalisierungsgrad.

Der „Intercultural Campus“ wird, unterstützt durch eine finanzielle Förderung als Innovationsprojekt im Rahmen der Initiative „Lehrexzellenz“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, bis 2013 entsprechende 2.0-fähige und ‚offene‘ Strukturen erhalten. Als feste Bestandteile einer kollaborativen hochschulübergreifenden Lehre eingebunden werden sollen dann unter anderem (a) ein Virtual Classroom sowie (b) Prezi-Meetings. In beiden Fällen handelt es sich um Web 2.0-Werkzeuge. Deren Einsatzmöglichkeiten für kollaboratives interkulturelles Lernen sollen im Folgenden in Form eines Erfahrungsberichts aus ersten Pretests auf dem „Intercultural Campus“ skizziert werden:

a. Interkulturelle Planspiele via Virtual Classroom durchführen

Auf dem „Intercultural Campus“ steht mit „Adobe Connect“ eine Softwarelösung für Virtual Classrooms zur Verfügung, die es ermöglicht, Partner an unterschiedlichen Standorten der Welt via Webcam, Whiteboard und Chat synchron zusammenarbeiten zu lassen (Keller 2009). Die Teilnehmer können sich während ihrer Interaktionen gegenseitig sehen und hören, haben die Möglichkeit Dokumente aus ihrem Computer in den Virtual Classroom hochzuladen und sie zu bearbeiten. Auf diese Weise können beispielsweise Konstruktionsskizzen, Grafiken oder Texte gleichzeitig von mehreren Personen gemeinsam erarbeitet werden. Alle Interaktionen lassen sich aufzeichnen und in gespeicherter Form z.B. für spätere interkulturelle Konversationsanalysen wieder verwenden.

Möglich ist die Nutzung eines solchen Virtual Classrooms z.B. um länderübergreifende Seminarprojekte zu personalisieren, Zwischenbilanzen zu erstellen, Plenardiskussionen zu führen oder Studentenaustauschprojekte und –reisen vorzubereiten. In der Pretest-Phase des Campus-Classrooms haben beispielsweise Studierende aus Jena und Beijing unter

Betreuung ihrer Dozenten gemeinsam ein Drehbuch zum Thema „Beziehungen – chinesische und deutsche Perspektiven“ erarbeitet, das anschließend in eine Videocast-Produktion umgesetzt worden ist. Das Filmmaterial wurde von den Studierenden beider Hochschulen gesammelt; in Jena fanden Schnitt und Endproduktion statt. Das fertige Gemeinschaftsprodukt kann jetzt öffentlich über Youtube (Kanal „IntercultureTV“) als Lehrmaterial abgerufen werden (vgl. Timmermann 2012/ Bolten 2010b).

Besonders geeignet ist ein Virtual Classroom, um länderübergreifend komplexere interkulturelle Planspiele durchzuführen. Wie ein solches Planspiel konstruiert ist und in welcher Weise es via Virtual Classroom realisiert werden kann, soll am Beispiel des auf dem „Intercultural Campus“ angebotenen Unternehmensplanspiels „InterCulture 2.0“ (Bolten 2008/ 2012) erläutert werden:

Das Planspiel ist konzipiert für vier Studierendengruppen mit idealerweise jeweils 4-5 Teilnehmern. Die Gruppen halten sich weltweit an unterschiedlichen Hochschulstandorten auf, wobei die Entfernungen allenfalls in Hinblick auf die Zeitverschiebungen und die Terminfindung für gemeinsame virtuelle Treffen eine Rolle spielen. Ein Interesse an ökonomischen, kommunikationswissenschaftlichen und interkulturellen Fragestellungen des internationalen Managements wird vorausgesetzt, wobei die Teilnehmer aber nicht unbedingt wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen studieren müssen.



Abb. 1: InterCulture 2.0: Beispiel für das Planspiel-Setting (Der helle Hintergrund markiert die Tagzeit, der dunkle die Nachtzeit).

In dem Spiel interagieren die vier Teams als Planspielunternehmen auf dem Weltmarkt für Trinkflaschen. Ihr Ziel besteht darin, langfristig möglichst gute Geschäftsergebnisse zu erzielen. Hierzu müssen sie untereinander kooperieren, Produktionsvolumina und Preise kalkulieren, gemeinsame Unternehmensleitbilder entwerfen, Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit praktizieren, Personalentscheidungen treffen und Marketingmaßnahmen realisieren. Dabei geht es jedoch nicht nur – im Sinne klassischer betriebswirtschaftlicher Planspiele - um die Optimierung interkultureller fachlicher und methodischer Kompetenzen, sondern auch um die Verbesserung interkultureller Selbst- und Sozialkompetenz und damit um eine ganzheitliche Verknüpfung interkultureller Teilkompetenzen: „Harte“ und „weiche“ Faktoren interkulturellen Handelns erweisen sich dabei als zwei Seiten derselben Münze. Gefördert wird auf diese Weise interkulturelle Kompetenz in ihrer Ganzheitlichkeit (Bolten 2010a).

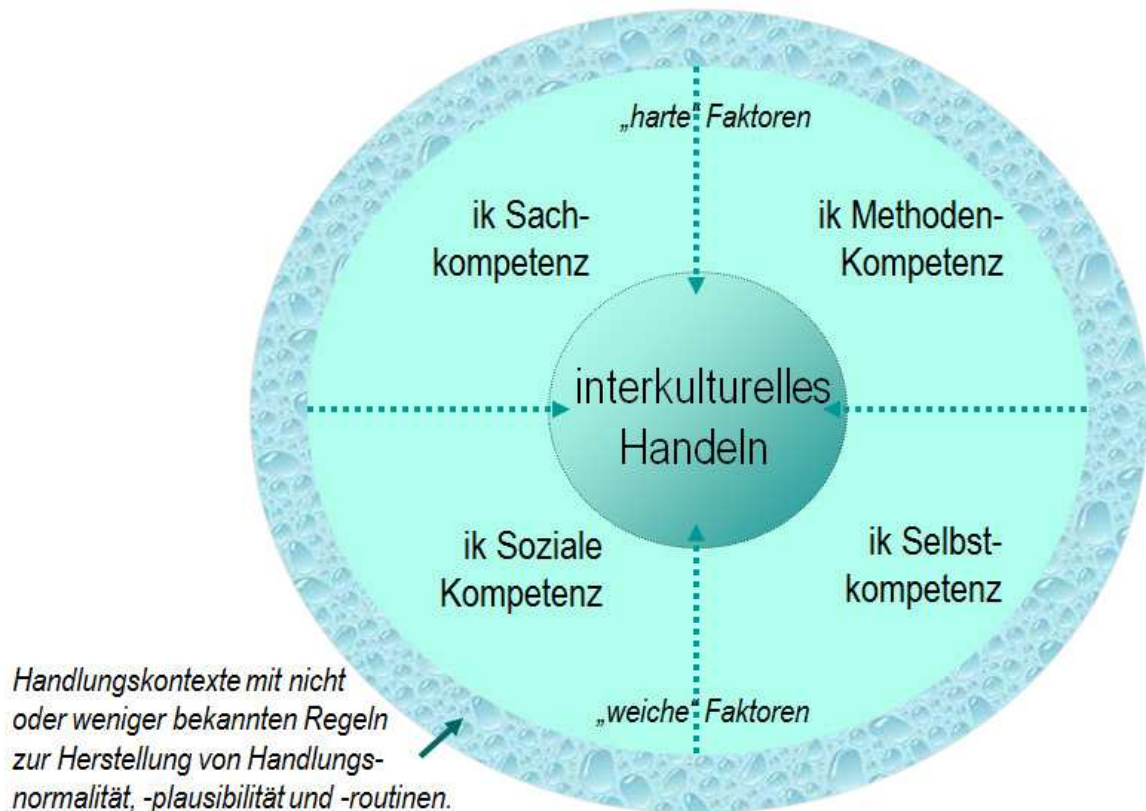


Abb. 2: Interkulturelle Kompetenz als das Vermögen in Handlungskontexten angemessen interagieren zu können, deren Regeln hinsichtlich dessen, was relevant, plausibel und ‚normal‘ ist bzw. Routinehandeln ermöglicht, nicht oder nur unzureichend bekannt sind..

Die Teilnehmer arbeiten dabei in fremdsprachigen und interkulturellen Kontexten sowie – abhängig von der Standortverteilung - in unterschiedlichen Zeitzonen. Wie im realen Wirtschaftsalltag, geht es auch im Planspiel darum, das eigene Unternehmen möglichst optimal auf dem Weltmarkt zu positionieren. Die einzige Strukturvorgabe, die zu Beginn des

Planspiels über eine Fallstudiendarstellung vermittelt wird, besteht darin, dass der Trinkflaschen-Weltmarkt, auf dem die vier Unternehmen agieren sollen, aktuell durch ein fünftes (vom Computer simuliertes) Unternehmen dominiert wird. Um gegen diese Dominanz mit Aussicht auf Erfolg agieren zu können, ist es notwendig, dass jeweils zwei Teams kooperieren und ein gemeinsames Unternehmen gründen. In welcher Konstellation die beiden Kooperationen aus den vier Teams gebildet werden, ist vollkommen offen und liegt in der Hand und im Verhandlungsgeschick der Teilnehmer. Das Ziel beider Kooperationen besteht darin, die Marktmacht des dominierenden Unternehmens einzuschränken und dessen Willkür z.B. bei der Preisbildung auszuschalten.

Die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen (Finanzierung, Produktion, Absatz) werden am Ende jeder Spielrunde in der Spielzentrale per EDV erfasst und konstituieren das Gesamtszenario (Gewinner/ Verlierer).

North/Latin America	Poznan Hamburg	Warszawa Urbino	MarketLeader
Price per unit	2.35	1.20	2.70
Intended sales (units)	8 000	4 500	13 000
Product version	2	1	2
Break-even Point	1.90	0.55	2.70
Sales (unit)	8 000	4 500	11 500
Sales (€)	18 800	5 400	31 050
Production & inventory costs	12 903	2 475	29 900
Profit/ loss	5 897	2 925	1 150
Inventory (NEW)	Vers. 1 Vers. 2 Vers.3		1 500
Inventory (OLD)	Vers. 1 Vers. 2 Vers.3	1 276	2 000
Machine costs*			
Total profit (this period: all markets)	23 533	9 719	- 11 073
Profit since 1st period	60 491	59 488	19 959
Profit/Reserves from previous periods	1 842 485	1 516 370	556 052
TOTAL reserves	1 866 019	1 526 089	544 979

Abb. 3: Ergebnisbogen für die Absatzplanung und den Verkauf von Trinkflaschen im Rahmen des Planspiels InterCulture 2.0 (Beispiel aus einem im Sommersemester 2012 durchgeführten Planspiel mit Hochschulen aus Hamburg, Poznan, Urbino und Warschau).

Ergänzt werden diese "harten" betriebswirtschaftlichen Ergebnisse durch ein Bonus-/Malus-System in Bezug auf die "weichen" interkulturellen Faktoren des Handelns (Erarbeitung und Kommunikation eines gemeinsamen ‚Corporate Images‘ mit Hilfe von Unternehmensleitlinien, Logos, PR-Konzeptionen). Erfolgreich ist in der Regel dasjenige Team, dem es am besten gelingt, ‚harte‘ Faktoren (Fach- und Methodenkompetenz) und

‚weiche‘ Faktoren (Sozial- und Selbstkompetenz) in einer sich gegenseitig ergänzenden Form zu verknüpfen und auf diese Weise interkulturelle Kompetenz holistisch als Zusammenspiel von individueller, sozialer, fachlicher und methodischer Kompetenz zu realisieren. Hierzu zählen u.a. die Fähigkeit, in mehrsprachigen Kontexten agieren zu können, Empathievermögen in Bezug auf kaum oder wenig bekannte Kontexte, das Vermögen, interkulturelle Konflikte/ Synergiepotentiale zu erkennen, Rollendistanz oder die Kompetenz, fachliche Entscheidungen auch außerhalb bekannter Handlungsszenarien in angemessener Weise treffen zu können.

Das Spiel wird über einen Zeitraum von 7 Wochen gespielt. Live-Treffen im Virtual Classroom findeneinmal wöchentlich für 3-4 Stunden statt. Hier werden via Webcam und Chat die zentralen Diskussionen zur betriebswirtschaftlichen Entscheidungsfindung geführt und auf Whiteboards synchron gemeinsame Logos, Texte etc. erarbeitet. Jedes Live-Treffen beginnt mit der gemeinsamen Analyse von interkulturell interessanten Szenen der Bildschirmaufzeichnungen der Woche zuvor: Aus dem Gesamtmaterial werden in Absprache zwischen dem Spielleiter und den vier Coaches an den beteiligten Hochschulen im Laufe der Woche entsprechende Filmsequenzen ausgewählt und mit Adobe Connect-Werkzeugen zu einem etwa 15minütigen Filmclip zusammengeschnitten. Anhand des eingespielten oder bereits vor Beginn der gemeinsamen Spielrunde an den einzelnen Standorten vorgeführten Clips können am Beispiel von Besonderheiten der Teilnehmerkommunikation Kooperationsverhalten, die Entstehung von Missverständnissen, Aspekte des Sprecherwechsels, interkulturelles Teamverhalten, Kommunikationsstile, das Ergreifen/ Verschenken von Synergiepotentialen etc. analysiert werden. In Kombination mit diesen Analysen erfolgt in der Regel via Whiteboard/ Power Point ein kurzer Input seitens des Spielleiters zu interkulturellen Themen, die in diesen Kontexten relevant sind wie z.B. „Metakommunikation“, „interkulturelle Kompetenz“, „interkulturelle Personalentwicklung“, „Krisenkommunikation“, „strategische Kommunikation“, „Diversity und interkulturelles Teambuilding“.

Entscheidend für die eine erfolgreiche Prozesssteuerung der einzelnen Spielrunden ist das Regiebuch: Es zeigt dem Spielleiter und den Teamcoaches an den einzelnen Hochschulstandorten detailliert die Abfolge der Spielschritte sowie das jeweils zur Verfügung stehende Zeitbudget und bildet damit die Koordinationsbasis zwischen den Standorten:

Regiebuch InterCulture 2.0: 4.Spielrunde

Wo.	Vorbereitung	Live –Phase			Nachbereitung
6	Die kooperierenden Teams haben die Möglichkeit, sich in der Zwischenphase via Plattformmedien über das weitere strategische Vorgehen zu verständigen und Ihre Logo-Entwürfe an den 4 Standorten fertigzustellen.	Begrüßung, Kurzanalyse der Videoclips <Akzent: Interkulturelles Aushandeln, Metakommunikation; individuelle Besonderheiten der TN> Input Power Point: Rollendistanz; Normalität, Routinehandeln, Relevanz, Plausibilität als „Eigenes“ → Krisenkommunikation: Abstimmung über Verhalten in Krisen (Antwortauswahl aus 4 Beispielen); Formulierung und Umsetzung von Zielvereinbarungen in multikulturellen Teams. Ergebnisse der dritten Geschäftsperiode uploaden und erläutern. 30'	In den beiden Virtual Meeting Rooms: Aushandeln eines <i>gemeinsamen</i> Logo-Entwurfs (Skizze; 15'). Währenddessen/ nach Ablauf der Zeit vom Monopolunternehmen lancierte Eilmeldung über bleihaltige Farbe in den Flaschenbeschriftungen der beiden kooperierenden Firmen. → Alle in den Hauptraum: übergreifende Zusammenarbeit bei der Kooperationsunternehmen notwendig: Das Vorgehen (z.B. Richtigstellung) muss <i>gemeinsam</i> organisiert werden; TN sollten selbst initiativ werden, Sprecher bestimmen, Zielvereinbarung und –umsetzung planen. Falls das Monopol noch führt: Verhandlungen zum Zusammenschluss aller 4 Unternehmen (20'). 35'	(a) Erstellen der Pressenotiz zum Vorwurf des Monopolunternehmens im Rundlaufverfahren (X beginnt, gibt z.B. via Chat, Sofortnachricht zur Korrektur/ Überarbeitung an Y weiter, der an A, der an B, der wieder an X → bei „Notizen“ einstellen). Arbeitsteiliges Verfahren in den Virtual Meeting Rooms: (b) Erstellung gemeinsamer Praktikumsausschreibungen für Online-Portal mit Logos und i.S. der Leitbilder <wird später von Jury für 10.000,- € Award bewertet>, (c) Finanzexperten teilen sich in Abstimmung mit Kollegen von (b) die Zeit im Virtual Classroom und treffen sich gesondert zum Ausfüllen des Entscheidungsbogens. (<Zeit->Management) Pressenotiz und Entscheidungsbogen müssen fertiggestellt und nach 45' abgegeben sein. Die Endversion der Praktikumsausschreibung kann auch am nachfolgenden Tag noch in die Unternehmensräume hochgeladen werden. 45'	Trainer: Videoschnitt. TN-Lektüre: Aufsätze auf der Lernplattform zu „Krisenkommunikation“, „Interkulturelle Kompetenz“, „Interkulturelles Marketing“ (deutsch, italienisch, polnisch, englisch). <Videos; Akzent: „Interkulturelle Kompetenz“; individuelle Besonderheiten>.

Abb. 4: Beispiel für eine Regieanweisung des Planspiels InterCulture 2.0

Eingebunden ist der Virtual Classroom in die Moodle-orientierte Lernplattform des „Intercultural Campus“. Die Teilnehmer finden hier die vollständigen Bildschirmaufzeichnungen der einzelnen Planspielrunden, ihre in der interkulturellen Zusammenarbeit erstellten Dokumente, Trendberichte zur besseren Abschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in der jeweils nachfolgenden Geschäftsperiode, weiterführende Literatur, interaktive Lernmodule sowie Educasts zu thematischen Schwerpunkten des Planspiels. Wesentlich ist hierbei, dass von jedem Standort aus Literatur, Links etc. hochgeladen werden können, so dass nach und nach ein mehrsprachiger und in Hinblick auf wissenschaftliche Betrachtungsweisen vielfältiger Materialpool entsteht, der von den nachfolgenden Teilnehmergruppen genutzt und ebenfalls fortgeschrieben werden kann.

Die lokalen Coaches¹ betreuen vor Ort "ihre" Gruppe, verständigen sich aber während der Woche untereinander über ihr gemeinsames Vorgehen, wobei ein zentraler Punkt auch darin

¹Für den Einsatz als Coach an den einzelnen Hochschulstandorten geeignet sind DozentInnen, die bereits Erfahrungen als interkulturelle TrainerInnen oder BetreuerInnen gesammelt haben. Spezielle Kenntnisse in Bezug auf E-Learning-Technologien sind nicht notwendig. Das für die lokale Teambetreuung notwendige Praxiswissen (Umgang mit der Lernplattform, Arbeiten mit dem Virtual Classroom) wird in einem gemeinsamen halbtägigen Online-Kompakt-Meeting durch einen erfahrenen interkulturellen E-Supervisor vermittelt, der in der Regel auch die zentrale Spielleitung übernimmt. Er betreut das gesamte Planspiel in organisatorischer Hinsicht, lädt die Teilnehmenden in den Virtual Classroom ein, koordiniert die Online-Treffen der lokalen TeamleiterInnen und sollte im Zweifelsfall auch in fachlicher Hinsicht hilfreich zur Seite stehen können.

bestehen sollte, *interkulturelle* Methoden interkulturellen Coachings ‚auszuhandeln‘ bzw. die Kontextabhängigkeit der Lehr-/ Lernmethoden „vor Ort“ zu reflektieren. Damit kann der Mehrwert, den interkulturelles E-Learning bietet, auch unter methodologischen Gesichtspunkten ausgeschöpft werden: Interkulturalität wird nicht nur (instruktiv) thematisiert oder (interaktiv/ kollaborativ) generiert, sondern darüber hinaus in diesem Gesamtprozess auch in Hinblick auf ihre eigene Kulturspezifik transparent (Bolten 2010a).

Dass ein solches multimethodisch angelegtes E-Planspiel sehr hohe Anforderungen an die Coaches stellt, steht außer Zweifel. Allerdings bietet es gerade für den Bereich des virtuellen interkulturellen Teambuildings Erfahrungspotentiale (wie beispielsweise das Arbeiten unter Bedingungen der Zeitverschiebung), die im Rahmen interkultureller Präsenztrainings nicht realisierbar sind, so dass sich der höhere Aufwand rentiert: „interculturalcollaboration on e-learningisdemandingand time-consuming but isultimatelyworth-wile, becausenewknowledge, creativity, insightsandpracticescanbedeveloped“ (Banks 2006, 76).

b. „Prezi“ als kollaboratives Lernszenario nutzen

Ein weiteres Web 2.0-Werkzeug, das sich für interkulturelle Zusammenarbeit auf dem „Intercultural Campus“ anbietet, ist „Prezi“. Dabei handelt es sich um eine Cloud-basierte Präsentationssoftware (www.prezi.com), die von Bildungseinrichtungen kostenlos verwendet werden kann. Sie funktioniertähnlich wie ein Whiteboard - mit dem Unterschied, dass die Arbeitsfläche in alle Richtungen beliebig erweiterbar ist und mit Grafiken, Textfeldern, pdf- sowie Power-Point-Dokumenten, Bildern und YouTube-Filmen bestückt werdenkann. Anders als bei Power Point erfolgt die Präsentation allerdings nicht linear, sondern mittels Zoomeffekten: DiePräsentation bleibt in ihrer Gesamtheit – im Sinne einer Fuzzy-Logik (Bolten 2011) – stets im Blick und wird durch das Heranzoomen von Teilaspekten z.B. in Hinblick auf zielgruppenspezifische Anforderungen vertieft. Die Abfolge des Zoomprozesses kann jederzeit durch Veränderungen des Zoom-Pfades den Kontextbedingungen der Präsentation (Zeit, Zielgruppe, Ziel etc.) angepasst werden.

Was sich ohnehin als Vorteil erweist, wenn es – wie z.B. in länderspezifischen Trainings - darum geht, kulturelle Vielfalt und Heterogenität zu dokumentieren und in wörtlicher Bedeutung „im Blick“ zu behalten, erhält bei „Prezi“ einen zusätzlichen Mehrwert dadurch, dass die Arbeitsfläche und die Präsentationenvia Internet von unterschiedlichen Benutzern *gemeinsam* bearbeitet werden können. Über die Funktion „Prezi Meeting“ ist ein gleichzeitiges Agieren mit bis zu 10 Personen möglich; für asynchrones Zusammenarbeiten sind der Teilnehmerzahl keine Grenzen gesetzt.

Bezogen auf die Förderung interkultureller Zusammenarbeit auf dem „Intercultural Campus“ hat sich in ersten Seminartests die Möglichkeit, komplexe Themendokumentationen gemeinsam bearbeiten zu können, als eigentlicher Kerneffekt herauskristallisiert – auch, wenn dies vordergründig der Intention von „Prezi“ als Präsentationssoftware zuwiderlaufen mag:

Mit der Option „edittogether“ werden die Teilnehmer z.B. einer Livestream-Online-Vorlesung eingeladen, eine von den DozentInnen auf „Prezi“ erstellte Präsentation mit den wichtigsten Themen und Fragestellungen der Veranstaltung, Literatur-/Linklisten etc. zu teilen. Sie erhalten per Mail eine persönliche Zugangsadresse und haben damit die Möglichkeit die Dozenten-Präsentation: mit eigenen Ideen, Thesen, Literaturangaben etc. zu ergänzen

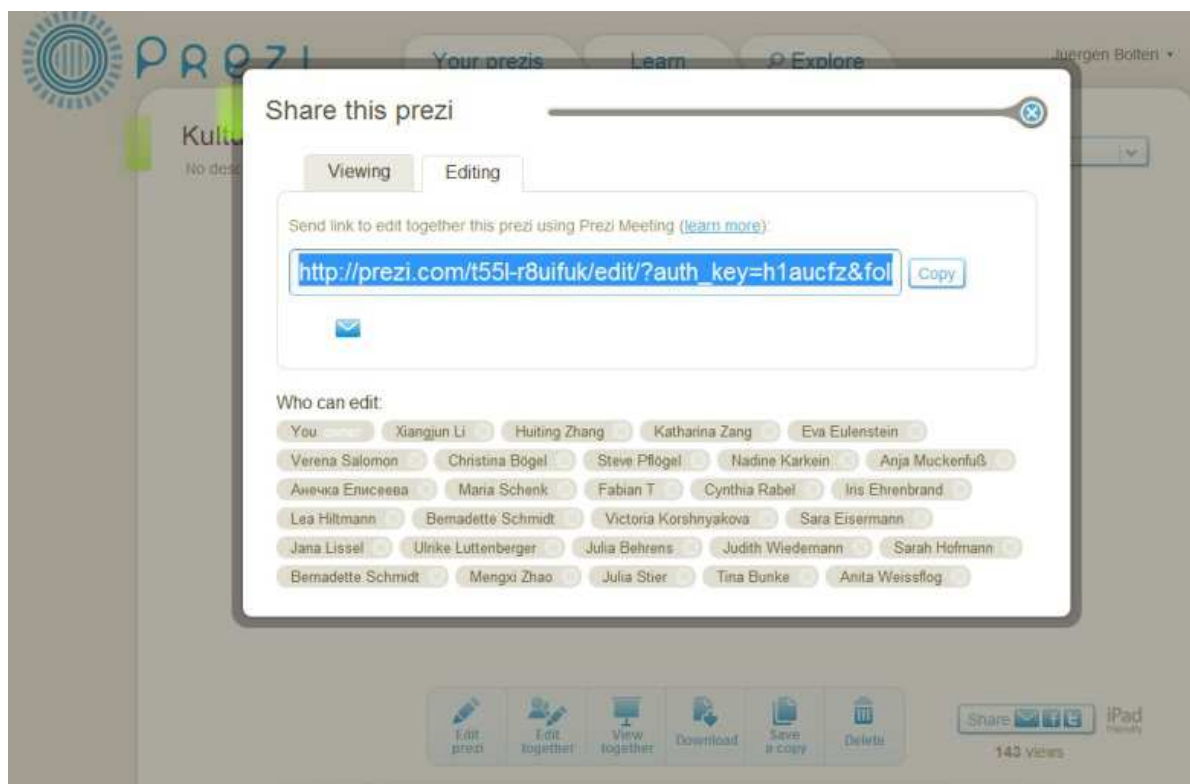


Abb. 5: Einladung, über Ländergrenzen hinweg gemeinsam ein Prezi-Dokument zu erstellen

Auf diese Weise können bei Veranstaltungen, die in unterschiedlichen Ländern verfolgt werden, entsprechend facettenreiche Materialien zu Vorlesungsthemen gesammelt werden: Denkbar ist z.B., dass Themen wie „Soziale Reziprozität“ an verschiedenen Hochschulstandorten weltweit mit Forschungsarbeiten, Educasts oder selbst erstellten Videos, Fotos, Referaten etc. dokumentiert werden. Die Materialien können in „Prezi“ zusammengeführt, nachfolgenden Seminargruppen zur Verfügung gestellt und durch diese erweitert werden. Der solchermaßen sukzessive komplexer werdende Materialpool schafft eine Vielfalt an Optionen beispielsweise für das vorlesungsbegleitende Selbststudium. Um

sowohl Transparenz als auch wissenschaftliche Qualität wahren zu können, bietet es sich von DozentInnenseite aus an, mit der Prezi-Pfadfunktion zielgruppenspezifisch differenzierte Lernpfade anzulegen: Je nach Studiengang, Fachkenntnissen und Sprachpräferenzen können unterschiedliche Lernangebote zur Veranstaltungsvertiefung angeboten werden – je nachdem, welche Materialien in den Lernpfad eingebunden werden und welche nicht. Letztlich ergibt sich durch die zielgruppenspezifische Verknüpfung der Materialien ein vernetztes „Microlearning“, das jederzeit um andere Elemente des Netzwerks erweitert werden kann.

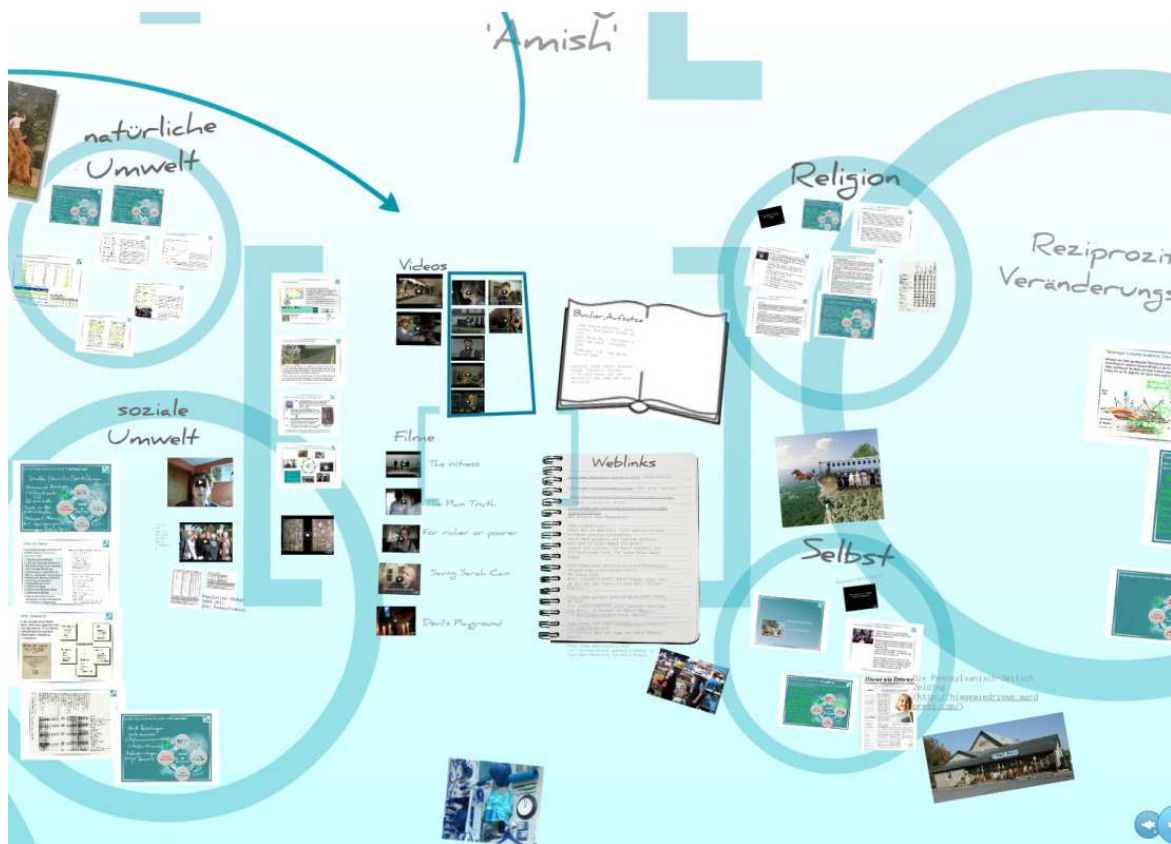


Abb. 6: Beispiel für eine gemeinsam erstellte „Prezi“ (Ausschnitt aus der Campus-Veranstaltung „Kulturanthropologie und interkulturelles Consulting“, WS 2011/12, Uni Jena)

„Prezi“-Erfahrungen, die auf dem „Intercultural Campus“ mit der Veranstaltung „Kulturanthropologie und interkulturelles Consulting“ gesammelt werden konnten, waren positiv, so dass die Arbeit mit „Prezi“ zumindest bei einem Teil der „Campus“-Veranstaltungen fortgeführt werden soll. Denkbar sind hier sicherlich noch andere Varianten wie z.B. die virtuelle tutorielle Betreuung kleiner Gruppen, die sich zu synchroner Zusammenarbeit bei einem „Prezi“-Meeting treffen und gemeinsam ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen in Hinblick auf spezifische Fachthemen diskutieren können.

Aus Dozentensicht empfehlenswert ist es, in regelmäßigen Abständen Sicherungskopien der „Prezi“ vorzunehmen. Auch wenn es einem Teilnehmer aus Versehen passiert: gelöschte Inhalte sind nicht wieder herstellbar. Die Verbesserungen von Software- und Softwareservice erfolgen allerdings in sehr kurzen Abständen: So lässt sich seit 2012 Power Point problemlos integrieren, und für das Erlernen des Umgangs mit „Prezi“ liegt inzwischen ein umfangreiches Handbuch vor (Elferink 2012). Was man derzeit noch beachten sollte, ist die in den nicht-kommerziellen Versionen mit 100MB relativ geringe Speicherkapazität für eine Prezi, wenn man die Erstellung umfangreicher Lernmaterialpools plant. In diesem Fall ist es ratsam, den thematischen Kontext zu diversifizieren und ggf. auf mehrere „Prezis“ zu verteilen.

Die bisherigen Erfahrungen mit den beiden beschriebenen Web 2.0-Anwendungen bestätigen in jedem Fall den Mehrwert gerade für Lehr-/ Lernformen, in denen Interkulturalität sowohl thematisiert als auch generiert werden soll. Die Vorbehalte auf DozentInnen-Seite sind zum Teil noch recht groß, weil eine Umstellung auf diese Lehr-/Lernszenarien durchaus erhebliche Veränderungen der eigenen Lehr- und auch Denkgewohnheiten nach sich zieht. Aber ist das nicht gerade auch inspirierend, herausfordernd und motivierend?

Literatur:

- Banks, Sheena: Collaboration for inter-cultural e-learning: A Sino-UK case study. Paper im Rahmen der 23rd annual ascilite conference "Who's learning? Whose technology?" University of Sydney 2006. http://www.ascilite.org.au/conferences/sydney06/proceeding/pdf_papers/p222.pdf [27.5.2012].
- Bolten, Jürgen: E-Learning. In: Weidemann, A./ Straub, J./ Nothnagel, S. (Hg.), Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Bielefeld 2010, S.397-416.
- Bolten, Jürgen (2010a): Interkulturelle Kompetenzvermittlung via Internet. In: P.Wordelmann (Hg.), Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bonn 2010, 101-114
- Bolten, Jürgen (2010b): „Miteinander“ – Educasts zu Schlüsselbegriffen interkulturellen Handelns. In: Interculture Journal H.11, 2010 (www.interculture-journal.com)
- Bolten, Jürgen: Unschärfe und Mehrwertigkeit: "Interkulturelle Kompetenz" vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs. In: U.Hoessler/ W.Dreyer (Hg.): Perspektiven interkultureller Kompetenz. Göttingen 2011, 55-70.

- Bolten, Jürgen: InterCulture 2.0. Ein internetbasiertes interkulturelles Planspiel. Jena 2008/2012.<Internetressource unter www.intercultural-campus.org>.
- Hugger, Kai-Uwe/ Walber, Markus (Hg.): Digitale Lernwelten. Berlin/ Heidelberg 2010
- Elferink, Danyel: Prezi. Handbuch für Prezi in deutscher Sprache. 2012. Download unter <http://www.assistentzwerk.de/prezi.html> (Zugriff: 18.6.2012)
- Fetscher, Doris: Virtual Classroom. In: Weidemann, A./ Straub, J./ Nothnagel, S. (Hg.), Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Bielefeld 2010, S.417-432.
- Gröbhel, Urs; Schiefner, Mandy: Die E-Learning-Landkarte – eine Entscheidungshilfe für den E-Learning-Einsatz in der betrieblichen Weiterbildung. In: A. Hohenstein; K. Wilbers (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Köln 2006, 17.Ergänzungslief., 3.11, S.1-20.
- Keller, Rüdiger: Live E-Learning im Virtuellen Klassenzimmer. Eine qualitative Studie zu den Besonderheiten beim Lehren und Lernen. Hamburg 2009
- Kerres, M.: Potenziale von Web 2.0 nutzen. In: A. Hohenstein/ K. Wilbers (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Köln 2006. 17.Ergänzungslieferung, 4.26, S.1-16.
- Leidl, Martin; Müller, Antje: Integration von Software in die Hochschullehre. In: S. Zauchner u.a. (Hrsg.): Offener Bildungsraum Hochschule. Freiheit und Notwendigkeiten. Münster 2008, S. 181-191.
- Oberhuemer, Petra; Pfeffer, Thomas: Open Educational Resources – ein Policy Paper. In: S. Zauchner u.a. (Hrsg.): Offener Bildungsraum Hochschule. Freiheiten und Notwendigkeiten. Münster u.a 2008, S.17-27.
- Timmermann, Waltraud: Beziehungen. Ein Educast-Projekt und sein interkulturelles Lernangebot. Erscheint in: Interculture Journal 17, 2012 (www.interculture-journal.com)
- Wolf, Karsten D.: Software für Online-Communities auswählen. In: In: A. Hohenstein/ K.Wilbers (Hg.): Handbuch E-Learning. Köln. 17(2006), Ergänzungslief., 5.14, 1-28.
- Zorn, Isabel et al. (2011): Educasting. Wie Podcasts in Bildungskontexten Anwendung finden. Als PDF unter: <http://l3t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/view/20/37>. [29.5.2012]