

S C H I F F

Schleswig-Holsteinisches Institut für Friedenswissenschaften
an der Christian-Albrechts-Universität Kiel

SCHIFF-texte

SCHIFF-texte Spezial

Aude Thoumine und Cécile Fischer

**Die Internationale Sommerakademie
2002 - 2004**

"The Baltic Sea Region in the
New Europe"

SCHIFF-texte sind Veröffentlichungen des *SCHIFF/SHIP*. Sie werden jedoch von den Autorinnen und Autoren verantwortet und stellen – soweit nicht anders vermerkt – keine Äußerungen des Instituts oder seiner Gremien dar.

© bei den AutorInnen

ISSN 0948-1869

Kiel, Februar 2005

The Schleswig-Holstein Institute for Peace Research
at the Christian-Albrechts-University Kiel

S H I P

S C H I F F

Schleswig-Holsteinisches Institut für Friedenswissenschaften
an der Christian-Albrechts-Universität Kiel

Kaiserstr. 2 D-24143 Kiel,
Tel.: +49 - (0)431 / 880-6330, Fax: +49 - (0)431 / 880-6333
e-mail: schiff@schiff.uni-kiel.de
<http://www.schiff.uni-kiel.de/>

The Schleswig-Holstein Institute for Peace Research
at the Christian-Albrechts-University Kiel

S H I P

Aude Thoumine und Cécile Fischer**

Die Internationale Sommerakademie 2002 - 2004 "The Baltic Sea Region in the New Europe"

Inhaltsverzeichnis:

1.	Einleitung	4
2.	Rahmenbedingungen für die Jahre 2002 – 2004	5
2.1	Schirmherrschaft und Finanzierung	5
2.2	Organisation und Koordination der Durchführung	6
2.3	Teilnehmergruppe	6
2.4	Tagungsort	7
2.5	Gesamtdauer und Seminartermin	8
3.	Projektplanung –und management	8
4.	Ziele und pädagogische Prämissen der Sommerakademie	8
5.	Strukturelle und inhaltliche Gestaltung der Sommerakademie	9
5.1	Vorträge	9
5.2	Trainingsbausteine	10
5.3	Programm	11
6.	Teilnehmerbefragungen 2002 – 2004	11
6.1	Auswertungsmethoden	11
6.2	Einschätzung der Teilnehmer	15
6.3	Teilnehmeranregungen	22
7.	Gedanken zur Weiterführung der Sommerakademie	26
7.1	Betreuung durch das SCHIFF	26
7.2	Tagungsort	27
7.3	Kulturelles Programm	28
7.4	Gruppenzusammensetzung	31
7.5	Motivation	32
7.6	Inhalte	32
7.7	Didaktik und Methodik	32
7.8	Trainerprofil	33
8.	Umgang mit Heterogenität in der Sommerakademie	35
9.	Netzwerkarbeit in der Sommerakademie	40
9.1	Primärerfahrungen mit Interkulturalität	40
9.2	Gruppenzusammensetzung	40
9.3	Projektarbeit	41
9.4	Netzwerkpflege	41
9.5	Netzwerkerweiterung	42
10.	Schlusswort	42

*) **Aude Thoumine:** M.A., hat Deutsche und Französische Literatur- und Kulturwissenschaft in Rennes (Frankreich) und Kiel studiert, arbeitet seit 1997 als wissenschaftliche Angestellte im SCHIFF. Seit 2001 ist sie unter anderem für die Internationale Sommerakademie verantwortlich.

*) **Cécile Fischer:** hat Rechtswissenschaften in Kiel und Kopenhagen mit Schwerpunkt Völker- und Europarecht studiert. Seit 2000 ist sie Mitarbeiterin im SCHIFF und seit Frühjahr 2003 an dem Projekt beteiligt.

Abstract

Whereas the first Summer Academy was given an own text, in this study the International Summer Academies 2002, 2003 and 2004 will be presented in comparison with each other. Theme of these events, which took place under the auspices of the Council of Baltic Sea States (CBSS) and the Baltic Sea Parliamentarian Conference (BSPC), was again "The Baltic Sea Region in the New Europe". For both Summer Academies 2002 and 2003 training centres in Schleswig-Holstein, Germany were chosen. For the first time, in 2004, the Summer Academy took place in another state of the Baltic Sea Region: in Lithuania.

This international event is directed towards junior leaders with first experiences in trans-national projects. The topic of the last Summer Academies was "International Co-operation and Network-Management in the context of EU-Enlargement".

The objective of this event is to contribute to developing a common idea for the current challenges within the Baltic Sea co-operation and the European Union's enlargement process. A feeling of belonging-together is a decisive prerequisite in order to establish sustainable and efficient networks.

Zusammenfassung

Während der ersten Sommerakademie ein eigener Text gewidmet wurde, werden in der vorliegenden Arbeit die Internationalen Sommerakademien der Jahre 2002, 2003 und 2004 vergleichend dargestellt. Das Thema dieser Veranstaltungen, die unter der Schirmherrschaft des *Council of Baltic Sea States* (CBSS) und der *Baltic Sea Parliamentarian Conference* (BSPC) stattfanden, war erneut "The Baltic Sea Region in the New Europe". Für die beiden Sommerakademien 2002 und 2003 wurden Tagungshäuser in Schleswig-Holstein ausgewählt. 2004 fand die Sommerakademie erstmals in einem anderen Ostseeanrainerstaat statt: in Litauen.

Diese Veranstaltung ist an junge Führungskräfte aus der Ostseeregion mit ersten Erfahrungen in internationaler Projektarbeit gerichtet. "Internationale Kooperation und Netzwerkmanagement im Kontext der EU-Erweiterung" war in den letzten Jahren das zentrale Thema.

Langfristiges Ziel dieser Veranstaltung ist es, die Kompetenzen der Teilnehmer im Bereich interkulturelle Kooperation und Konfliktbearbeitung zu erweitern und einen Ort des internationalen Austauschs zu schaffen, an dem ein positives Gemeinschaftsgefühl erlebt, neue Ideen entwickelt und Netzwerkbildung in der Ostseeregion unterstützt werden können.

1. Einleitung

Seit 2001 veranstaltet das Schleswig-Holsteinische Institut für Friedenswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel jährlich eine internationale Sommerakademie unter dem Titel "The Baltic Sea Region in the New Europe". Diese international ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahme soll einen aktiven Beitrag zur Konsolidierung von Friedensprozessen im Ostseeraum leisten.

Die Internationale Sommerakademie soll zum einen die Beziehungen zwischen den einzelnen Ländern der Ostseeregion weiter intensivieren, zum anderen das Thema der Kooperation im internationalen Kontext auf eine Metaebene bringen und Netzwerkarbeit in dieser Region konkret unterstützen.

Ziel der Veranstaltung ist außerdem, die Kompetenzen der Teilnehmer im Bereich der interkulturellen Kooperation und Konfliktbearbeitung zu erweitern und ihnen eine Plattform anzubieten, in der sie Projektideen entwickeln können. Das Training richtet sich an jüngere Führungskräfte aus der gesamten Ostseeregion mit ersten Erfahrungen in internationaler Projektarbeit. In den Jahren 2002 und 2003 nahmen jeweils 23 Personen aus den Ostseeanrainerstaaten an der Veranstaltung teil. 2004 waren es 14 Teilnehmer.

Gegenstand der Veranstaltungen war internationale Kooperation und Netzwerkmanagement. Dabei standen praxisorientierte Trainingsbausteine und Expertengespräche im Mittelpunkt jeder ISA¹. Ein bis zwei Trainer waren dafür zuständig, die Diskussionen mit den Experten zu moderieren und Trainingseinheiten durchzuführen, in denen Grundlagen der interkulturellen Kommunikation, Mechanismen der Kooperations- und Netzwerkarbeit sowie Konfliktmanagementmethoden behandelt wurden. Des Weiteren wurde an konkreten Problemen und Projektideen in Interessengruppen gearbeitet.

Dieser Bericht richtet sich in erster Linie an Personen, die sich für kooperationsfördernde Weiterbildungsmaßnahmen auf internationaler Ebene interessieren. Er knüpft an die Erfahrungen aus der ersten Internationalen Sommerakademie an und gilt als Ergänzung zum Bericht über die ISA 2001². Aus diesem Grund konzentriert sich der vorliegende Bericht auf die Auswertung der Sommerakademien 2002 - 2004 und setzt die Reflexion zu konzeptionellen, inhaltlichen und organisatorischen Veränderungen bzw. Verbesserungen der Veranstaltung fort.

Unser Dank gilt ganz besonders Herrn Dr. Jürgen Schöning und Frau Jutta Schmidt-Holländer vom Landtag Schleswig-Holstein, des weiteren Frau Sandra Weidemann vom Ostseejugendsekretariat und Frau Kristina Fredriksson vom Nordischen Rat. Sie haben durch ihre aktive Unterstützung zum Erfolg der drei letzten Sommerakademien entscheidend beigetragen.

2. *Rahmenbedingungen für die Jahre 2002 - 2004*

2.1. *Schirmherrschaft und Finanzierung*

Seit November 2000 sind die Ostseeparlamentarierkonferenz (BSPC) und der Ostseerat (CBSS) Schirmherren der Veranstaltung. Bereits seit Projektbeginn wird die Internationale Sommerakademie in Deutschland durch die Landesregierung und den Landtag Schleswig-Holsteins unterstützt.

Die ISA 2002 wurde wie im Vorjahr durch Spenden von Sponsoren, durch Teilnehmerbeiträge und Mittel des SCHIFF finanziert. Sponsoren waren ZugBus und

1) Der Name ISA hat sich bereits im ersten Jahr als verkürzte Form für die Veranstaltung eingebürgert. Im Folgenden wird diese Kurzform neben der Vollform verwendet.
2) Aude Thoumine: "Internationale Sommerakademie 'The Baltic Sea Region in the New Europe'. Bericht 2001"; Kiel: SCHIFF, 2002 (SCHIFF-texte Spezial, 58 p.). Der Bericht kann im Sekretariat des SCHIFF angefordert werden.

der Landtag Schleswig-Holstein. ZugBus stellte der Sommerakademie einen Bus für die Exkursion zur Verfügung, der Landtag gewährte zwei Stipendien für Teilnehmer aus Pommern.

Für die ISA 2003 konnten leider keine Sponsoren gefunden werden. Das SCHIFF finanzierte die Sommerakademie aus diesen Gründen zum überwiegenden Teil aus Mitteln, die der Verein zur Förderung der Friedenswissenschaften dem SCHIFF für die Sommerakademie zur Verfügung stellte und die der Verein von Sponsoren eingeworben hatte.

Im Frühjahr 2004 wurde im Rahmen einer Sponsorensuche NordwestLotto als Geldgeber gewonnen. Dank dieser finanziellen Unterstützung konnte die ISA 2004 in kleinem Format veranstaltet werden. Auch in diesem Jahr finanzierte das SCHIFF zu einem großen Teil die Veranstaltung.

2.2 *Organisation und Koordination der Durchführung*

Alle Sommerakademien wurden durch Frau Aude Thoumine, Angestellte im SCHIFF, konzipiert, organisiert und evaluiert.

2002 erfolgte die Konzeption und Durchführung in Zusammenarbeit mit zwei Trainerinnen aus Hamburg. Frau Christiane Rix, die für die ISA 2001 engagiert worden war, wurde erneut eingesetzt. Die Wahl fiel bei der zweiten Trainerin auf Frau Sabine Ketels, die im Rahmen eines früheren Projektes bereits erfolgreich für das SCHIFF tätig war³.

Bereits nach der ersten Internationalen Sommerakademie wurde von Seiten des SCHIFF in Erwägung gezogen, ein internationales Trainerteam zu engagieren. 2003 konnte dies erfolgreich verwirklicht werden: Als deutsche Trainerin wurde Frau Ketels für die Sommerakademie gewonnen. Auf Empfehlung von Frau Fredriksson, einer Teilnehmerin der ISA 2002, wurde Frau Nina Munthe aus Stockholm als zweite Trainerin engagiert. Sie arbeitet als Projektleiterin und Moderatorin in Stockholm bei der multinationalen Gesellschaft *WSP Environment*.

Für die ISA 2004 wurde eine Trainerin türkischer Abstammung engagiert. Frau Muradiye Karakus hat mehrere Jahre in den USA gelebt. Sie hat Psychologie in Deutschland und den USA studiert und ist freiberufliche Mediatorin und Trainerin in interkultureller Konfliktbearbeitung. Derzeit ist sie in der Regionalen Beratungs- und Unterstützungsstelle des Amtes für Schule in Hamburg als Schulpsychologin tätig.

Weitere Informationen zu der Trainerakquisition und dem Trainerprofil finden sich im Kapitel 7.8.

2.3 *Teilnehmergruppe*

Das Seminar richtet sich an junge Führungskräfte mit ersten Erfahrungen in internationaler Projektarbeit. Die Zielgruppe ist im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Medien, Wissenschaft und in Nichtregierungsorganisationen der Ostseeregion tätig. Voraussetzung für die Teilnahme an der Sommerakademie

3) Ihre Arbeit bestand in der Konzeption und Durchführung eines interkulturellen Trainings für Mitarbeiter aus Konversionsunternehmen im Rahmen des Projektes "Kooperationsmanagement". Ein Bericht über dieses Projekt kann beim SCHIFF angefordert werden.

sind ausreichende Englischkenntnisse. Weitere Informationen zu dem Auswahlverfahren finden sich in den Kapiteln 7.4. und 9.2.

An der Sommerakademie 2002 nahmen 23 Personen aus 8 Ländern teil. Vertreten waren Deutschland, Polen, Litauen, Lettland, Estland, Russland, Schweden und Norwegen. Die Teilnehmer waren zwischen 18 und 49 Jahre alt. Die 22 Personen, die an der ISA 2003 teilnahmen, kamen aus den folgenden 8 Ostseeanrainerstaaten: Deutschland, Polen, Litauen, Lettland, Estland, Russland, Finnland und Dänemark. Die Altersspanne der Teilnehmer war in diesem Jahr geringer, der jüngste Teilnehmer war 21, der älteste 32 Jahre alt. Im Jahre 2004 nahmen 14 Personen zwischen 21 und 38 Jahren an der Veranstaltung teil. Sie kamen aus den Baltischen Staaten, Polen, Deutschland, Finnland, Schweden und Russland.

Die jüngeren Teilnehmer befanden sich meistens noch im Studium und waren in internationalen Netzwerken aktiv, die älteren arbeiteten in den Bereichen Politik, Weiterbildung, Stadt- bzw. Regionalverwaltung, Universität und freier Marktwirtschaft oder waren in NGOs tätig. Zum Teil qualifizierten sich diese nebenbei durch ein Aufbaustudium oder durch eine Promotionsarbeit weiter. Alle agierten sowohl in einem lokalen als auch in einem internationalen Umfeld.

Teilnehmerzusammensetzung 2002 - 2004:

Anzahl der Teilnehmer pro Land:

Land	BRD	PL	LT	LV	EST	RU	S	N	FI	DK	Gesamt
Teilnehmer 02	1	6	3	3	3	5	1	1	-	-	23
Teilnehmer 03	1	4	2	3	4	5	-	-	2	1	22
Teilnehmer 04	1	2	3	2	2	2	1	-	1	-	14

Altersstufen der Teilnehmer:

Altersstufe in Jahren	< 20	20 –25	26 - 30	31 – 35	> 35
Teilnehmerzahl 02	1 (4 %)	10 (44 %)	4 (17 %)	4 (17 %)	4 (17 %)
Teilnehmerzahl 03	-	11 (50 %)	9 (41 %)	2 (9 %)	-
Teilnehmerzahl 04	-	7 (50 %)	4 (29 %)	2 (14 %)	1 (7 %)

Bei den Sommerakademien 2002 und 2003 lag der Frauenanteil bei ca. 62 %.⁴ An der ISA 2004 nahmen 12 Frauen und 2 Männer teil.

2.4. Tagungsort

Die zweite Internationale Sommerakademie fand in der europäischen Akademie Sankelmark (EASH) statt. Die EASH befindet sich in einem kleinen Ort in der Nähe von Flensburg.⁵ Die meiste Zeit wurde in einem großen Konferenzraum getagt. Für Gruppenarbeiten standen zwei kleinere Seminarräume zur Verfügung. In der Bibliothek befand sich ein Klavier und in dem Konferenzraum verfügte die

4) An der ISA 2002 nahmen 14 Frauen und 9 Männer teil, 2003 waren es 14 Frauen und 8 Männer.

5) Weitere Informationen zur Europäischen Akademie Schleswig-Holstein unter www.eash.de

Gruppe über einen Moderationskoffer, einen OH-Projektor, eine Stereoanlage mit CD-Player und mehrere Pinwände. Auf Anfrage konnten weitere Geräte wie Beamer und Diaprojektoren dazu gemietet werden. An der Rezeption konnten gegen Entgelt Fotokopien gemacht werden.

Für die dritte Sommerakademie wurde ein Haus im Osterberg-Institut gebucht.⁶ Die Entscheidung fiel auf dieses Tagungshaus, weil die erste Sommerakademie dort veranstaltet worden war. Das Osterberg-Institut war damals von allen Teilnehmern als ein hervorragender Ort zur Durchführung einer solchen Veranstaltung bezeichnet worden. Untergebracht wurden die Teilnehmer im Allgemeinen in Doppelzimmern, die Trainer und Organisatoren in Einzelzimmern.

Die ISA 2004 fand in Druskininkai statt, einem litauischen Kurort an der Grenze zu Polen und Belarus. Das Tagungshaus, ursprünglich ein Sanatorium, wurde 1996 umstrukturiert und beherbergt seitdem das öffentliche, staatliche Bildungszentrum für Verwaltungs- und Staatsangestellte "Dainava".⁷ Die Angebote der Kurabteilung können heute noch in Anspruch genommen werden. Das Tagungshaus verfügt über einen großen Trainingsraum mit OH-Projektor, Stereoanlage, Beamer und einem Computer mit ständigem Internetanschluss. Kopien konnten bei der Abteilung für Weiterbildung gemacht werden. Im Allgemeinen wurden die Teilnehmer und Organisatoren in Apartments untergebracht. Die Zimmer befanden sich entweder im Hauptgebäude des Sanatoriums oder in Holzhäusern. Gegessen wurde in dem angrenzenden Restaurant.

2.5 *Gesamtdauer und Seminartermin*

Die Sommerakademie dauert eine Woche und wurde auf Juli festgelegt. Die ISA 2002 fand zwischen dem 14. und dem 21. Juli statt, die ISA 2003 vom 29. Juni bis zum 6. Juli und ISA 2004 zwischen dem 04. und dem 11. Juli.

Jedes Mal fanden die Trainingseinheiten zwischen 9 Uhr (bzw. 9:30 Uhr) und 18:30 Uhr statt. Sowohl morgens als auch nachmittags wurden zwischen den einzelnen Blöcken kurze Pausen eingelegt. Die Mittagspause erstreckte sich meistens von 12:30 Uhr bis 14:30 Uhr. Bis auf den letzten Abend, den die Teilnehmer frei gestalten konnten, wurden unterschiedliche Abendaktivitäten angeboten.

3. *Projektmanagement*

Betreffend der einzelnen Arbeitsschritte sei auf den Bericht 2001 verwiesen.

4. *Ziele und pädagogische Prämissen der Sommerakademie*

Im Vergleich zur ersten Sommerakademie sind die Ziele und didaktischen Prämissen in den folgenden Sommerakademien im Wesentlichen gleich geblieben. Da diese Punkte im Bericht über die Sommerakademie 2001 eingehend beschrieben werden, möchten wir an dieser Stelle auf den Bericht verweisen: Im letzten Kapitel finden sich konkrete Empfehlungen zur Weiterführung der Sommerakademie, vor allem zur Organisations- und Trainerarbeit.

6) Weitere Informationen zum Osterberg-Institut unter www.osterberginstitut.de und im Bericht über die erste Sommerakademie

7) Weitere Informationen zum Tagungshaus Dainava unter www.centrasdainava.lt

5. Strukturelle und inhaltliche Gestaltung der Sommerakademie

Der Sommerakademie liegt eine Mischung aus Trainingseinheiten und Vorträgen zugrunde.

Fixpunkte im Ablauf der Sommerakademien 2002 – 2004 waren:

- ein Blitzlicht bzw. ein Warming-up jeden Morgen,
- das Treffen in Triaden⁸ zur Tagesreflexion vor dem Abendessen
- und das Eintragen der gewonnenen Erkenntnisse und Eindrücke in ein persönliches Tagebuch vor Beendigung des Tages.

5.1 Vorträge

Jedes Jahr wurden mehrere Referenten eingeladen, die das Thema "Internationale Kooperation und Netzwerkmanagement im Kontext der EU-Erweiterung" aus verschiedenen Perspektiven beleuchteten. Bei diesen Personen handelte es sich sowohl um Experten aus dem wissenschaftlichen Bereich als auch um Praktiker mit Netzwerkerfahrung.

Als Referenten wurden 2002 Herr Carl-Einar Stålvant aus der Södertörns Högskola (Schweden), Herr Günther Schulz vom Hanse-Office in Brüssel und Herr Prof. Dr. Klaus Potthoff, Leiter des SCHIFF eingeladen. Frau Ursel Hoppe, Ostseebeauftragte der Staatskanzlei Schleswig-Holstein, besuchte ebenfalls die Sommerakademie und Herr Marc Weller hielt im Rahmen der Exkursion einen Vortrag zu den Aktivitäten des European Center for Minority Issues.

Inhalte

- *Peace and Security in the Baltic Sea Region*
Carl-Einar Stålvant, National Defense College, Stockholm, Schweden
- *The EU-Enlargement to the East. From the periphery to the centre? Economy and policy in the Baltic Sea Region*
Günther Schulz, The Hanse-Office, Brüssel, Belgien
- *Guiding principles for specific network-building and -management*
Prof. Dr. Klaus Potthoff, SCHIFF, Kiel.
- *Activities of the ECMI*
Dr. Marc Weller, European Centre for Minority Issues (ECMI), Flensburg

Zur Sommerakademie 2003 wurden die Herren Günther Schulz, Dr. Martin Grundmann, Henri Johns und Frau Christiane Schmidt als Referenten eingeladen. Zudem wurden in diesem Jahr auch Vorträge durch die Trainerinnen übernommen.

Inhalte

- *The EU-Enlargement to the East. From the periphery to the centre? Economy and policy in the Baltic Sea Region*
Herr Günther Schulz, The Hanse-Office, Avenue Palmerston 20, 1000 Brussels
- *Guiding principles of network management*
Herr Dr. Martin Grundmann, schiff-gmbh, Kaiserstr. 2, 24143 Kiel

8) In einer Triade reflektieren drei Teilnehmer den Lernstoff und dessen Übertragung auf die eigene Arbeitssituation. Diese Übung ist eine intensive Form der Auseinandersetzung mit eigenen Gedanken und der dazugehörigen Rückmeldung der Partner.

- *Guiding principles of project development*
Frau Nina Munthe, WSP Environmental, Post Box 92 093, 12007 Stockholm
- *Online-based Co-operation – how to manage virtual teamworking?*
Herr Henry Johns, Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft, Universität Hannover, Lange Laube 32, 30159 Hannover
Frau Christiane Schmidt, Institut für Angewandte Sprachwissenschaft, Universität Hildesheim, Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim
- *Guiding principles of intercultural communication and co-operation*
Frau Sabine Ketels, Gustav-Falke-Str. 4, 20144 Hamburg

Bei der ISA 2004 referierten Frau Marika Laizane-Jurkane, Herr Vytautas Gaidamavicius, Frau Silke Schielberg und Herr Algirdas Saudargas. Die übrigen Kurzvorträge wurden durch die Trainerin und Aude Thoumine gehalten.

Inhalte

- *The Baltic Sea Region after the EU-enlargement – Chance and Perspectives*
Frau Marika Laizane-Jurkane, University of Latvia, Faculty of Social Sciences and Secretariat of the Baltic Assembly, Basteja bulv. 12, 1050 Riga, Lettland
- *Project development and project planning - Guiding principles for international projects*
Herr Vitautas Gaidamavicius, freiberuflicher NGO Berater, Zirgo 1 - 28, Vilnius, Litauen
- *Lithuania and the EU-enlargement*
Herr Algirdas Saudargas, Mitglied des Seimas und früherer Außenminister der Republik Litauen
- *Future of the relationship between the EU and the Russian Federation*
Frau Silke Schielberg, SCHIFF, Kaiserstraße Str. 2F, 24143 Kiel

Vortragsdauer und verwendete Materialien

Die Vorträge erstreckten sich jeweils auf eine Dauer von ca. 30 Minuten bis ca. 1 Stunde. Nach der Präsentation fand jedes Mal eine Diskussion statt, die durch die Trainerinnen moderiert wurde.

Die Vorträge wurden entweder durch OH-Folien visualisiert oder durch eine PowerPoint-Präsentation unterstützt.

5.2 Trainingsbausteine

Inhalte

- Informationsbeschaffung als Ausgangspunkt für Netzwerkarbeit
- Erarbeitung in Arbeitsgruppen von konkreten Projektideen
- Kommunikationsmodelle
- Vorurteile und konstruktiver Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen
- Rahmenbedingungen für eine konstruktive Kooperationsarbeit
- Konflikttheorien und Management von Konflikten auf internationaler Ebene
- Verhandlungstechniken

In den einzelnen Trainingsmodulen wurden vor allem folgende Themen behandelt:

- Interkulturelle Kompetenz

- Zusammenarbeit im internationalen Team
- Netzwerkbildung und Netzwerkarbeit
- Projektentwicklung und Projektmanagement (Schwerpunkt der ISA 2003)
- Konfliktsystematik und Konfliktmanagement (Schwerpunkt der ISA 2004)

Darüber hinaus wurde eine Gruppenarbeit angeboten, in der es nach einem Brainstorming darum ging, gemeinsame Projektideen in kleineren Gruppen zu entwickeln und ausgehend davon einen ersten Projektentwurf zu verfassen.

Die Ergebnisse wurden anschließend im Plenum vorgestellt und anhand der in den Vorträgen vorgestellten *guiding principles* unter die Lupe genommen. Schließlich wurden jeweils erste Schritte besprochen, wie nach der ISA verfahren werden sollte. 2004 wurden täglich 90-minütige Workshops eingebaut.

Am letzten Tag wurden die entwickelten Projekte vorgestellt und diskutiert.

Methoden

In allen Sommerakademien wurden folgende Methoden verwendet:

- Warming-ups
- Blitzlichter
- Lehrgespräche
- Kurzvorträge
- Diskussionen
- Rollenspiele
- Planspiele und Simulationen
- Gruppenarbeit und -übungen (je nach Ziel national und international)
- Triaden
- Einzelarbeiten
- Tagebuchführung
- Kreative Übungen

5.3 *Programm*

Zu den Programmen der Sommerakademien 2002, 2003 und 2004 siehe die tabellarischen Darstellungen.

6. *Teilnehmerbefragungen 2002 - 2004*

6.1 *Auswertungsmethoden*

Kurz vor Ende der Sommerakademien fand jeweils eine Auswertung in Kleingruppen statt. Die Gruppenergebnisse wurden anschließend im Plenum vorgetragen.

Im Anschluss wurden die Teilnehmer darum gebeten, Fragebögen auszufüllen. Diese Bögen enthielten Fragen zu unterschiedlichen Aspekten der Sommerakademie. In einem letzten Frageblock wurde nach Verbesserungsvorschlägen und interessanten Themen für die nächsten Jahre gefragt. 2002 wurden 19 von insgesamt 23 Fragebögen zurückgegeben (Rücklaufquote: 82 %), 2003 waren es 18 von 22 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 80% entspricht. 2004 verschickten die Teilnehmer ihre Fragebögen per Email (Rücklaufquote: 75%).

Programm der Sommerakademie 2002

Day	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
Programme of the morning		Morning section: Introduction of projects of participants Educational objectives of the participants	Morning section: Lecture & discussion: The EU-enlargement to the East. From the periphery to the centre? Economy and policy in the Baltic Sea Region	Morning section: Lecture & discussion: Guiding principles of network management	Excursion: Flensburg (incl. visit of the ECMI)	Morning section: Lecture & exercises: Guiding principles of intercultural communication and co-operation	Morning section: Panel and work groups: Conflicts – Systematic and techniques for conflict resolution Exercises	Departure
Programme of the afternoon	Afternoon section: Welcome and Opening of the Summer Academy	Afternoon section: Lecture & discussion: Peace and Security in the Baltic Sea Region Triads reflecting on the day	Afternoon section: Work groups: Network-building among participants Brainstorming on possible fields of co-operation	Afternoon section: Work groups: Working on network ideas of participants along guiding principles Triads	Afternoon section: Work groups: Developing communication skills Practical exercises on communication Triads	Afternoon section: Exercises on conflict resolution Closing panel Triads		
After Dinner Activity		Presentation of the BSR countries		Barbecue Guest in discussion with the participants		Art and Perception	Farewell Party	

Programm der Sommerakademie 2003

Day	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
Programme of the morning		Morning section: Introduction of projects of participants Educational objectives of the participants	Morning section: Lecture & discussion: Guiding principles of network management Introduction of the projects of the participants	Morning section: Presentation of the projects of the working groups Evaluation and next steps to be done	Excursion: Lübeck	Morning section: Lecture & exercises: Guiding principles of intercultural communication and co-operation	Morning section: Lecture & exercises: Conflict management and negotiation	Departure
Programme of the afternoon	Afternoon section: Welcome and Opening of the Summer Academy	Afternoon section: Lecture & discussion: The EU-enlargement to the East. From the periphery to the centre? Triads reflecting on the day	Afternoon section: Lecture: Guiding principles of project development Working groups: Network-building among participants on possible fields of co-operation	Afternoon section: Lecture & discussion: Online-based co-operation – how to manage virtual team-working? Triads		Afternoon section: Working groups: Developing communication skills Practical exercises on intercultural team-building Triads	Afternoon section: Results of the seminar Planning future activities Evaluation of the seminar	
After Dinner Activity		Presentation of the BSR countries	Working on project ideas along guiding principles	Barbecue		Co-operation game and Art and Perception	Farewell Party	

Programm der Sommerakademie 2004

Day	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
Programme of the day		Morning section: Program, goals and methods of the ISA Presentation and expectations of the participants Lecture: Concepts of conflicts and conflict resolution	Morning section: Lecture & exercise: Difference between Positions and Needs & Interests in conflict resolution Lecture & discussion: Constructive conflict resolution techniques	Morning section: Lecture & role play: Planning a negotiation Lecture: The influence on culture on interpersonal interactions Exercise: Dealing with own cultural perceptions concerning own intercultural experience	Excursion: Vilnius and Trakai (including a discussion with Mr. Algirdas Saudargas in the European Office)	Morning section: Lecture: Intercultural communication Role play: Dealing with intercultural conflicts Discussion	Morning section: Presentation of projects and discussion	Departure
Programme of the afternoon	Afternoon section: Welcome of the ISA: Objectives and Program Lecture: The Baltic Sea Region after the EU-enlargement – Chances and perspectives	Afternoon section: Introduction to conflict management strategies and exercise Triads	Afternoon section: Lecture: Project development - Guiding principles for international projects Workshop: Working on project ideas	Afternoon section: Lecture, exercise and exchange: Stereotypes and Prejudices in the BSR Workshop: Working on projects	Afternoon section: Lecture & discussion: Future of relationship between the EU and the Russian Federation Visit of the Grutas Park Workshop: Working on projects	Afternoon section: Evaluation of the exercises Closing panel – feedback on the ISA Preparation of the farewell party		
After Dinner Activity		In our country – A trip through the BSR Part I	In our country – A trip through the BSR Part II	Barbecue			Farewell Party	

Die Anwesenheit von Frau Thoumine während der gesamten Laufzeit aller Sommerakademien ermöglichte außerdem eine kontinuierliche Beobachtung des Seminargeschehens. So konnten die Reaktionen der Teilnehmer mitprotokolliert werden.

6.2 *Einschätzung der Teilnehmer*

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse dargestellt, die den Feedbackrunden und der schriftlichen Befragung entstammen. Die durch die Teilnehmer getroffenen Aussagen wurden unter folgenden Stichworten ausgewertet:

- Konzept und Gesamteindruck
- Betreuung durch das SCHIFF
- Tagungsort
- Kulturelles Programm
- Gruppenzusammensetzung
- Motivation
- Interaktionen und Arbeitsatmosphäre
- Lernhindernisse
- Inhalte
- Struktur
- Methoden
- Zeitgestaltung
- Unterlagen
- Themenvorschläge

Konzept und Gesamteindruck

Jedes Jahr wurden die Erwartungen fast aller Teilnehmer nach eigener Aussage erfüllt. Die Teilnehmer wollten während der Sommerakademie vor allem neue Kontakte knüpfen, Ideen, kulturelle Informationen, Fachwissen zur interkulturellen Kommunikation austauschen und praktische Tipps zur Netzwerkarbeit erhalten. Darüber hinaus gaben einige Befragte an, dass sie wissen wollten, wie Westeuropäer Konfliktmanagement praktizieren (*western-european approach to conflict-management*).

Betreuung durch das SCHIFF

Die Betreuung vor und während der Sommerakademie wurde jedes Jahr als *ausgezeichnet organisiert* beschrieben. Begrüßt wurde an dieser Stelle, dass die Wünsche, Fragen und Bedürfnisse der Teilnehmer berücksichtigt wurden. Die Frage, ob die Kommunikation über Email als nützlich empfunden wurde, bejahten alle Teilnehmer. Einige fügten sogar als Zeichen ihrer Zustimmung mehrere Ausrufezeichen hinzu. Ein Befragter wies 2002 auf die Homepage hin, die seiner Meinung nach noch weiter entwickelt werden könnte. Diese Anregung wurde bereits im Winter 2002 umgesetzt: Die Seite wurde neu programmiert und wird seitdem laufend aktualisiert.

Tagungsort

2002 fanden 90% der Teilnehmer die Unterbringung und Verpflegung im Tagungshaus gut bis sehr gut, nur 10% eher mittelmäßig. Als *ausgezeichnet* wurde ohne Ausnahme das Essen empfunden. Auch die Zimmer und der Service fanden großen Beifall. Im Allgemeinen erlebten die Befragten das Personal als *höflich*,

freundlich und *hilfsbereit*. Verunsichernd fanden einige Teilnehmer allerdings, dass sie mit den Angestellten der EASH nicht kommunizieren konnten.

Was die Lage des Tagungshauses betrifft, wurde die Umgebung im Grünen von den meisten Teilnehmern als *angenehm, ruhig und arbeitsfördernd* beschrieben. Einige Teilnehmer kritisierten indessen die Abgeschiedenheit des Tagungshauses: Sie hätten ein Tagungshaus in der Stadt vorgezogen, um abends mehr kulturelle Angebote wahrnehmen zu können. Einige Teilnehmer beschrieben auch, dass sie *sich in der Woche von der Welt isoliert gefühlt* hätten. Einstimmig wurde das Fehlen von *englischsprachigen Kanälen im Fernsehen*, von *internationalen Zeitschriften* und einem *Internetzugang* beklagt. Auch hätten sich die Teilnehmer mehr Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung gewünscht.

Im Vergleich zu den Anmerkungen im Jahr 2002 steht in den Fragebögen der Teilnehmer 2003 nur wenig zum Tagungshaus. Von allen Befragten wurde betont: *Ein verstecktes Plätzchen im Wald ist für die ISA ausgezeichnet: Die Menschen sind die ganze Zeit zusammen und werden von anderen nicht gestört*. Als einziger Mangel wurde von den Befragten beschrieben, dass das Tagungshaus über keinen zufrieden stellenden IT-Service verfügt.

2004 waren die Teilnehmer zum großen Teil mit dem Tagungshaus zufrieden. Vor allem Essen und Umgebung wurden gelobt. Einer der westlichen Teilnehmer gab zu: *Der Ort war schön (Ich war mit der Stadt und dem Zentrum zufrieden). Aber mein erster Eindruck war ein bisschen negativ. Wegen der Qualität der Unterbringung und des Umfelds. Diese Dinge störten mich aber nach sehr kurzer Zeit nicht mehr*. Problematisch waren für viele die fehlenden Englischkenntnisse an der Rezeption, was dazu führte, dass Telefongespräche zum Teil nicht weitergeleitet wurden. Insgesamt sprach nur das Personal in der Abteilung für Weiterbildung Englisch (man kam sonst nur mit Litauisch oder Russisch weiter).

Kulturelles Programm

Die Exkursionen und Grillabende wurden im Allgemeinen als soziale Höhepunkte der Woche bezeichnet. 2002 wurde eine Exkursion nach Flensburg und Glücksburg veranstaltet, 2003 fuhr die ISA nach Lübeck und Travemünde. 2004 führte die Exkursion nach Vilnius und Trakai. Auch der kurze Ausflug zum Grūtas Park wurde als sehr interessant beschrieben.

Für viele war die Exkursion in der Mitte der Woche willkommen, weil dadurch die *Routine durchbrochen* werden konnte. Auch der Aufbau der Exkursion wurde als genau richtig angesehen (*nicht zu viel und nicht zu wenig*): Vormittags waren ein Kurzvortrag sowie eine Stadtbesichtigung geplant, nachmittags hatten die Teilnehmer 2 bis 4 Stunden frei, bevor eine weitere Besichtigung auf dem Programm stand (2002 Glücksburger Schloss, 2003 Travemünde und die Passau, 2004 die Wasserburg Trakai). Beendet wurde der Tag mit einem gemeinsamen Abendessen im Restaurant.

Gruppenzusammensetzung

Die Atmosphäre in der Gruppe hat den Befragten 2002 nach eigenen Aussagen sehr gut (85%) oder gut (15%) gefallen. Alle Teilnehmer gaben an, dass die Gruppenzusammensetzung sinnvoll und günstig gewesen sei.

In den Rückmeldungen 2003 wurde die Teilnehmerzusammensetzung ebenfalls als gelungen und sinnvoll beschrieben. Viele Befragte notierten, dass die Auswahl sehr sorgfältig getroffen wurde (*the participants have been selected very carefully*). In der Woche seien gemeinsame Interessen spürbar gewesen, die nach Angaben vieler Teilnehmer *eine Kontinuität der beruflichen und persönlichen Beziehung nach der ISA ermöglichen*. Betont wurde von einem Teilnehmer, dass die Zusammensetzung von hochqualifizierten Personen sehr angenehm gewesen sei. Genau so äußerten sich auch die Teilnehmer 2004. Die Arbeitsatmosphäre schätzten sie alle hoch ein, allerdings bedauerten sie, dass es in der Gruppe verhältnismäßig viele Frauen gab. Wünschenswert wäre eine Gruppe mit mehr männlichen Teilnehmern gewesen.

Motivation

Erwartungen und Motivation der Teilnehmer wurden in allen Jahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfragt: bei der Anmeldung in einem *letter of motivation*, zu Anfang der Sommerakademie über Kartentechnik und bei der Auswertung durch die Fragebögen. Die Erwartungen in den drei Gruppen decken sich weitgehend.

Im Allgemeinen wurden in den Trainingsblöcken folgende Inhalte erwartet:

- **Informationen zu unterschiedlichen Kulturen** Mehrere Teilnehmer gaben an, mehr über das politische Leben der anderen vertretenen Kulturen in Erfahrung bringen zu wollen, andere wollten über östliche Länder etwas lernen oder Hintergrundinformationen über die verschiedenen Länder erhalten und mehr über die Situation dort wissen.
- **Informationen und Ratschläge zum Thema "Netzwerk und Netzwerken"** Erwartet wurden auch Methoden des Netzwerkmanagements. Fragen wie *Woher bekomme ich Informationen zu existierenden Möglichkeiten der internationalen Kooperation? Wie ist es mit Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten?* sollten thematisiert werden.
- Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Europäischen Union und Ostseeregion
- **Ideen und Ratschläge zu Kommunikationsfragen und Kooperationsmechanismen** Die Teilnehmer erhofften sich u.a. *Verhandlungs- und Mediationstechniken*. Die Teilnehmer hatten auch konkrete Fragen, zum Beispiel *Wie kann man als NGO mit GO's verhandeln?* oder *Wie kann man unterschiedliche Interessen verbinden und gemeinsame Lösungen finden?*
- **Methoden des Projektmanagements** Besprochen werden sollten diesbezüglich Strukturen, Organisation, Hindernisse und Lösungsansätze sowie die Durchführung von internationalen Projekten.
- Üben der englischen und deutschen Sprache in der Gruppe.

Ebenfalls wichtig war für die Teilnehmer, dass ein Erfahrungsaustausch in der Gruppe stattfindet (*über seine eigenen Erfahrungen berichten und von fremden Erfahrungen profitieren*) und dass neue Kontakte, berufliche und private Partnerschaften bzw. Freundschaften entstehen.

Auf den Verlauf der Sommerakademie bezogen, wurde von dem Training und den Vorträgen erwartet, dass sie professionell durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang waren einige Teilnehmer mitunter daran interessiert, neue Weiter-

bildungsmethoden kennen zu lernen. Ebenfalls mehrfach erwähnt wurde, dass die Arbeit in der Sommerakademie mit Spaß und positiven Gefühlen verbunden sein sollte.

In allen Jahren blieb die Motivation ziemlich konstant im Verlauf der Woche.

Obwohl jeder Tag als interessant wahrgenommen wurde, blieben 2002 vor allem drei Arbeitstage in Erinnerung, weil sie als *arbeitsintensiver und anregender* erlebt wurden, einen praktischen Nutzen für den Arbeitsalltag der Teilnehmer hatten oder Aha-Erlebnisse mit sich brachten: Dazu zählt der Dienstag mit dem Vortrag von Herrn Schulz und der anschließenden Projektarbeit (*Every day was interesting but tuesday was excellent*). Der Vortrag wurde an mehreren Stellen in den Fragebögen als *stimulating* beschrieben, denn er gab entscheidende *Impulse für die Nachmittagseinheit*, in der es darum ging, erste Projektideen in Interessengruppen zu generieren.

Ähnliches gilt für 2003. In der Gruppe war allerdings am dritten Trainingstag ein Motivationstief leicht spürbar, dies aber verflüchtigte sich nach kurzer Zeit. Weitere Informationen zu diesem Punkt finden sich im selben Kapitel unter dem Stichwort *Lernhindernisse*.

In beiden Veranstaltungen wurden die beiden letzten Tage als besonders *einprägsam* dargestellt. Am Freitag Nachmittag wurde das Thema "Stereotypen" behandelt, was 2002 bei manchen Teilnehmern zunächst Verunsicherung verursachte, da sie befürchteten, *eine Diskussion über ein solches Thema könne in einer internationalen Schlacht enden*. Nichtsdestotrotz bezeichneten die Teilnehmer gerade diese Übung als eine Bereicherung, viele hätten sich sogar im Nachhinein eine *Vertiefung der angerissenen Diskussionsrunde* gewünscht.

Der Samstag wurde dem Thema "Konfliktmanagement" gewidmet und enthielt einen Theorieteil sowie eine problemlösungsorientierte Übung zu einem fingierten Konflikt. Die anschließend gespielte Verhandlung wurde von über 60% der Teilnehmer ebenfalls als ein Höhepunkt im Training erlebt.

2004 fanden die Befragten jeden Tag *inspirierend* und *spannend*.

Interaktionen und Arbeitsatmosphäre

Im Bereich der Interaktionen hat besonders 2003 und 2004 gut gefallen, dass die Trainerinnen sich flexibel und offen für Feedback gezeigt haben (*trainer attitude*). Die Atmosphäre innerhalb der Gruppe wurde als sehr gut eingestuft, die Gruppenarbeiten erfolgten nach Ansicht vieler in *neutrality, honesty and assignments*. Schließlich wurden die Toleranz und Geduld, die vom Organisationsteam entgegengebracht wurden, in den Fragebögen mehrfach hervorgehoben.

Lernhindernisse

Im Vergleich zu 2001 wurden jedes Mal nur wenige Lernhindernisse genannt. Die Bemerkungen 2002 und 2003 machen allerdings deutlich, wie schwierig eine gelungene Verknüpfung von Vorträgen und Trainings zu gestalten ist.

Die 2002 in den Fragebögen genannten Lernhindernisse beziehen sich vor allem auf den Aufbau, die Präsentation und den Neuigkeitswert der Vorträge sowie deren Einbindung in das Training. Die Beurteilung der einzelnen Vorträge fiel sehr unterschiedlich aus. Je nach Kenntnisstand und Arbeitsfeld der Teilnehmer wurde

derselbe Vortrag als besonders nützlich und prägnant bewertet oder umgekehrt als zu komplex, langweilig oder zu allgemein gehalten beschrieben.

Als besonders schlecht wurde 2003 der Vortrag über *online-based cooperation* eingestuft, was damit begründet wurde, dass die Referenten nach Aussagen der Teilnehmer das Niveau der Gruppe nicht berücksichtigten. Allgemein wurde bemängelt, dass die Referenten nicht fähig gewesen seien, gut und interessant zu präsentieren. Äußerst kritisch fasste eine Teilnehmerin in ihrem Fragebogen zusammen: *People who are said to be experts and come for a short period of time are not well prepared themselves, they should not read things out loudly, but talk about the subjects.*

Zum Teil wurde 2002 und 2003 auch bemängelt, dass die Gruppe nicht genügend zur Teilnahme an einer Diskussion ermutigt wurde.

2004 wurden keinerlei Lernhindernisse angegeben, was vermutlich daran liegt, dass das Programm bewusst weniger Vorträge von externen Kräften enthielt (dafür einen höheren Trainingsanteil) und die vorhandenen Vorträge stärker integriert wurden.

Inhalte

Nach Einschätzung der Befragten waren 2002 die wichtigsten Trainingsinhalte und Erkenntnisse die in den Vorträgen und Diskussionen gelieferte *Information zu EU-Erweiterung und EU-Politik* sowie die *Information zu NGOs in der Ostseeregion*.

Ebenso wichtig fanden die Teilnehmer den *Theorieteil zu Konfliktmanagement* und die in der Folge eingeübten *Verhandlungstechniken*. Genannt wurden auch von allen Befragten die interkulturellen Erkenntnisse, vor allem die Einheit zu den *Stereotypen in meinem Land* und dem Hinweis auf die *Kulturspezifität von Kommunikation*. Besonders anregend fanden die meisten Teilnehmer, dass sie in der Woche auf intensive Weise unterschiedliche Nationalitäten und Personen kennen lernen konnten. Gerade die Länderpräsentation hat einen nachhaltigen Eindruck in der Gruppe hinterlassen. Explizit wurde auch der Umstand begrüßt, dass russische Teilnehmer anwesend waren, obwohl gerade sie zu Anfang des Seminars durch ihre Anwesenheit für Verunsicherung sorgten. Dadurch konnten sich die Teilnehmer über kulturelle Eigenarten austauschen und spezifische Fragen im direkten Gespräch beantworten. Die gesonderte Lage Kaliningrads wurde zum Thema gemacht (*their lifestyle and nowadays situation*). Auch *die polnisch-litauische Frage* wurde angesprochen.

Die Gruppenarbeit in der ersten Wochenhälfte (*Wie kreierte ich ein internationales Netzwerk? Allgemeine Grundsätze zur internationalen Kooperation*) wurde ebenfalls als eine sehr positive Erfahrung empfunden, weil sie nach Aussagen der Befragten die Möglichkeit des Netzwerkers innerhalb der Gruppe anregte und eine direkte Erfahrung mit internationaler Zusammenarbeit innerhalb der Sommerakademie erlaubte. Ein Erfolgserlebnis war die Tatsache, dass es in der Trainingswoche zu Projektideen mit gemeinsamem Nutzen kam, da ähnliche Interessen gefunden wurden.

Zwei Personen gaben schließlich an, didaktische Erkenntnisse durch die Sommerakademie gewonnen zu haben (*Wie trainiere ich eine Gruppe? Welche Techniken soll ich als Trainer(in) einsetzen? Wie halte ich einen Vortrag?*).

Den Befragten gefielen 2003 am meisten die Vorträge und Diskussionen mit den Trainerinnen. Der Vortrag von Frau Nina Munthe zu *Projektentwicklung* wurde als sehr gut bewertet, nicht zuletzt weil für viele die Methode der *Logical Framework Approach* neu und erkenntnisreich war. Die Teilnehmer empfanden auch die Vorträge von Frau Sabine Ketels zu interkultureller Zusammenarbeit und Konfliktbearbeitung als *besonders praxisrelevant* und *lösungsorientiert*. Nach Aussage der meisten Teilnehmer eröffnete ihnen das Kommunikations- und Konflikttraining *neue Sichtweisen und praktische Anwendungsmöglichkeiten*. Es wurden einstimmig zwei Höhepunkte genannt: zum einen die Übung zu Stereotypen, *weil dadurch sichtbar gemacht wurde, welche Wahrnehmungen und Vorurteile unsere Nachbarn in der gesamten Ostseeregion uns gegenüber haben*. Zum anderen das abends durchgeführte Kooperationsspiel und die Einheit zu Konfliktmanagement am letzten Trainingstag.

2004 erklärten die Teilnehmer, dass für sie vor allem die Kurzvorträge durch Frau Karakus und die verschiedenen Gruppenarbeiten von hohem Wert waren. Als wichtigste Themen wurden *Communication skills, conflict theory and solutions* und *project management* genannt. Die Übungen zum *Eisbergmodell*, den *offenen Fragen* und die Erklärung der *Hierarchie von Bedürfnissen* wurden als äußerst erkenntnisreich bezeichnet. Auch die *Frage nach den eigenen Stereotypen und deren Ursprung* machte nachdenklich. Ihnen gefiel darüber hinaus, dass *durch die kleine Gruppe intensive internationale Beziehungen* entstehen konnten. Schließlich gaben mehrere Teilnehmer an, dass sie durch den einwöchigen Aufenthalt in Litauen *implizites Wissen über die Balten* erworben hätten.

Struktur

Über 80% aller Teilnehmer waren nach eigenen Aussagen mit dem Programm der ISA und deren Durchführung durch das Trainerteam und die Referenten zufrieden bis sehr zufrieden.

Besonders geschätzt wurde die Tatsache, dass in den Trainings problemlösend gearbeitet wurde. Im Allgemeinen wurde die Mischung aus praxisbezogenen Übungen und Vorträgen positiv aufgenommen.

2002 und 2003 gaben 45% der Teilnehmer in den Fragebögen an, mit der Anzahl der gehaltenen Referate zufrieden gewesen zu sein und diese auch in Zukunft beibehalten zu wollen. 45% wiederum hätten sich mehr Vorträge gewünscht. Die übrigen 10% hätten eine geringere Menge an theoretischem Input begrüßt.

2004 waren die Teilnehmer mit der Anzahl und Qualität der Vorträge im Allgemeinen sehr zufrieden. Vor allem bezieht sich dies auf die Inputs durch die Trainerin und die Präsentation von Aude Thoumine. Die Idee, jeden Nachmittag Workshops zur Projektentwicklung zu veranstalten, fanden sie prinzipiell gut. Dennoch gaben mehrere Befragte an, dass noch mehr Zeit benötigt worden wäre, um die Projektziele zu spezifizieren. Zumal da die meisten Teilnehmer keine konkrete Projektidee hatten und diese erst im Gespräch mit den anderen Teilnehmern definierten.

Methoden

2002 fanden 67% der befragten Teilnehmer die in den Trainingseinheiten angewendeten Methoden gut, 33% sogar sehr gut.

Besonders interessant oder anregend fanden sie folgende Methoden:

- die Warming-ups
- die Arbeit in Projektgruppen
- die Rollenspiele (zum Konfliktmanagement)
- das Überreichen der Mappe zu Beginn der Sommerakademie
- die Coaching-Gruppen
- die internationale Zusammensetzung während der Gruppenarbeiten
- die Diskussionen

Im Allgemeinen ist positiv aufgenommen worden, dass die Sommerakademie flexibler gestaltet wurde, als es in Schulen und Universitäten üblich ist. Auch der Umstand, dass die Teilnehmer aktiviert wurden und nicht nur Vorträge gehört haben, hat sich bewährt.

Neu an diesen Methoden waren für viele Teilnehmer die Warming-ups, die Arbeit in Gruppen, die Coaching-Gruppen mit anschließender Tagebuchführung sowie die Abendeinheit "Art and Perception". Auch ungewohnt war für einige Befragte, dass ein Trainerteam engagiert wurde: *two persons giving a lecture, but they managed very well.*

Methodisch gefiel 2003 vor allem, dass kooperationsfördernde Methoden in der ISA genutzt wurden, um neue Projekte zu entwickeln. Durch diese Einheit konnten die in der Gruppe vertretenen unterschiedlichen Interessen mit gemeinsamen Aktionen verbunden werden. Auch sehr geschätzt wurden

- die handlungsorientierten Übungen wie die Fallstudien
- die Kooperations- bzw. Konkurrenzspiele, die als besonders anschaulich beschrieben wurden, weil die Botschaft im Spiel selbst enthalten war (*the game gave the message*)
- die eingesetzten Feedbacktechniken⁹

Einigen Befragten waren die Methoden bekannt, aber die Anwendung *how to use them was new and very appropriate during the whole seminar*. Für viele dagegen waren einige Methoden neu wie die Warming-ups zu Anfang des Tages oder die Triaden (*reflection triads*) und die Methode des Tagebuchs jeden Abend. Dennoch wurden auch diese sehr positiv aufgenommen. Teilnehmer aus dem Bereich der Weiterbildung beschrieben sie sogar als inspirierend für die eigene Lehrtätigkeit.

2004 empfanden alle Teilnehmer die angewendeten Methoden als sehr gut. Vor allem gefiel ihnen, dass *sehr konzentriert und interaktiv* gearbeitet wurde. Auch der Umgang der Trainerin mit der Gruppe wurde hervorgehoben (*attitude to academics, communication with audience*). Ihnen gefiel die dynamische Abfolge von Kurzvorträgen und Übungen in Kleingruppen sowie die Tatsache, dass *we were made to discover a lot of things on our own*.

Auch in diesem Jahr erklärten einige, dass viele der Trainingsmethoden für sie neu und sehr anregend waren. Erneut fanden die Teilnehmer die Warming-ups und das Führen eines Tagebuchs gut bzw. sinnvoll.

9) Unter anderem wurde ein *feedback-tree* eingesetzt, der je nach Zufriedenheitsgrad mit entsprechenden Blättern bestückt wurde. Jeder Ast am Baum symbolisierte einen Tag in der Sommerakademie. Drei Möglichkeiten standen zur Wahl: begeistert, zufrieden, nicht zufrieden.

Zeitgestaltung

Von den meisten Teilnehmern wurden die Zeitgestaltung und die Länge der Veranstaltung als angemessen empfunden. Im Hinblick auf die zeitliche Tagesgestaltung ergab sich 2002 folgendes Bild: 78 % der Befragten hielten sie für gut. Nur drei fanden sie zu wenig anspruchsvoll. Einer von ihnen hätte es vorgezogen, kürzere Kaffeepausen zu haben. Im Gegensatz dazu erlebte 1 Person die Tagesgestaltung als zu anstrengend und hätte es begrüßt, wenn zum Teil mehr Pausen eingeplant worden wären. Ein weiterer Teilnehmer machte den Vorschlag, dass bei gutem Wetter das Training teilweise auch draußen stattfinden könnte. 2002 empfanden 16 Teilnehmer die Länge der Sommerakademie als genau richtig, nur zwei Personen fanden sie zu kurz.

2003 und 2004 wurde die Zeitgestaltung einstimmig als gelungen beschrieben.

Termin

Die Umfrage während der zweiten ISA ergab, dass der Zeitpunkt der Sommerakademie vom 14. bis zum 21. Juli von fast allen Befragten als ideal empfunden wurde. Einzig die Teilnehmerin aus Schweden sah den Julitermin als problematisch an und erklärte, dass zu einem anderen Zeitpunkt vermutlich mehr Teilnehmer aus Skandinavien gekommen wären. Ende Juni, erklärte sie, seien viele Schweden mit dem Mittsommerfest beschäftigt, und der Juli sei der traditionelle Urlaubsmonat für die meisten Arbeitnehmer.

Mit dem gewählten Zeitpunkt der Sommerakademie (vom 29. Juni bis zum 6. Juli) waren 2003 alle Befragten zufrieden. Die Auswertung 2003 ergibt, dass Juni für die meisten Teilnehmer als Zeitpunkt nicht in Frage kommt. Auch der August wurde von den wenigsten als vorteilhaft angegeben. Wie in den Vorjahren wird allgemein der Juli als besonders günstig beschrieben. Eine Diskussion mit den Teilnehmern 2004 führte zu ähnlichen Ergebnissen.

Unterlagen

Im Vergleich zum Vorjahr wurden die Materialien 2002 als sehr gelungen eingestuft. Sehr positiv aufgefallen sind die *printed materials with instructions*.

Auch 2003 fanden 80% der Teilnehmer die Unterlagen gut gestaltet, und für die meisten reichten sie aus.

2004 fanden fast alle Teilnehmer die Unterlagen ausgezeichnet: Sie seien *ausführlich, informativ* und *gut gestaltet*.

Sprache

Ein russischer Teilnehmer (2002) hätte sich aufgrund seiner Sprachkompetenzen gewünscht, Deutsch als Arbeitssprache zu haben, aber bis auf diesen einen Eintrag wurde die Verwendung der Fremdsprache Englisch an keiner Stelle als ein Problem thematisiert. In der Gruppe war das Sprachniveau gut bis sehr gut.

6.3. *Teilnehmeranregungen*

Im Folgenden sind die Teilnehmeranregungen der drei Sommerakademien zusammengefasst.

Konzept

Vom einem Teilnehmer (2003) kam der innovative Vorschlag, Online-Videoseminare anzubieten: Mehrere Sommerakademien würden zeitgleich an unterschiedlichen Orten stattfinden, und die Gruppen könnten per Internet synchron kommunizieren.

Betreuung durch das SCHIFF

Einige baten in ihren Rückmeldungen darum, in Zukunft darauf zu achten, ihnen mindestens zwei Monate im Voraus mitzuteilen, wer als Teilnehmer für die Sommerakademie ausgewählt wurde. Eine spätere Ankündigung sei insofern problematisch, weil dann keine günstigen Flüge mehr gebucht werden können.

Tagungshaus

Das Tagungshaus sollte räumlich leicht zu erreichen sein und das Personal über Englischkenntnisse verfügen. Außerdem sollte das Tagungshaus unbedingt Dienstleistungen wie einen Internetzugang anbieten.

Kulturelles Programm

Durch eine Teilnehmerin (2003) wurde angeregt, dass mehr Abendaktivitäten organisiert werden sollten (*to avoid consternation or boredom in case no-one takes the initiative*). Die Idee, eine kleine Gruppe zu Anfang zu gründen, die für die Abendaktivitäten zuständig ist, wurde von zwei Teilnehmern ausgesprochen. Allgemein wurde 2003 der Vorschlag gemacht, mehr Aktivitäten außerhalb des Tagungshauses einzuplanen. Drei befragte Teilnehmer äußerten den Wunsch nach einer zusätzlichen Exkursion (z. B. Hamburg). Es wurde vorgeschlagen, dass in Zukunft mehr Abendeinheiten und mehr Freizeitangebote wie der Malabend erfolgen.

Gruppenzusammensetzung

Anmerkungen 2002

Die Anwesenheit von russischen Teilnehmern wurde als sehr bereichernd erlebt und sollte fortgesetzt bzw. verstärkt werden. Es sollten mehr Teilnehmer aus den westlichen Ländern in der Sommerakademie vertreten sein: 2002 waren Dänemark und Finnland nicht vertreten. Aus Deutschland, Norwegen und Schweden kam je nur ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin. Außerdem sollte noch verstärkt auf die Homogenität der Gruppe geachtet werden: Die Teilnehmer sollten in Nachbarbereichen arbeiten und/oder gemeinsame Interessen verfolgen. Alter und Berufserfahrung wurden ebenfalls als Auswahlkriterien für/gegen eine Teilnahme an der Sommerakademie erwähnt. Zwei Teilnehmer äußerten den Wunsch, dass noch mehr Studenten eingeladen werden sollten.

Anmerkungen 2003

Auch dieses Mal wurde dafür plädiert, mehr skandinavische Teilnehmer einzuladen. Aber während in den letzten Jahren die Mehrheit der Teilnehmer für eine geringere Heterogenität plädierte und in Folge dessen dieses Jahr besonders darauf geachtet wurde, die Homogenität in der Gruppe zu erhöhen, wurde dieses Jahr von einigen Teilnehmern bemängelt, dass die Gruppe zu homogen gewesen sei. Dies wirft die Frage auf, wie homogen eine Gruppe sein kann und sollte und vor

allem wie das Thema der Heterogenität in einer Gruppe angesprochen werden sollte. In Kapitel 8 wird gesondert auf dieses Thema eingegangen.

Anmerkungen 2004

Es sollte in Zukunft darauf geachtet werden, dass die Gruppe eine größere Anzahl an männlichen Teilnehmern aufweist. Die ungünstige Verteilung lag aber nicht an der Auswahl durch das SCHIFF: 2004 meldeten sich insgesamt nur zwei Männer an.

Interaktionen und Arbeitsatmosphäre

Ein Vorschlag zur Steigerung der netzwerksstiftenden Funktion der Sommerakademie wurde 2003 durch einen Teilnehmer gemacht: Die Kommunikation innerhalb der Gruppe könnte vor der Sommerakademie in Form einer *Mailing list* unterstützt werden. Diese Idee wurde 2004 aufgenommen. Auf diesem Wege konnten sich die Teilnehmer im Vorfeld kennen lernen und einiges vorab klären (wer reist wie an, wer macht was beruflich, Projektideen, etc...).

Inhalte

Auf die Frage, welche Themen in den nächsten Sommerakademien behandelt werden sollten, antworteten die Befragten Ähnliches. Stellvertretend kann folgende Aussage einer Teilnehmer zitiert werden: *Something very similar or maybe even exactly the same*. Für die meisten Befragten 2002 und 2003 hätte allerdings der zweite Teil (*intercultural topic, stereotypes, conflict resolution*) mehr Raum einnehmen können. Dies wurde 2004 angestrebt: Konfliktmanagement und Umgang mit Stereotypen waren zentrale Themen der Sommerakademie.

In Ergänzung wurden folgende neue oder verwandte Themen genannt, die in zukünftigen Sommerakademien behandelt werden könnten.

2002 wurde Folgendes vorgeschlagen:

- *Encouraging young people to join NGO's, the economy in the BSR (how to improve it), environmental protection, tourism and advertising the countries, the differences in customs and rules (law) in the BSR, education and student exchange.*
- *Project management, cultural differences in practical way.*
- *NATO + EU enlargement + their influence on co-operation in BSR.*
- *E.G.: methods of improving the creativity of the working group (funds and foundation dealing within EU).*
- *How to keep peace in BSR, how to co-operate with Russia (Kaliningrad), globalization, USA activity in Europe.*
- *Intercultural differences and negotiations.*
- *Kaliningrad problem. More subjects about cultural issues.*
- *EU enlargement and new members, Kaliningrad in new Europe.*
- *Give more info on networking in EU.*
- *The same and project management which is a very popular and typical issue today!*
- *Change management*
- *Might be the same possible additions: overview of funding sources for joint projects. Examples of successful projects. Presentation skills. EU structural funds.*

- *Fundings, political aspects, cross border co-operation*
- *Culture, social life in different countries*

Ergänzend wurden 2003 folgende Punkte angemerkt:

- *Finanzierung und EU-Programme*
- *Führung im interkulturellen Kontext (individual awareness)*
- *Regionen in Europa (Baltic Sea Region / Mediterranean Region)*
- *Projektarbeit und Projektimplementierung*

2004 wurden folgende Themen vorgeschlagen:

- Intercultural communication in EU
- Intercultural interaction between Russia and EU countries, Development of interaction between the borders (regions) of Russia and EU countries
- Topics on multicultural issues
- project management for young project managers
- cross border cooperation in the Baltic Sea Region
- INTERREG III – tool for international cooperation
- Youth projects
- Regional cooperation in the Baltic Sea area

Struktur

Prinzipiell sollte die Anzahl der Vorträge nach Meinung der Teilnehmer gleich gehalten werden. Wichtig sei nur, mehr Kriterien zur Auswahl der Referenten zu entwickeln, bzw. sicherzustellen, dass die Vortragenden geeignet seien (*Maybe the lectures should be more "for the audience level"*).

In den zukünftigen Sommerakademien sollte verstärkt auf die Qualität der Vorträge geachtet werden. Der Vortragende sollte:

- klar und interessant präsentieren, unter anderem für eine ansprechende Visualisierung sorgen,
- nicht vorlesen, sondern frei sprechen,
- Überblick verschaffen und gleichzeitig prägnante, praxisnahe Beispiele liefern.

Die Vorträge sollten verstärkt in die Dramaturgie des Trainings eingebunden werden. Hilfreich wäre es auch, die anschließenden Diskussionen interessanter und lebendiger zu moderieren, als dies 2002 und 2003 der Fall war. In diesem Zusammenhang wurde vorgeschlagen, dass mehr Gruppenarbeiten angeboten werden könnten.

Auf die Frage, welche Referenten in den nächsten Sommerakademien eingeladen werden könnten, wurde von den Befragten empfohlen, dass weitere ausländische Referenten eingeladen werden könnten. Ihrer Meinung nach sollten auch Referenten kommen, die in der EU-Kommission tätig sind, zum Beispiel im Bereich der EU-Erweiterung oder der internationalen Kooperation. Auch *PR-Spezialisten, Anthropologen und Vertreter aus NGOs* seien interessante Gesprächspartner.

Ein Teilnehmer empfahl dem SCHIFF, eher junge Referenten auszusuchen, andere schlugen eine Video-Konferenz vor.

7. Gedanken zur Weiterführung der Sommerakademie

Im Folgenden werden die Rückmeldungen der Sommerakademiker aufgenommen, mit den Beobachtungen durch die wissenschaftliche Angestellte des SCHIFF in Verbindung gebracht und kritisch reflektiert.

7.1 Betreuung durch das SCHIFF

Marketing und Werbung

Um den Bekanntheitsgrad der Sommerakademie zu erhöhen, ist die Entwicklung von international wirksamen Vermarktungsstrategien notwendig. Aus finanziellen und personalen Gründen ist eine aufwändige Marktforschung und Werbeaktion jedoch leider nicht möglich.

Deswegen ist es um so wichtiger, nach engagierten Multiplikatoren in den einzelnen Ländern der Ostseeregion zu suchen. Dabei wirkt sich die Tatsache, dass die Sommerakademie selbst netzwerkstiftend ist, günstig aus. Die Sommerakademiker der vorigen Jahre können um aktive Hilfe gebeten werden, was sich bis jetzt als sehr erfolgreich erwiesen hat. Durch ihre emotionale Bindung an die Veranstaltung sind solche Multiplikatoren energische Vertreter der Sommerakademie, und da sie selber an der Veranstaltung teilgenommen haben, können sie authentische Werbung betreiben und zuweilen als Ratgeber eingesetzt werden, wenn es um organisatorische Fragen geht.

Darüber hinaus sollten die mit den Parlamenten bestehenden Kontakte genutzt und ausgebaut werden, denn auch sie können die Sommerakademie unterstützen. Besonders wichtig ist dies in Deutschland und den skandinavischen Ländern, da relativ wenige Teilnehmer aus diesen Regionen kommen.

Es sollte ebenfalls gezielt nach weiteren Kontaktstellen in existierenden Netzwerken der BSR gesucht werden, die Informationen zur Sommerakademie innerhalb ihres Netzwerkes weiterleiten können. Zum Beispiel können länderübergreifende Netzwerke wie UBC, CBSS, BSSSC oder Organisationen wie das Ostseejugendsekretariat eingeschaltet werden. Da Schleswig-Holstein in der Ostseeregion durch Schleswig-Holsteinische Büros vertreten wird, sollte der Kontakt zu diesen Vermittlern auch stärker gesucht werden.

Angesichts der hohen Kosten, die durch die Erstellung von Broschüren, Faltblättern u. Ä. und deren Versendung entstehen, sollten in erster Linie die Vorteile des Internets genutzt werden. Seit Beginn des Projektes sind systematische Adressenlisten erstellt worden.¹⁰ Diese nun umfangreiche Datenbank bietet die Möglichkeit, Emails mit wesentlichen Informationen zur Sommerakademie ostseeweit zu verschicken. Schließlich sollte die Internationale Sommerakademie im Internet zielgruppengerecht präsentiert werden und möglichst detaillierte Informationen zu Ziel und Gegenstand der ISA liefern.

10) Diese Datenbank basiert auf Internetrecherchen, die Netzwerke und Organisationen der Ostseeregion ausfindig machen sollten, welche Diffusionscharakter für die Sommerakademie haben können.

Informationen vor der Sommerakademie

Alle Sommerakademien wurden an abgelegenen Orten veranstaltet, so dass die Teilnehmer das Verkehrsmittel mehrfach wechseln oder zumindest umsteigen mussten, um dorthin zu gelangen. Die Teilnehmer der ISA kommen aus unterschiedlichen Ländern/Städten, entscheiden sich für sehr unterschiedliche Verkehrsmittel (Flugzeug, Bus, Bahn, Fähre) und kommen zu unterschiedlichen Zeitpunkten an unterschiedlichen Orten an, so dass die Frage der An- und Abreise tatsächlich ein Problem darstellt.

Während der ersten Sommerakademie stellte ein Sponsor einen Bus zur Verfügung. Es wurde damals den Teilnehmern angeboten, dass sie vor Beginn der Sommerakademie in Kiel am Bahnhof abgeholt werden können. Tatsächlich machten die meisten Teilnehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch. Einige Tage vor der Sommerakademie stand allerdings noch nicht fest, wie viele Personen auf dieses Angebot zurückgreifen würden, da die meisten Reisenden ihre Reiseroute erst sehr spät planten bzw. mitteilten. Die Logistik war relativ leicht, weil die Gruppe kleiner war bzw. die Anreise der Teilnehmer übersichtlicher.

Als 2002 und 2003 die Sponsorenakquisition eher erfolglos ausfiel, stand das SCHIFF vor der Frage, ob ein Bus zu diesem Zweck gemietet werden könnte. Beide Male planten die meisten Teilnehmer ihre Reise sehr kurzfristig (unabhängig davon, wie lange sie schon von ihrer Teilnahme wussten). Deswegen konnte wahrscheinlich die in einer Rundmail gestellte Frage zu Anreise-/Abreiseplänen von den wenigsten Teilnehmern beantwortet werden. Angesichts der geringen Rückmeldequote und der Kostenlage entschied sich das SCHIFF gegen die Idee, einen zentralen Treffpunkt mit den Teilnehmern zu vereinbaren.

Dafür wurde eine allgemeine Kurzbeschreibung angefertigt und zugeschickt, wie die Teilnehmer je nach Fortbewegungsmittel zum Tagungshaus kommen können. Dies allerdings aufgrund des großen Umfangs an Daten ohne präzise Zeitangaben. Die Strategie bezüglich der Anfahrtsmöglichkeiten bestand in den letzten Jahren darin, die Teilnehmer individuell zu beraten oder auf das Tagungshaus zu verweisen (2004).

7.2. Tagungsort

Erreichbarkeit und Anschluss

Erreichbarkeit und Anschlussmöglichkeit sind Faktoren, die bei Trainings, wie die Sommerakademie sie darstellt, von großer Bedeutung sind. Aufgrund der Dauer solcher Veranstaltungen kann sich im ungünstigen Fall nach einigen Tagen - je nach Persönlichkeit und Lebensgewohnheiten - ein mehr oder weniger starkes Gefühl der Isolation einstellen. Dies sollte bei der Wahl des Tagungshauses bedacht werden.

Internet

Das Fehlen eines permanenten Internetzugangs im Tagungshaus wurde 2002 und 2003 von den meisten Teilnehmern als problematisch eingestuft und wurde mehrfach während der Sommerakademie thematisiert. Eine kostengünstige Lösung für alle Beteiligten konnte 2002 nicht gefunden werden. Die einzige Möglichkeit, in der Trainingswoche Mails abzurufen, ergab sich für die Gruppe erst während der

Exkursion: Einige benutzten den PC in der Bibliothek des ECMI, andere gingen in Internetcafés. Auch 2003 reichte der Internet-Service im Tagungshaus nicht aus.

2004 dagegen konnte das Problem geklärt werden: Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, jederzeit ins Internet zu gehen, da im Trainingsraum ein Computer mit Internetanschluss zur Verfügung stand.

Aus diesen Gründen sollte in Zukunft bei der Auswahl des Tagungshauses gezielt darauf geachtet werden, ob und unter welchen Bedingungen solche Dienstleistungen angeboten werden. Nach Aussagen der Teilnehmer ist es wichtig, dass unkompliziert und regelmäßig auf Mails zurückgegriffen werden kann.

Ein ständiger Internetzugang kann auch die Netzwerkarbeit während der Sommerakademie vereinfachen, da im Bedarfsfall leichter und direkter auf interessante Seiten verwiesen werden kann.

Telefon

Auch wenn die meisten Teilnehmer ein Handy mitgenommen hatten, stellte sich die Frage nach einer Rückrufmöglichkeit sehr schnell. Vorteilhaft ist es, wenn die Teilnehmer von dem Zimmer oder der Telefonzelle aus problemlos zurückgerufen werden können (vor allem wenn die Rezeption nur über geringe Englischkenntnisse verfügt und die Anrufe falsch oder gar nicht weiterleitet).

Lage

Jedes Jahr wurden bewusst etwas abgelegene Tagungshäuser gewählt, weil der Rückzug sich allgemein arbeits- und beziehungsfördernd auswirkt. Ein Tagungshaus in der Stadt hätte natürlich den Vorteil, dass die Gruppe sich leichter außerhalb des Tagungshauses beschäftigen und kulturelle Angebote des Gastlandes wahrnehmen könnte. Der Erlebnischarakter der Sommerakademie würde dadurch gesteigert. Ein Nachteil dagegen ist, dass die Gruppe durch die vielfältigen Anregungen nicht so stark auf sich fokussiert und möglicherweise weniger reflektierend arbeitet.

Da in der Sommerakademie tagsüber Trainings durchgeführt oder Vorträge gehört wurden und es fast jeden Abend ein Angebot gab, bezieht sich die Frage nach der Lage des Tagungshauses auf die Mittagspause und auf den späten Abend.

7.3 Kulturelles Programm

In allen Sommerakademien wurde im Anschluss an das Abendessen etwas in der Gesamtgruppe angeboten. Am ersten Abend erfolgten meistens Länderpräsentationen durch die einzelnen Delegationen, am dritten Abend wurde draußen ein Grillabend veranstaltet. Der vierte Tag wurde als Exkursionstag eingeplant. Ein Abend wurde für Abendeinheiten wie die Einheit *Art and Perception* reserviert, und am letzten Abend hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, eine Abschiedsparty zu veranstalten. An diesen Veranstaltungen wurde mit allgemeiner Begeisterung teilgenommen.

Länderpräsentation

Die Teilnehmer wurden vor ihrer Abreise dazu eingeladen, etwas Typisches aus ihrer Heimat mitzubringen. Am ersten Abend hatte jede Delegation 10 Minuten

Zeit, sich und die eigene Kultur vorzustellen. Die Kurzreferate wurden je nach Gruppe bzw. Person sehr unterschiedlich gehalten.

Einige Referate wurden in den nationalen Gruppen vor der Abreise oder unmittelbar nach Ankunft vorbereitet, andere entstanden spontan. Einige Präsentationen enthielten vor allem landeskundliche Daten, während andere eher versuchten, auf humorvolle Weise den Geist der jeweiligen Kultur zu betonen. Es wurden CD-Roms, Photos und Dias gezeigt. Des Weiteren brachten die Teilnehmer Trachten, Fahnen, Landkarten, landestypische Speisen und Getränke sowie diverse Gegenstände aus ihrem Alltag mit. Einige Teilnehmer unterlegten ihren Vortrag mit Volksmusik und luden die Gruppe zum Tanzen und Spielen ein.

2002 machte sich Heiterkeit breit, da jede Delegation der südlichen Ostseeregion für sich beanspruchte, das Land des Bernsteins zu sein. Gerade der Beitrag der russischen Teilnehmer gefiel, weil er Stereotypen unterhaltsam und selbstironisch thematisierte und der Beitrag interaktiv gestaltet wurde. Diese Einheit wurde von allen Teilnehmern sehr positiv bewertet.

2003 wurden viele computergestützte Vorträge präsentiert. Mit viel Humor lud die estnische Gruppe die gesamte Gruppe dazu ein, ein nationales Getränk zu probieren. Zum Schluss wurde eine Minimesse veranstaltet: Die meisten Teilnehmer hatten viel Material mitgenommen und legten es auf eine Bank zum Anschauen und Mitnehmen.

2004 hatten die Teilnehmer ihre Präsentationen so gründlich vorbereitet und so viel zu berichten, dass die Vorträge, Kostproben und Spiele auf 2 Abende verteilt wurden.

Es hat sich als günstig erwiesen, die Länderpräsentation am Anfang der ISA zu platzieren. Zudem ist es wichtig, frühzeitig abzuklären, welche Medien benötigt werden (entweder vor der Abreise oder vormittags im Training) und dafür zu sorgen, dass es bei der Präsentation keine technischen Probleme gibt. Hilfreich ist auch, genügend Zeit für die Vorbereitung und Durchführung der Präsentationen zu gewähren.

Beide Maßnahmen haben den Vorteil, dass die Teilnehmer sich durch die Klärung vorab auf das Training besser konzentrieren können. Sonst entsteht möglicherweise eine innere Unruhe, die 2002 spürbar war: Je näher die Präsentationsstunde rückte, desto hektischer wurden die Teilnehmer der Sommerakademie am ersten Nachmittag. Diese Unruhe hängt natürlich mit Gruppenprozessen zusammen, die generell am ersten Trainingstag stattfinden. Da der Aktivitätsgrad der Übung sehr hoch ist, entsteht zudem das Bedürfnis nach einer Klärung der Rahmenbedingungen. Schließlich ist die Identifikation mit dem Vorgetragenen in dem Fall ziemlich stark. Dies führt zu inneren Fragen wie: Habe ich mich genügend vorbereitet? Was wird die Gruppe über mich und meinen Vortrag denken? Was halten sie grundsätzlich von meiner Kultur? Wird die CD-Rom tatsächlich laufen? Habe ich genügend Zeit? Was werden andere Teilnehmer aus meinem Land über unsere Kultur erzählen? Was haben sie mitgebracht?

Grillabend

Der Grillabend ist ebenfalls als sehr gelungen empfunden worden. 2004 nutzten zwei ehemalige Teilnehmerinnen aus Alytus die Gelegenheit und nahmen an dem

Grillabend teil. Sie erzählten von ihren Erfahrungen mit der ISA und den Projekten, an denen sie in der Folge teilnahmen.

Exkursion

Die Trainingswoche wurde jedes Mal am vierten Tag durch eine ganztägige Exkursion unterbrochen, was nach drei intensiven Arbeitstagen in der Gruppe für Entspannung sorgte. Die Mischung aus Erlebnissen in der Großgruppe und individueller Freizeit hat sich auch 2004 bewährt.

Ab 2002 wurde der Vorschlag einiger Teilnehmer der Sommerakademie 2001 aufgenommen: Es wurden insgesamt mehr kulturelle Besichtigungen und ein Lehrvortrag organisiert. Erfreulich ist, dass die Programme der drei letzten Jahre hundertprozentigen Beifall fanden.

Es wurde sogar der Wunsch nach zusätzlichen Exkursionen geäußert, was aufgrund des Trainingsprogramms und der anfallenden Kosten allerdings schwer zu realisieren ist. Möglich wäre nichtsdestotrotz je nach Lage des Tagungshauses eine Einheit mit integriertem Vortrag in einer anderen Institution.

Abendinheit Art and Perception

2002 und 2003 wurde durch die Angestellte des SCHIFF eine Abendinheit angeboten. Die Malaktion wurde mit einem Experiment eingeleitet, in dem Wahrnehmung thematisiert wurde. Es sollte aufgezeigt werden, dass zum einen alle Sinne in Wahrnehmungsprozessen beteiligt sind und dass zum anderen Wahrnehmung subjektiv erfolgt.

Im zweiten Experiment wurden die Teilnehmer dazu aufgefordert, zu sechs Begriffen etwas zu malen. Die Zeichnung sollte nichts Gegenständliches darstellen, sondern Eindrücke vermitteln. Anschließend wurden die Zeichnungen aufgehängt und auf Ähnlichkeiten bzw. Unterschiede untersucht. Dabei wurde deutlich, dass die Zeichnungen vieler Teilnehmer bei einigen Begriffen große Gemeinsamkeiten hatten (*Langeweile*), andere wiederum wiesen erhebliche Unterschiede auf (*Zeit* und *Sicherheit*). Diese Übung sollte verdeutlichen, dass jedes sprachliche Gebilde über eine Denotation und Konnotationen verfügt, die sich je nach Persönlichkeit und kulturellem Wissen unterscheiden.

In einem letzten Schritt sollten die Teilnehmer eine subjektive Landkarte der Ostseeregion malen. Die Ergebnisse wurden zum Schluss ausgestellt.

Der Großteil der Teilnehmer reagierte mit Begeisterung auf diese Einheit. Während einige sich dafür entschieden, allein zu malen, bildeten andere Teilnehmer kleine Gruppen und malten größere Plakate. Gerade den Personen, die in künstlerischen oder psychologischen Bereichen tätig sind, gefiel die Aktion. Befremdlich fanden dagegen einige Teilnehmer die Übungen, weil sie in ihren Augen vollkommen neu waren. Besonders den Männern fiel die Übung schwer. In dem Fall gilt es demnach, Übungen sehr behutsam einzuführen.

Freizeitgestaltung

Die Teilnehmer der Sommerakademie 2001 und 2004 nutzten die Abende dazu, in der Gesamtrunde zu sitzen oder etwas zusammen zu unternehmen. 2004 wurde auch auf die Angebote im Kurort zurückgegriffen.

Verglichen mit der Gruppe der ersten und der vierten Sommerakademie (14 Personen), waren die Gruppen 2002 und 2003 wesentlich größer (23 Personen). In diesen Jahren kam es zur Bildung kleinerer Gruppen: Ein Teil der Gruppe machte sich auf den Weg zum See, ging baden oder joggen, manche Teilnehmer blieben in der Zeit sitzen und plauderten, während eine andere Teilgruppe wiederum eine Party im Tagungsraum organisierte. Es kam dagegen nie zu eigenständig organisierten Veranstaltungen, an denen die Gesamtgruppe beteiligt war.

Trotz der vielen Abendangebote formulierten einige Teilnehmer den Wunsch nach mehr Erlebnissen in der Gesamtgruppe. Dieser Wunsch kann nur bedingt erfüllt werden, da Zeitgestaltung und das Bedürfnis nach Gruppenerlebnissen stark kultur- und personspezifisch sind.

Will man dieses Bedürfnis bei der Konzipierung des Programms dennoch mit berücksichtigen, so scheint es bei dieser Gruppengröße (23 Personen) ratsam, verstärkt dafür zu sorgen, dass die Gestaltung der Abende in der Gruppe in irgendeiner Form besprochen werden kann (Was machen wir heute? Wer organisiert die Party?). Die Aspekte von Nähe und Distanz sowie Zeitgestaltung können gegebenenfalls thematisiert werden. Auf jeden Fall sollte aber darauf geachtet werden, dass die Angebote als Möglichkeiten, nicht als Pflichtveranstaltungen beschrieben werden, damit ein Rückzug aus der Gruppe unproblematisch wird. Um diese *social Events* zu unterstützen, sollten entsprechende Rahmenbedingungen im Tagungshaus oder in der unmittelbaren Umgebung zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend ist erstens festzuhalten, dass die Abend- bzw. Freizeitgestaltung je nach Gruppengröße etwas unterschiedlich geartet sein sollte. Zweitens spricht nichts Wesentliches dafür, ein Tagungshaus in der Stadt zu buchen; dafür sind die Vorteile eines Tagungsortes im Grünen für die Zwecke der Sommerakademie entscheidender. Abgesehen von dem schönen Rahmen unterstützt er die Knüpfung und Verfestigung von Kontakten innerhalb der Gruppe: Die Teilnehmer können Aktivitäten innerhalb der Gruppe gestalten und unterliegen weniger der Gefahr, vor allem Kultur passiv zu konsumieren (*Tourismuseffekt*).

Folgende Fragestellungen sollten bei der zukünftigen Wahl des Tagungshauses zusätzlich einbezogen werden:

- Wie sieht die Erreichbarkeit des Tagungshauses aus? (Stadtnähe, Anbindungen, Telefonanlage)
- Verfügt das Personal über Englischkenntnisse? (Welche Möglichkeiten direkter Verständigung zwischen Tagungshaus und Teilnehmern ergeben sich?)
- Hat das Tagungshaus einen leichten Internetzugang (bzw. zu welchen Konditionen wird die Dienstleistung angeboten)?
- Abonniert das Tagungshaus internationale Zeitschriften und Zeitungen?
- Verfügt das Tagungshaus über einen Fernseher mit internationalen Sendern?
- Wie sehen die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung aus? (Aufenthaltsraum, Kosten der Getränke in der Bar, Spiele, Musikanlagen, Gestaltung der Grünanlage)

7.4 Gruppenzusammensetzung

Asymmetrie

Das geographische Ungleichgewicht in der Teilnehmerbesetzung blieb 2002 und 2003 immer noch offensichtlich und wurde von den Teilnehmern explizit bedauert.

Während es dem SCHIFF 2001 nicht gelang, skandinavische Teilnehmer für sich zu gewinnen, und nur zwei deutsche Teilnehmer anwesend waren, meldeten sich 2002 zwei Personen aus Schweden und Norwegen und 2003 zwei Personen aus Finnland und ein dänischer Student. 2003 meldete sich eine einzige Person aus Deutschland an. Dieser Tatbestand ist wahrscheinlich zum Teil damit zu erklären, dass das SCHIFF für die östlichen Teilnehmer Stipendien einrichtete, während die Teilnehmer aus den westlichen Ländern der Ostseeregion den vollen Teilnehmerbeitrag zu zahlen hatten. Allerdings deckt sich diese Asymmetrie ebenfalls mit allgemeinen Beobachtungen hinsichtlich der Kommunikationswege zwischen West- und Osteuropa.

Aufgrund dieser Problematik wäre neben der Senkung des Teilnehmerbeitrags eine stärkere Unterstützung von Seiten der unterschiedlichen Regierungsorgane und Netzwerke in der Ostseeregion wünschenswert. Erfreulich ist allerdings, dass durch die Teilnahme einiger Personen aus Skandinavien Multiplikatoren für diese Länder gewonnen werden konnten.

2004 war die Gruppe diesbezüglich ausgeglichener, dafür nahmen aber nur zwei Männer teil. Auch dies wurde angemahnt.

Auswahlkriterien

Auf dieses Thema wird in Kapitel 9.2 näher eingegangen.

7.5 Motivation

Folgende Elemente wirken sich gleichermaßen motivierend aus:

- arbeitsintensive und erkenntnisreiche Trainingseinheiten und Vorträge
- Möglichkeiten der Eigenaktivität (Länder- bzw. Kulturpräsentation, autonome Freizeitgestaltung)
- eindrucksvolle *social events* (Abendaktivitäten, Gruppenerlebnisse)

Allen drei Elementen sollte weiterhin gleich viel Aufmerksamkeit geschenkt werden.

7.6 Inhalte

Seit 2002 wurden wenige Verbesserungsvorschläge bezüglich der Trainingsinhalte gemacht. In einigen Fragebögen wurde durch die Teilnehmer der Wunsch nach einer Vertiefung bestimmter behandelte Inhalte geäußert. Vor allem handelt es sich hierbei um konkrete praxisbezogene Hinweise. Es scheint angebracht, mehr Zeit für die Einheit zu Konfliktlösungen und Stereotypen zu verwenden. Auch die Kulturspezifität von Vorstellungen zu Projektmanagement sollten in der Gruppe thematisiert werden, weil sie häufig zu Problemen in der internationalen Zusammenarbeit führen.

7.7 Didaktik und Methodik

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Trainerinnen deckten sich Konzeption und Durchführung weitgehend.

Diskussionsführung

Die teilweise Kritik (2002 und 2003) an der Moderation während der Diskussionen bezieht sich zum einen auf die Redepausen, die von einigen Teilnehmern als stö-

rend empfunden wurden (*es gab viele Momente der Stille*), zum anderen auf den Eindruck, dass die Diskussionen z.T. nicht genügend straff moderiert wurden und zum Teil *keinen Biss* hatten. Da kognitive Strukturen und Moderations- bzw. Diskussionsgewohnheiten kulturspezifisch sind, scheint es wichtig, sich über diesen Punkt Gedanken zu machen. Ausgehend von den Rückmeldungen in den unterschiedlichen Sommerakademien scheint aber eine spannende, aktivierende Moderation notwendig. Nützlich kann auch der Hinweis eines Teilnehmers auf die Bildung von Kleingruppen zur Aktivierung der Diskussion sein.

Interaktivität

Es scheint sich zu bestätigen, dass einige Teilnehmer eher Vorträge und Frontalunterricht gewohnt sind und deswegen solche Methoden erwarten. Dies trifft auf die meisten Personen aus Russland oder auf ältere Sommerakademiker zu. Haben diese Teilnehmer aber nach einigen Tagen interaktive Trainingsformen erlebt, so erreichen solche Methoden auch bei ihnen Zuspruch. So zum Beispiel Methoden in den Trainings oder Abendaktivitäten wie die Einheit *Art and Perception*. Obwohl diese unüblich waren, wurden sie in weiten Teilen positiv aufgenommen. Gerade die (ent-)spannenden Warming-ups und die Triaden in internationalen Gruppen wurden sehr geschätzt.

Allgemein plädieren die Teilnehmer dafür, die Einheiten noch interaktiver zu gestalten, was dadurch gefördert werden könnte, dass den Teilnehmern tendenziell mehr Redezeit gegönnt wird. Dies stellt wiederum die schwierige Frage nach der optimalen Anzahl von Vorträgen und der Qualität der Moderation.

Verstärkt sollen Übungen eingesetzt werden, die Probleme aus dem Berufsalltag ansprechen. Dadurch können die Teilnehmer ihre eigenen Erfahrungen eher einbringen und sich in Kleingruppen austauschen.

Aufgaben

Es hat sich als nützlich erwiesen, Hausarbeiten vor dem Training zu verteilen. Seit 2002 bestand die Aufgabe darin, sich vor dem Seminar über eigene Erwartungen und Vorstellungen Klarheit zu verschaffen, so dass die Gruppe während der Trainings realistischer und bewusster mit Bedürfnissen und Wünschen umgehen konnte. 2004 sollten die Teilnehmer sich, ihre Organisation und eventuelle Projektideen per Email vorstellen.

Denkbar ist auch, dass ausgehend von aktuellen Zeitungsartikeln oder Aufsätzen über aktuelle Probleme der Kooperation diskutiert wird.

7.8 *Trainerprofil*

Für das Gelingen eines Trainings ist eine gute Trainerarbeit entscheidend. Wenn bei der Sommerakademie eine Gruppengröße von ca. 24 Personen angestrebt wird, sind mindestens zwei Trainer zur Durchführung notwendig. Vor diesem Hintergrund geht es darum, entweder ein eingespieltes Trainerteam zu finden oder ein Team so zusammenzustellen, dass die dort vorhandenen Kompetenzen zum Erreichen der Lernziele beitragen. Bei der Projektplanung ist allerdings zu beachten, dass die zweite Variante mehr Zeit als die erste erfordert, da die Trainerinnen sich dann kennen lernen und auf einander absprechen müssen.

Bei der Suche nach geeigneten Trainern sollte die Frage gestellt werden, welche Eigenschaften und Kompetenzen bei den Trainern erforderlich sind, um eine konstruktive und effiziente Trainerarbeit zu gewährleisten. Bezieht man die Erfahrungen aus den Sommerakademien mit ein, so scheinen folgende Merkmale relevant.¹¹

Englischkenntnisse

Die Trainer sollten über sehr solide Englischkenntnisse verfügen, was bedeutet, dass sie in der Lage sein sollten, sich verständlich zu artikulieren und die Teilnehmer zu verstehen. Sie sollten sprachlich so bewandert sein, dass sie Diskussionen sicher leiten können.

Die Sprachkompetenz ist genau so relevant wie die Auseinandersetzung mit Kommunikationsprozessen und dem Medium (Fremd)Sprache. Das Trainerteam sollte von daher in der Lage sein, auf verständliche Kommunikationsmodelle zurückzugreifen, um Sachverhalte zu erklären. In dem Kontext scheinen zum Beispiel (psycho-)linguistische Kenntnisse von Nutzen.

Inhaltliche Schwerpunkte

Inhaltlich sollten die Trainer ihre Schwerpunkte in folgenden Bereichen haben:

- 1) Phänomen der Interkulturalität
- 2) Kooperations- und Konfliktmechanismen
- 3) Netzwerk- und Projektmanagement

Trainer mit fundierten theoretischen Grundlagen sollten bevorzugt angeheuert werden: Sie sollten die klassischen Modelle aus den o.g. Themenbereichen und die aktuellen Fragestellungen der Forschungsbereiche kennen. Ebenso sollten sie in der Lage sein, dieses komplexe Wissen didaktisch so aufzuarbeiten, dass möglichst alle Teilnehmer sich daran orientieren können (*Theorie-* und *Praxisorientierung*).

Trainingsdramaturgie

Was die Trainingsdramaturgie betrifft, sollten die Trainer über solide methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen. Sie sollten für einen abwechslungsreichen Methodenmix sorgen, Moderationstechniken und Methoden der Supervision (auf Erfahrungsorientierung und Prozesslernen wird besonderer Wert gelegt) anwenden können.

Ausstrahlung und Persönlichkeit

Von der Persönlichkeit her sollten die Trainer eine angenehme, einladende Ausstrahlung besitzen und während des Trainings sowohl Inhalt als auch Beziehung berücksichtigen.

Aufgrund der internationalen Gruppenzusammensetzung und der Dauer der Veranstaltung sind überdies Erfahrungen mit gruppenspezifischen Prozessen sehr wichtig. Es sollten möglichst Trainer sein, die eine Erfahrung mit internationalen

11) Damit ist nicht gemeint, dass jeder Trainer alle aufgezählten Kompetenzen aufweist, sondern dass die Trainer sich aufgrund ihrer Kompetenzen ergänzen sollten.

Lerngruppen aufweisen können, insbesondere in Hinblick auf die Kulturen der Ostseeregion.

Kooperationsbereitschaft

Die Qualität eines Trainerteams hängt entscheidend davon ab, wie gut die Trainer auf einander eingespielt sind und auf welche Weise sie die im Team vorhandenen Stärken und Potenziale einsetzen können. Dies wiederum setzt voraus, dass sie die inhaltlichen und methodischen Fähigkeiten des Partners, aber auch dessen Persönlichkeit kennen. Letztlich hängt die Qualität davon ab, wie kooperationsbereit das Trainerteam selbst ist.

Darum gebührt den Trainerinnen der ISA 2003 ein großes Lob, weil sie sich auf ein Abenteuer einließen, indem sie sich bereit erklärten, mit einem weitgehend unbekanntem Partner zu arbeiten. Als Trainerinnen führten sie den Teilnehmern vor, wie erfolgreiche Kooperation in einem interkulturellen Kontext aussehen kann!

8. Umgang mit Heterogenität in der Sommerakademie

Regel Nr. 1: Wo mehrere Menschen zusammenkommen, ist immer Heterogenität im Spiel.

In allen veranstalteten Sommerakademien erfolgte die Teilnehmerzusammensetzung bewusst nach den Kriterien eines Gleichgewichts von Heterogenität und Homogenität. Dieser Entscheidung lagen verschiedene Motive zugrunde, die im Folgenden erläutert werden.

Bei der Überlegung, wie heterogen bzw. homogen Trainings gestaltet werden sollten, damit deren Effizienz gesteigert werden kann, sollte an erster Stelle darüber nachgedacht werden, auf welche Bereiche sich das Kriterium der "Heterogenität" bzw. "Homogenität" bezieht.

In den meisten Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich allgemeine Unterscheidungsmerkmale feststellen wie:

- Geschlecht
- Alter
- Persönlichkeitsstruktur
- Sozialisation
- Berufserfahrung
- Position
- Arbeitsbereich

Ferner sind Unterschiede vorhanden, die unmittelbar mit dem Lernprozess zusammenhängen. Alle Teilnehmer haben "eine je spezifische Sozialisationsgeschichte hinter sich [...] Alle haben bereits positive oder negative, stabile oder sehr wechselhafte, widersprüchliche Erfahrungen mit Gruppenarbeit, Gruppenerfolg, mit eigener Rollenübernahme in Gruppen, Einflussmöglichkeiten in Gruppen, aber

auch des Erlebens und Verarbeitens problematischer Gruppenbeziehungen hinter sich."¹² Zu diesen individuellen Wesensmerkmalen gehören unter anderem:

- kognitive, kommunikative und soziale Fähigkeiten
- Lerngeschwindigkeit und -ausdauer
- Lebens- und Lernerfahrung
- Motivation und Interesse
- persönliche Erwartungen an das Training und an sich selbst
- Lernziele (eigene Lernziele sowie Lernbeauftragung durch einen Vorgesetzten, wenn vorhanden)
- Lerngewohnheiten bzw. -kulturen

Ist das Training betriebsübergreifend, so kommen die Teilnehmer außerdem aus unterschiedlichen Organisationen, gar aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern.

In multinationalen Gruppen wie in dem Fall der Sommerakademie kommt der nationale bzw. kulturelle Aspekt als Unterscheidungsmerkmal noch hinzu.

Regel Nr. 2: Heterogenität ist nicht per se negativ zu bewerten.

Heterogene Gruppen sind nicht per se negativ zu bewerten. Im Gegenteil: Es hängt in erster Linie von den angestrebten Lernzielen ab, wie heterogen eine Lerngruppe sein *soll* und *darf*, damit es sich auf das Lernen förderlich auswirkt.

Geht es in einem Training darum, kognitive Inhalte in Form von Lehrvorträgen zu vermitteln (z.B. Vortrag für Anfänger über Asylrecht in der Ostseeregion), so ist eine homogene Gruppe in Bezug auf eine gemeinsame Wissensgrundlage günstig. Ein entscheidender Vorteil der Homogenität wäre in diesem Fall, dass der Vortragende leichter an das Wissen der Gesamtgruppe anknüpfen kann und dass verhältnismäßig weniger Verständnislücken oder Langeweile entstehen können.

Hat ein Training jedoch das Ziel, Fähigkeiten zu erweitern, die nicht im kognitiven, sondern im kommunikativen und verhaltensbezogenen Bereich angesiedelt sind, so besteht die größte Schwierigkeit darin, eine homogene Gruppe hinsichtlich der bereits vorhandenen Kompetenzen zusammenzustellen. Nach welchen Kriterien kann die Auswahl der Teilnehmer in diesem Fall erfolgen? Da es zum Beispiel keine unbedingte Korrelation zwischen den kommunikativen Fähigkeiten und dem Alter oder dem Status der jeweiligen Teilnehmer gibt und da der Grad an theoretischem Hintergrundwissen wenig über die praktischen Fertigkeiten eines Teilnehmers aussagt, sind geläufige Unterscheidungskriterien nicht besonders hilfreich. Eingangstests, die den Kenntnisstand der Teilnehmer prüfen sollen, können nur in geringem Maße zufriedenstellende Ergebnisse herbeiführen. Wenn man eine homogene Gruppe von den Ausgangsfähigkeiten her anstrebt, ist auch eine Selektion nach Alter oder Position nicht unbedingt günstig.

Außerdem ist es fraglich, in wie weit eine Homogenität in solchen Trainings erstrebenswert ist, da die Beziehungsebene - vor allem der Umgang mit dem *Anderen*¹³ - im Vordergrund des Trainings steht.

12) Thomas, Alexander: Gruppeneffektivität: Balance zwischen Heterogenität und Homogenität. In: Heterogenität in Gruppen (Themenheft). Gruppendynamik - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie, Heft 2, 30. Jahrg. Opladen, 2000, S. 120ff.

13) Wintersteiner, Werner: Pädagogik des Anderen. Bausteine für eine Friedenspädagogik in der Postmoderne. Münster (agenda Verlag) 1999.

Da das wichtigste Lernziel der Sommerakademie der konstruktive Umgang mit interkulturellen Unterschieden in internationalen Netzwerken und Kooperationsprojekten ist, steht das Thema der Heterogenität während der Begegnung im Mittelpunkt der Reflexion. Unter diesem Gesichtspunkt kann die vorhandene Heterogenität der Gruppe als konstitutiver Teil des Trainings betrachtet werden. Eine homogene Gruppe in einem interkulturellen Training zu erstellen, wäre sogar schon an der Basis ein Widerspruch.

Regel Nr. 3: Wichtiger ist es, Heterogenität zu thematisieren.

Entscheidet man sich für eine heterogene Gruppe bzw. erweist sich die Gruppe aufgrund der Lernziele als relativ heterogen wie im Falle der Sommerakademie, so steht die Frage im Vordergrund, welche Methoden und Dramaturgie angewendet werden können, damit eben diese Heterogenität als positiv und bereichernd erlebt werden kann: Wie könnte ein Gruppenmanagement aussehen, das auf der einen Seite ein hohes Maß an Heterogenität erträgt und auf der anderen Seite diese Heterogenität effektiv nutzt? Dies, (1) ohne die ursprüngliche Heterogenität so herunterzuspielen, dass die Synergieeffekte auf Kosten einer zu starken Uniformierung unterbleiben oder dass eine Minderheit von einer Mehrheit unterdrückt wird, und (2) ohne dass die Leistungsfähigkeit zu Lasten der kulturspezifischen Missverständnisse und Irritationen innerhalb der Gruppe drastisch gesenkt wird.

Tendenziell wird Heterogenität bzw. Andersartigkeit als negativ empfunden, weil störend und hemmend. Dies trifft auch auf Heterogenität im Lernprozess zu, was Trainingsteilnehmer noch stärker empfinden als andere Lerngruppen, weil sie es in ihrem Alltag nicht mehr gewohnt sind, in klassischen Lernsituationen *und* in größeren Gruppen geleitet zu lernen.

Warum also nicht die Heterogenität im Laufe des Trainings thematisieren, auch problematisieren und durch Transferleistung "Begegnungswoche - interkulturelle Kooperation" ergründen, wie mit Unterschieden konstruktiv umgegangen werden kann?

Supervisionseinheiten und Reflexionen, die Forschungsergebnisse zur Gruppendynamik einbeziehen, können dabei helfen, die Heterogenität - die Andersartigkeit, die auch im interkulturellen Kontext zu finden ist - aufzuwerten.

Zur Sprache kommen können relevante Themen wie:¹⁴

- 1) allgemeine gruppenspezifische Einflussfaktoren in Arbeitsgruppen
- 2) kulturspezifische Einflussfaktoren in internationalen Arbeitsgruppen
- 3) und Heterogenitäts- bzw. Homogenitätsmanagement

"Ein produktiver Umgang mit dieser kulturellen Heterogenität wird dann möglich sein, wenn beide Partner erkennen, dass die kulturellen Unterschiede ein hervorragendes, nutzbringend einzusetzendes Potential sind, die es ihnen ermöglichen, Stärken und Schwächen der jeweiligen Partner auszugleichen."¹⁵ In Bezug auf das gängige Beziehungsproblem in Kooperationsprojekten, in denen "alte Hasen" auf "junge Küken" treffen, können Bezeichnungen wie "älter" nicht mehr mit "altmodisch" oder "zurückgeblieben", sondern mit "erfahrener" besetzt werden, "jün-

14) vgl. Thomas, 2000, S. 124ff.

15) vgl. Thomas, 2000, S. 128.

ger" mit "kreativer" und "innovativer". Die Begegnung mit Personen aus anderen Arbeitsbereichen kann ebenfalls zu neuen Einsichten und unerwarteten Projektideen führen, die in homophilen Netzwerken hätten nicht entstehen können.

In diesem Zusammenhang muss die interkulturelle Pädagogik in Zukunft verstärkt nach Trainingsstrukturen und -methoden suchen, die das in einer multikulturellen Gruppe heterogene Wissensrepertoire aufgreifen, bündeln und gewinnbringend steuern. Bis jetzt ist dies noch in zu geringem Maße erfolgt.

Die Sommerakademie betreffend stellt sich das Problem der Heterogenität vor allem in Zusammenhang mit den Trainingsanteilen, in denen Inhalte vermittelt werden. Bei der Vermittlung von Inhalten muss in der Tat verstärkt auf das Niveau der jeweiligen Teilnehmer geachtet werden. Damit sind vor allem die Vorträge mit anschließender Diskussion gemeint, die Analysen und Inputs während der Trainingseinheiten sowie die Materialien.

Hilfreiche Instrumente wären sicherlich zum Beispiel:

- "Hausaufgaben" im Vorfeld wie das Lesen eingängiger Literatur zu den Themen der Vorträge, um ein Basiswissen sicherzustellen
- Diskussionsvorschläge von Seiten der jeweiligen Vortragenden, morgendliche AGs zur Vorbereitung auf die Vorträge und moderierte Diskussionen, um Diskussionen ertragreicher zu gestalten
- regelmäßige Trainerinputs und Supervisionen sowie Visualisierungen der im Plenum gezogenen Schlussfolgerungen zwischen den einzelnen Übungen, um die gewonnenen Erkenntnisse zu sichern
- Materialien, die theoretische Grundlagen, Erkenntnisse der Woche und weiterführende Literatur einschließen, um die unterschiedlichen Niveaus besser zu bedienen

Wie lassen sich diese vier Regeln auf die Sommerakademie übertragen?

Diese Frage steht in einem engen Verhältnis zu den folgenden: Welche Merkmalskombinationen und -ausprägungen sind für die Sommerakademie angesichts ihrer Zielsetzung erstrebenswert? In welchen Bereichen soll und kann die Heterogenität reduziert werden? In welchen Bereichen sollte sie dagegen weiter bestehen?

Geschlechts- und Länderzugehörigkeit sind zwei Teilnahmekriterien, die nicht verändert werden können, weil sie die Grundlage der Sommerakademie bilden. Von diesem Standpunkt her wünschen wir uns eine sogar noch buntere Sommerakademie, an der verhältnismäßig mehr Deutsche und Skandinavier teilnehmen.

Altersstufen

Aufgrund der in den vier Sommerakademien gemachten Erfahrungen erscheint es ratsam, in Zukunft das Alter der Zielgruppe auf eine Altersspanne zwischen 25 und 35 Jahren zu beschränken.

Sollten Personen unter 25 Jahren um eine Teilnahme bitten, sollten nur diejenigen teilnehmen, die eine außergewöhnliche Vita vorweisen können und bereits Engagement gezeigt und explizite Erfahrungen im interkulturellen Bereich gesammelt haben, damit sie sich während der Übungen und Diskussionen einbringen können.

Lernziele und Curriculum

Die Lern- und Arbeitsgruppe der Sommerakademie soll so zusammengesetzt sein, dass zugleich beziehungsorientierte Bedürfnisse befriedigt und aufgabenbezogene Leistungen erbracht werden können. Die nächsten Akademien sollen von daher aus Personen bestehen, die leistungsbereit sind und ähnliche oder sich ergänzende Prioritäten in ihren Lernzielen setzen.

Bevorzugt sollten zum Beispiel Personen teilnehmen, die Engagement außerhalb ihres Studiums oder in ihrer Berufstätigkeit zeigen und über eine interessante Lebenserfahrung verfügen, was sich durch bemerkenswerte Aktivitäten, und nicht durch das Alter ausdrückt. Um die Priorität der jeweiligen Lernziele zu ergründen, wurde zum Beispiel 2003 ein umfangreicher Fragebogen entwickelt, der Fragen zu Lernvoraussetzungen, -einstellungen und -zielen enthielt und bei der Anmeldung abgegeben werden sollte.

Networking

Gemäß der Notwendigkeit einer Balance zwischen heterophilen und homophilen Elementen innerhalb effizienter Netzwerke sollten die Teilnehmer jedes Landes in unterschiedlichen Bereichen arbeiten *und* in Verbindung mit der Anwesenheit von Teilnehmern aus anderen Ländern ausgewählt werden, die in eben diesen Feldern auch tätig sind. Durch diese Zusammensetzung entstehen mit größerer Wahrscheinlichkeit thematische und strukturelle Verbindungen zwischen den Ländern bzw. Teilnehmern (Umweltschutz, Außenpolitik, Soziales, Jugendarbeit, Kunst, etc.).

Diese Aspekte sollen durch das Auswahlverfahren bei der Anmeldung berücksichtigt werden. Hierzu dienen folgende Informationsquellen: Lebenslauf, *letter of motivation* und Fragebogen. Dies stellt aber – wie die ISA 2003 in Erfahrung gebracht hat – noch keine Garantie für ein erfolgreiches Netzwerken. Auch wenn Menschen ähnliche Arbeitsfelder haben, muss es deswegen nicht heißen, dass sie sich gut verstehen und gemeinsam etwas aufbauen wollen. Vorsicht ist zudem bei den Daten geboten: Die zugeschickten Dokumente sind offizieller Natur und spiegeln nicht zwangsläufig das wider, was die Teilnehmer von der Sommerakademie erwarten.

Im Vordergrund der Sommerakademie steht das Erlernen interkultureller Kompetenzen. Im Rahmen dieses Lernprozesses werden die Teilnehmer dazu eingeladen, ihr Netzwerk vor Ort zu erweitern und neue Projektideen zu generieren, indem in der ersten Wochenhälfte konkrete Übungen und AGs Netzwerkarbeit und Projektierung thematisieren. In allen Sommerakademien wurden Projektideen durch die Teilnehmer entwickelt, die nach der Veranstaltung selbstständig weitergeführt werden *konnten*. Es gab aber nach Aussagen der Teilnehmer meistens keine Beauftragung bzw. Einladung von Seiten eines Vorgesetzten, diese Projekte zu realisieren. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die Teilnehmer sich größtenteils *individuell* bei der Sommerakademie anmelden, d.h. ohne die spezifische Lernbeauftragung von Seiten eines Vorgesetzten, effizient im Sinne der Organisation zu lernen und zu agieren.

Ergreifen die Teilnehmer tatsächlich die Initiative, die Projektidee weiter zu verfolgen, so können aus der Sommerakademie Projekte entstehen. Können, müssen aber nicht. Die Teilnehmer haben noch nicht einmal die explizite Aufgabe, als Mul-

tiplikatoren in ihrem Land aufzutreten. Sie werden vom SCHIFF lediglich dazu eingeladen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in wie weit - angesichts der zur Zeit noch fehlenden Einbettung in einem größeren Vorhaben - neben dem Hauptziel der Veranstaltung eine spezifischere Themenstellung günstig, gar wünschenswert wäre. Das Thema "interkulturelle Kooperation" stellt schon aufgrund seiner Komplexität Stoff genug für eine Woche dar, eine thematisch aufgeschlüsselte Netzwerkbildung ergibt sich bereits durch die gezielte Teilnehmerzusammensetzung.

Sinnvoll wäre eine weitere Spezialisierung erst, wenn man die Sommerakademie in ein übergeordnetes Projekt einbetten würde. Interessanter wäre es zu beantworten, welche anderen Impulse und Maßnahmen in Kombination mit der schon vorhandenen Weiterbildungsmaßnahme geschaffen werden könnten, damit die geleistete Projektarbeit in der Veranstaltungswoche effizienter werden kann. Dies könnte zum Beispiel erfolgen, indem die Sommerakademie zu einem umfangreicheren Weiterbildungsprogramm mit Workshopanteilen gehören würde. Erst dann wäre eine gesteigerte Homogenität der Gruppen (z.B. eine Gruppenzusammensetzung nach thematischen Gesichtspunkten) wirklich von Nutzen.

9. Netzwerkarbeit in der ISA

Die unterschiedlichen Aspekte der Netzwerkarbeit wie die Bildung, Konsolidierung, Pflege und Erweiterung von Netzwerken werden während der Sommerakademie in direkter und indirekter Weise behandelt.

9.1. Primärerfahrungen mit Interkulturalität

Schon durch die Teilnahme an der Sommerakademie erlebt die Gesamtgruppe *per se* ein Netzwerken, indem die Teilnehmer für eine relativ kurze Zeit einen direkten Zugang zu beinahe allen Ländern der Ostseeregion haben. Trotz der geringen Zeitspanne erlaubt die Laufzeit von einer Woche ausreichend Primärerfahrungen, um schon vorhandene Kenntnisse zu vertiefen oder unbekannte Kulturen zu entdecken. Dafür sorgen die Diskussionen und Übungen, in denen zum einen Kulturvergleiche angestellt, zum anderen Unterschiede unmittelbar erlebt werden.

Durch den gleichgewichtigen Anteil an inhaltlicher Auseinandersetzung (Vorträge, Diskussionen und konkrete Projektarbeit), sozialen und affektiven Elementen (Abendaktivitäten, Länderpräsentation, Interaktivität in den Trainings) sieht das Konzept vor, Rahmenbedingungen zur Förderung der Netzwerkarbeit zu schaffen.

9.2 Gruppenzusammensetzung

In der ersten Sommerakademie hatten Vertreter einer Nation unbewusst die Tendenz, sich zu Delegationen zusammenzusetzen. Dieses Phänomen trat bei den russischen und polnischen Teilnehmern deutlich zum Vorschein (beide Länder waren vergleichsweise stark vertreten). Dieses Verhalten kann aber unter Umständen für Netzwerkarbeit hinderlich sein, weil dadurch der direkte Austausch zwischen den Kulturen automatisch geringer gehalten wird und die Anwesenheit von starken Delegationen durch die *outgroups* negativ erlebt wird.

Dagegen ließen sich Teilnehmer unterrepräsentierter Länder tendenziell eher auf international zusammengesetzte Gruppen ein. Allerdings lag bei ihnen die Schwie-

rigkeit des Netzwerkers darin, dass sie während der Projektarbeit in einer einzigen Gruppe vertreten sein konnten.

Aus diesen Gründen wurde ab 2002 verstärkt darauf geachtet, dass die einzelnen Delegationen in Übungen nicht unter sich blieben, es sei denn die Aufgabe verlangte es. Außerdem waren 2002 und 2003 mindestens drei Vertreter jedes Landes anwesend. Die Teilnehmer eines Landes arbeiteten in unterschiedlichen Bereichen. Es wurde aber darauf geachtet, dass in jedem Bereich Teilnehmer aus unterschiedlichen Ländern anwesend waren. Durch diese Zusammensetzung entstanden thematische und strukturelle Verbindungen zwischen den Ländern (Umweltschutz, Außenpolitik, Soziales, Jugendarbeit, Kunst, etc.).

9.3 Projektarbeit

In der ersten Wochenhälfte wurde in allen Sommerakademien dem Thema des Netzwerkers besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Am zweiten Trainingstag wurden Projektideen in Workshops generiert. Je nach Gruppe und Projekt konnten sogar erste konkrete Schritte geplant werden. Zur Unterstützung wurden während dieser Einheit Vorträge zu den Bedingungen für eine konstruktive Netzwerkarbeit und Projektplanung gehalten. In der zweiten Hälfte der ISA wurde auf die Existenz von Unterschieden in Kommunikationsstrukturen, Arbeitsgewohnheiten und Wahrnehmungen eingegangen. Als Hilfestellung für den Arbeitsalltag wurden Verhandlungstechniken in Konfliktsituationen eingeübt.

Von allen Projektgruppen gaben die meisten an, ihre Projektskizze nach ihrer Rückkehr durchführen zu wollen. Die übrigen Teilnehmer betonten den Nutzen der Übung, da sie in ihren Augen exemplarischen Charakter habe und es ihnen ermöglicht habe, an einem konkreten Beispiel in einer internationalen Zusammensetzung zu arbeiten.

9.4 Netzwerkpflge

Kurz vor Beendigung der Sommerakademie wurde die Teilnehmerliste¹⁶ auf Fehler hin überprüft, damit eine Fortsetzung der Beziehung nicht an ungültigen bzw. falschen Daten scheitern konnte.

Es entstand auch die Idee, eine Kommunikationsplattform im Internet zu schaffen¹⁷. 2002 richtete ein Teilnehmer sie gleich nach seiner Rückkehr ein, damit die Kommunikation in der Gesamtgruppe weiter stattfinden konnte. 2003 wurde eine solche Plattform ebenfalls installiert.

Da die Angestellte des SCHIFF auch zu diesen Gruppen gehört, sind Kommunikationswege - zumindest in der Gesamtgruppe - für das SCHIFF nachvollziehbar. Bemerkbar ist, dass die Teilnehmer 2002 sich bis Weihnachten über diesen Weg sehr rege austauschten. Ab dem Zeitpunkt ebte die Kommunikation stetig ab, erlebte aber nach den Sommerferien 2003 (rund ein Jahr nach der Sommerakademie) eine Wiederbelebung, als der Gründer der *e-group* sich nach allen erkundigte. Derzeit wird die Plattform durch mehrere Sommerakademiker aktiv genutzt, um ein konkretes Projekt zu erarbeiten.

16) Diese Liste enthielt eine private und berufliche Anschrift, damit die Personen im Fall eines Jobwechsels leichter erreicht werden konnten.

17) Es handelt sich hierbei um geschlossene Kommunikationsgruppen (*yahoo groups*).

Im Vergleich zur Plattform 2002 wurden die Plattformen 2003 und 2004 weniger intensiv genutzt, die Themen sind aber ähnlicher Art. Generell betreffen die Nachrichten:

- 1) Mitteilungen zu Nutzung und Möglichkeiten der Site
- 2) Informationen zu anstehenden Konferenzen
- 3) Mitteilungen zu aktuellen Projektvorhaben und Studienzielen
- 4) Berichte zu gegenseitigen Besuchen
- 5) allgemeine Informationen und Fragen zum Allgemeinbefinden der Teilnehmer und zur Kommunikation in der Gruppe (z.B. zur Häufigkeit der Austauschs, etc.)

Auf der Site befinden sich auch Photos der Sommerakademie.

9.5 *Netzwerkerweiterung*

Einige Teilnehmer äußerten am letzten Trainingstag den Wunsch, eine Teilnehmerliste der früheren Sommerakademie zu erhalten, um sich gegebenenfalls mit ihnen in Verbindung zu setzen. Im Plenum wurde entschieden, dass alle Teilnehmer nach ihrer Rückkehr zusätzlich zu den übrigen Trainingsdokumenten (Protokolle, etc.) diese Daten per Email bekommen würden.

Es wurde sogar 2004 eine Projektidee entwickelt, die vorsieht, die Sommerakademiker der letzten Jahre anlässlich eines Workshops zusammenzubringen¹⁸.

10. *Schlusswort*

Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmer zeigen Folgendes:

Erstens erscheint das Entstehen von internationalen Beziehungen zwischen den Ostseeanrainerstaaten auf der einen Seite durch erhebliche Vorurteile und Ressentiments erschwert, auf der anderen Seite besteht paradoxerweise ein großes Bedürfnis nach intensivem, direktem, interkulturellem Dialog.

Zweitens ist das Bedürfnis nach mehr Informationen zur derzeitigen Politik der EU und zur Entwicklung der Europäischen Union nach der Erweiterung recht groß.

Drittens hat sich bestätigt, dass das Thema "Netzwerke und Netzwerkmanagement im internationalen Kontext" von zentraler Bedeutung für Personen ist, die an internationalen Projekten beteiligt sind. Als besonders wichtig wurden folgende Themenbereiche genannt: politische, wirtschaftliche, ökologische, regionale, Mediennetzwerke, Aufbau und Pflege von Netzwerken, ihre notwendige finanzielle Basis, Controllingkonzepte, Demokratisierung von Netzwerkarbeit, Netzwerke als Möglichkeit eines Abbaus von Vorurteilen, Ausbildung von Netzwerkmanagern.

Viertens hat sich das Trainingskonzept in einer multinationalen Konstellation bewährt: Es wurden nicht nur die sozialen und fachlichen Kompetenzen der Teilnehmer nach eigenen Aussagen erweitert, auch die *Networking*-Aufgabe, die sich die Sommerakademie gestellt hatte, wurde erfüllt: Konkrete Projektideen sind in der Trainingswoche entstanden, die durch die Teilnehmer weitergeführt werden. Die Gruppe hat kurz nach Beendigung der Sommerakademie ein Internetforum installiert, um den Austausch innerhalb der Gruppe fortzusetzen.

18) Weitere Informationen finden sich in einer PowerPoint-Präsentation unter folgender Adresse: www.schiff.uni-kiel.de/summeracademy/download/project2.pdf

Nach dem Erfolg der vier durchgeführten Sommerakademien kann nun festgehalten werden, dass das Konzept der Sommerakademie einen Beitrag zum Aufbau einer demokratischen, friedensstiftenden und kooperationsstarken Ostseeregion darstellt. Aus diesem Grund möchte das Schleswig-Holsteinische Institut für Friedenswissenschaften an der Entstehung eines internationalen Netzwerkes von Netzwerkforschern und Sommerakademien mitwirken. Als Teil eines internationalen Netzwerkes könnte die Veranstaltung erheblich an Wirksamkeit gewinnen. Mit der Schaffung einer wandernden Sommerakademie bzw. unterschiedlicher Sommerakademien, die in der gesamten Ostseeregion stattfinden würden, könnten die angestrebten Ziele noch besser erreicht werden.

Wenn die ISA in ein übergeordnetes Projekt eingebettet wäre, könnte sie zielgruppenspezifischer gestaltet werden. Außerdem könnten in relativ geringer Zeit mehr Menschen für internationale Kooperationsprozesse sensibilisiert werden. Es könnten mehr Vernetzungen und Kooperationsprojekte in der Ostseeregion entstehen und mehr Wissen zu den (arbeits-) kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Ostseeländer gesammelt werden, was die Suche nach konstruktiven und reibungslosen Kooperationsprozessen beschleunigen würde.

Die Sommerakademien wurden vor allem über die Mittel des SCHIFF finanziert, die Akquisition von neuen Sponsoren gestaltete sich von Jahr zu Jahr immer schwieriger. Im Winter 2003 wurde das internationale Projekt "ISABALT" in Kooperation mit der Pädagogischen Universität Tallinn und weiteren Institutionen in der Ostseeregion entwickelt. Auf Grundlage dieser Projektskizze wurde ein Antrag auf Seed Money (Baltic Sea Region INTERREG III B) gestellt, welcher jedoch abgelehnt wurde. Erst im Frühjahr 2004 wurde im Rahmen einer neuen Sponsorensuche NordwestLotto als Geldgeber gewonnen. Diese finanzielle Unterstützung hat die Durchführung der Veranstaltung im Sommer 2004 ermöglicht. Aufgrund dieser Schwierigkeiten muss auch in Zukunft über andere Finanzierungsmöglichkeiten nachgedacht werden.

Im Anschluss an die ISA 2005 soll voraussichtlich ein Workshop veranstaltet werden, an dem die Sommerakademiker 2005 und ehemalige Teilnehmer der ISA zusammenkommen. Somit könnte das in den letzten fünf Jahren entstandene Netzwerk der ISA zur Netzwerkpflge und –erweiterung sowie zur Entwicklung neuer Projektideen genutzt werden. Hoffen wir also auf Sponsoren für das Jahr 2005!

Literaturverzeichnis

- Thomas, A. (2000): Group effectiveness: A Balance between Heterogenity and Homogenity. In: S. Stumpf & A. Thomas (Eds.), Diversity and Group Effectiveness. Lengerich: Pabst. 226-236.
- Thomas, A. (2000): Heterogenität in Gruppen (Themenheft). Gruppendynamik - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie, Heft 2, 30. Jahrg. Opladen: Leske * Ludrich.
- Wintersteiner, Werner: Pädagogik des Anderen. Bausteine für eine Friedenspädagogik in der Postmoderne. Münster (agenda Verlag) 1999.

SCHIFF - texte

- Nr. 67/d *Kieler internationale ad-hoc Expertengruppe zu Kaliningrad:*
Kaliningrad im Brennpunkt. Auf Problemlösung gerichtete Politikempfehlungen (28 S.)
- Nr. 67/e *The Kiel international ad-hoc group of experts on Kaliningrad:*
Kaliningrad in Focus. Policy recommendations in the perspective of problem-solving (24 S.)
- Nr. 67/r *Кильская международная целевая группа экспертов по Калининграду:*
В фокусе – Калининград. Политические рекомендации с точки зрения разрешения проблем (28 S.)
- Nr. 68 *Ulrike Kronfeld-Goharani:*
Die Umweltschäden und Entsorgungsprobleme des russischen Nuklearkomplexes (56 S.)
- Nr. 69 *Gabriele Kötschau, Heinz Timmermann, Uta Zapf:*
Belarus: Ein Außenseiter in der Ostseeregion (34 S.)
- Nr. 70 *Ursel Hoppe:*
Perspektiven der Ostseekooperation nach der EU-Erweiterung. Von einer neuen Phase der regionalen Zusammenarbeit? (16 S.)
- Nr. 71 Annual Report of Ship for 2002
- Nr. 72 *Hanne-Margret Birckenbach:*
Für ein Europäisches Haus in Kaliningrad. Internationale Organisationen und die Zukunft der russischen Oblast (16 S.)
- Nr. 73 *Silke Schielberg:*
Die Ambivalenz der neuen EU-Außengrenze. Konsequenzen für die Ostseekooperation? (32 S.)
- Nr. 74 Annual Report of Ship for 2003
- Nr. 75 *Jürgen Schöning/Manfred Ritze:*
Die Ostsee-Parlamentarierkonferenz und ihre Weiterentwicklung (16 S.)
- Nr. 76 *Hanne-Margret Birckenbach*
Selbstbindungen neu denken. Europa muss sich hinterfragen lassen. (12 S.)
- Nr. 77 *Gerhard Stahl*
Regionale Kooperation im europäischen Vergleich. Ostsee- und Mittelmeerzusammenarbeit in der europäischen Union.(12 S.)

Kiel Peace Research Series (Kieler Schriften zur Friedenswissenschaft)

(Lit. Publ.,Münster/Hamburg/London; order via your Book store)

- Vol. 08 *Christian Wellmann:*
From Town to Town - Local Authorities as Transnational Actors. 1998, 266 pp., EUR 19,90 (ISBN 3-8258-3249-x)
- Vol. 09 *Vadim Poleshchuk:*
Advice not welcomed - Recommendations of the OSCE High Commissioner to Estonia and Latvia and the Response. 2001, 115 pp., EUR 12,90 (ISBN 3-8258-5700-x)
- Vol. 10 *Hanne-Margret Birckenbach / Christian Wellmann (eds.):*
The Kaliningrad Challenge - Options and Recommendations. 2003, 298 pp. EUR 25,90 (ISBN 3-8258-6650-5)
- Vol. 11 *Leonid Karabeshkin / Christian Wellmann:*
The Russian Domestic Debate on Kaliningrad - Integrity, Identity and Economy. 2004, 104 pp. EUR 12,90 (ISBN 3-8258-7952-6)