

Viele wirksame Hebel für internationalisierungsaffines Personal

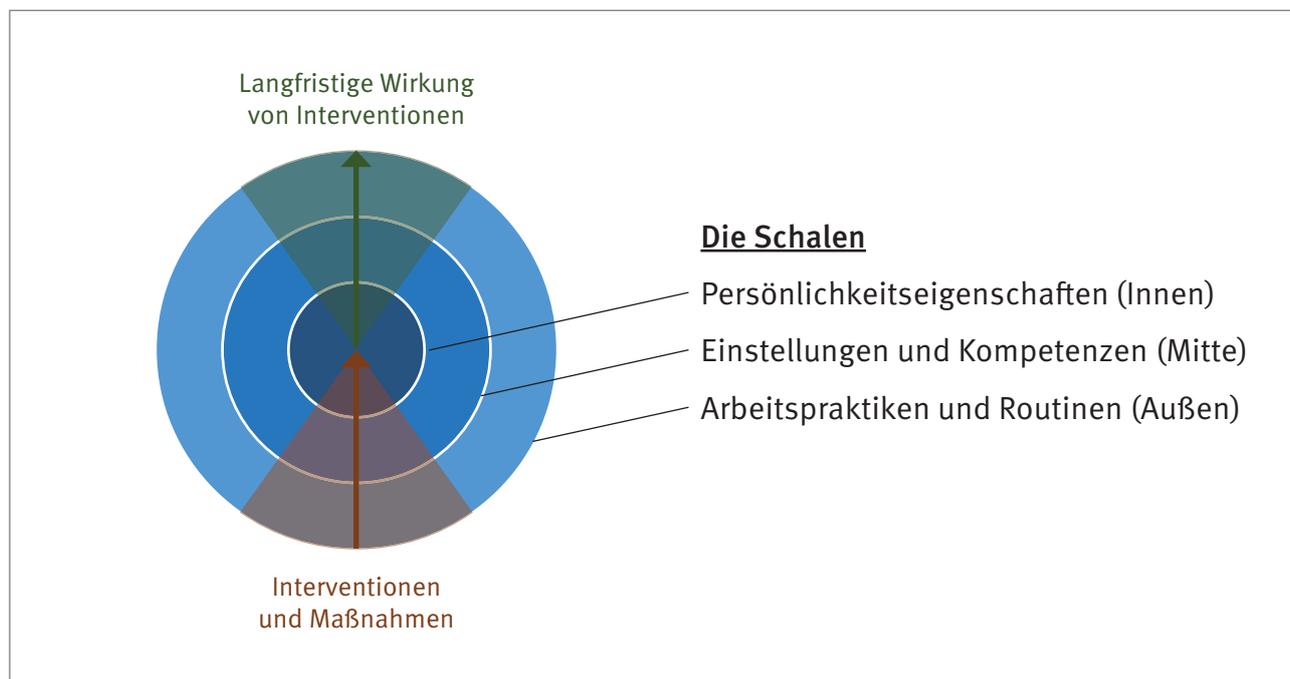
Die zweite Schicht unseres analytischen Schalenmodells bilden Einstellungen (*states/attitudes*) und Kompetenzen (*competences*), die beide leichter zu beeinflussen sind durch Interventionen und Irritationen als die basalen Persönlichkeitseigenschaften (*traits*).

Wir nehmen an, dass Einstellungen hochfunktional für Individuen sind, da sie Wahrnehmungen, Informationsverarbeitung und Verhalten leiten. Indem wir Einstellungen zur Internationalisierung der eigenen Hochschule als Aggregat einzelner Fragebogenitems untersuchen, fragen wir damit nach den Aspekten, die Entscheidungen und Handlungen der betroffenen Individuen auf der dritten Schale – den Arbeitspraktiken und -routinen – beeinflussen.

Die Teilnehmer(innen) der Befragung haben ihre Einstellung zur Internationalisierung ihrer Hochschule kundgetan, wobei Werte zwischen 0 bis 10 erreicht werden konnten.

Signifikant höhere Werte bei Einstellungen zur Internationalisierung der eigenen Hochschule erreichen insbesondere Personen mit längerer Auslandserfahrung, weiblichem Geschlecht sowie einem Migrationshintergrund.

Ein Recruitment, das diese Aspekte berücksichtigt, liefert einen hilfreichen Beitrag für das Gelingen der Internationalisierungsinitiativen einer Hochschule.



Die InHoPe-Studie arbeitet mit einem Schalenmodell

Eine Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals kann auf drei Bereiche Einfluss ausüben. Auf Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Offenheit und Neugier), auf Einstellungen und Kompetenzen oder auf Arbeitspraktiken und Routinen.

Lassen sich Persönlichkeitsmerkmale nur sehr schwer und nur langfristig verändern, ist das bei Einstellungen und Kompetenzen eher kurzfristig und leicht möglich. Die kurzfristige Einflussmöglichkeit auf Arbeitspraktiken ist relativ hoch.

Konzeptionell gehen wir davon aus, dass die Verarbeitung von Internationalitätserfahrungen im Arbeitsalltag von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n von Persönlichkeitseigenschaften beeinflusst wird. Um hier differenzieren zu können, operationalisieren wir die „Internationalität der Persönlichkeit“ über sogenannte **memo©**-Faktoren (vgl. Erasmus Impact Study von CHE Consult).

Um sie herum gruppieren sich Einstellungen und Kompetenzen, beispielsweise die Einstellungen zur Internationalisierung der eigenen Hochschule. Diese wiederum bilden zusammen mit den Persönlichkeitseigenschaften die Basis, auf der sich Kompetenzkonfigurationen wie beispielsweise Fremdsprachenkompetenzen entwickeln können.

Auf der dritten Schale verorten wir das soziale Handeln der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) in ihren jeweiligen rollenbezogenen Arbeitskontexten. Arbeitspraktiken und -routinen des nicht-wissenschaftlichen Personals bilden analytisch die Oberfläche, an der Internationalitäts- und Interkulturalitätserfahrungen bspw. durch Kontakt mit internationalen Studierenden in einem Immatrikulationsbüro gemacht werden.

Dieses Drei-Schalen-Modell gibt die Leitfragen der Studie vor.