



*Kommunikation interkulturell –
Konsequenzen für interkulturelle Trainings*

Prof. Dr. Bernd Müller-Jacquier



Vorbemerkungen

Themenzugang: leicht?

- **Schritt 1: Episoden zu Kommunikationsproblemen**

⇒ Drohkulisse

- **Schritt 2: Interkulturelles Training**

⇒ Kommunikationsprobleme
und Bedrohung reduziert...



Vortragsproblem

zu Schritt 1 Episoden zu Kommunikationsproblemen:

- viele Episoden kursieren im DAAD/Akad.AA
 - (unbestimmte) Masse an interkulturellen Erfahrungen
- ⇒ Drohkulisse unwirksam

zu Schritt 2: Interkulturelles Training

- Trainingsverfahren wenig bekannt (⇒ Di)
- unsicherer Praxisbezug
- Rückgriffe auf eigene Erfahrungen und auf Berichte von KollegInnen als Ersatz



Vorbemerkungen 2

Themenzugang: institutionelle Ziele ERASMUS

- Transnationale **Mobilitätsmaßnahmen erweitern** Jahr für Jahr europaweit nicht nur den **persönlichen Horizont** der Teilnehmer, sondern **ermöglichen** ihnen auch wertvolle **fachliche Erfahrungen**.
- Das neue ERASMUS-Programm bietet hierfür noch mehr Möglichkeiten...
 - Auslandspraktika (bisher im LEONARDO-Programm gefördert)
 - Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln
 - Kurzzeitdozenturen, kürzere Auslandsaufenthalte von Mitarbeitern der Hochschulverwaltung und von Unternehmenspersonal



Vorbemerkungen 2

- In den ersten Programmphasen von ERASMUS:
quantitative Ausbau des Studierendenaustauschs
- In jüngster Vergangenheit:
Diskussion um eine **qualitative Verbesserung** der
Mobilitätsmaßnahmen

⇒ **EUROPÄISCHES QUALITÄTSSIEGEL**
mit dem Ziel:

Bündelung der Maßnahmen als
"Programm für Lebenslanges Lernen"

- ⇒ Analogie zu Zielen von interkulturellen Trainings!



Konsequenzen

Analog zu anderen Institutionen scheint für DAAD/Akad.AA zu gelten, dass die MitarbeiterInnen um Schlüsselprobleme "wissen", sich austauschen, Erfahrungen und Ratschläge weitergeben. Daher gilt auch für sie:

"Für die Arbeit der Projektexperten beinhalten die Begriffe interkulturelle Kompetenz, Management- und Policy Skills keinen *clash of cultures*, sondern die Moderation sozialer, politischer und ökonomischer Interessen und Prozesse."

(Hüsken 2006, 269; zit. nach Otten 2007, 77)



Ausgangspunkte

klassische Konstellation eines international operierenden Unternehmens:

- MitarbeiterInnen verfügen über "interkulturelle Expertise"
 - orale Tradition im *Stammhaus der Experten* (Hüsken 2006) zur Gewinnung, Analyse und Weitergabe von Fremdkultur-Erfahrungen
- ⇒ Frage: **Wie** kann man im "Unternehmen DAAD" und in der universitären Administration (Akad. Auslandsämter) die **interkulturelle Expertise thematisieren, ausbauen** und an Studierende und Lehrende **weitervermitteln**?



Zwischenresümee: Wissen – Erfahrung – Kompetenz

- **"Interkulturelle Expertise"** (Anderson) als Vorstufe interkultureller Handlungskompetenz ist vorhanden.
- TN können **Leistungsmöglichkeiten interkultureller Trainings einschätzen** (und z.B. den Eindruck verhindern, Trainees könnten nach einem interkulturellen Training ein Höchstmaß an kulturspezifischer interkultureller Handlungskompetenz in spezifischen Situationen zeigen).
- TN können ihre **Erfahrungen in Trainings einbringen** und diese bezüglich der Praxisrelevanz mit-gestalten.



Grundprobleme "interkultureller Expertise"

- naive Grundannahmen über den Zusammenhang zwischen
"eigenem Erleben" ⇔ "interkultureller Kompetenz"
Erfahrungen wirken nicht immer konstruktiv
(s.u. Studien von Stahl/Langeloh 1999)
- Erfahrungen sind nicht immer "richtig" in dem Sinn,
dass Interaktionsprobleme adäquat erfasst werden
(s.u. Fallbeispiele)
- Praktiker haben Probleme, fremdkulturelle Erfahrungen
kommunikativ darzustellen, sie nachvollziehbar zu
machen
(vgl. Studie Hormuth 2008 zu Job-Übergaben in Spanien)



die "natürlich wachsende" sprachlich-interkulturelle Kompetenz

Tendenz, **interkulturelle Kompetenzen als "natürliches Produkt"** verschiedener (Bildungs-)Initiativen anzusehen:

- als *Resultat von Fremdsprachenunterricht*
- als *Resultat direkter Kontakte*:
 - * bei **Auslandsaufenthalten** (ERASMUS, Leonardo-Programme, Auslandspraktika...) und
 - * praktischen Arbeitserfahrungen in **interkulturellen Teams** (internationale Projekte im In- und Ausland)



Naive Grundannahmen

- ▶ **Auslandsaufenthalte
(vgl. internationaler Personenaustausch/ERASMUS)**

basieren auf der
Kontakt-Hypothese:

"Je mehr und intensiver C1- und C2-Angehörige in Kontakt treten, desto besser verstehen sie sich und C1/C2 !"



Überprüfung der "Kontakt-Hypothese":

ungesteuerter Kontakt mit C2-Angehörigen führt regelmäßig zu negativen Einstellungen

Im Rahmen eines europäischen LEONARDO-Partnerschaftsprogramms wurden 13 deutsche Lehrlinge vom Flughafen München für drei Wochen nach Dublin vermittelt.

Dort konnten sie – ebenfalls im Flughafen – praktische Arbeitserfahrungen sammeln.

Kurz vor der Reise und kurz nach der Heimkehr füllten sie einen Fragebogen aus.

⇒ Ergebnisse:

Abb. 4: Veränderungen der Einstellungen zu längeren Auslandsaufenthalten

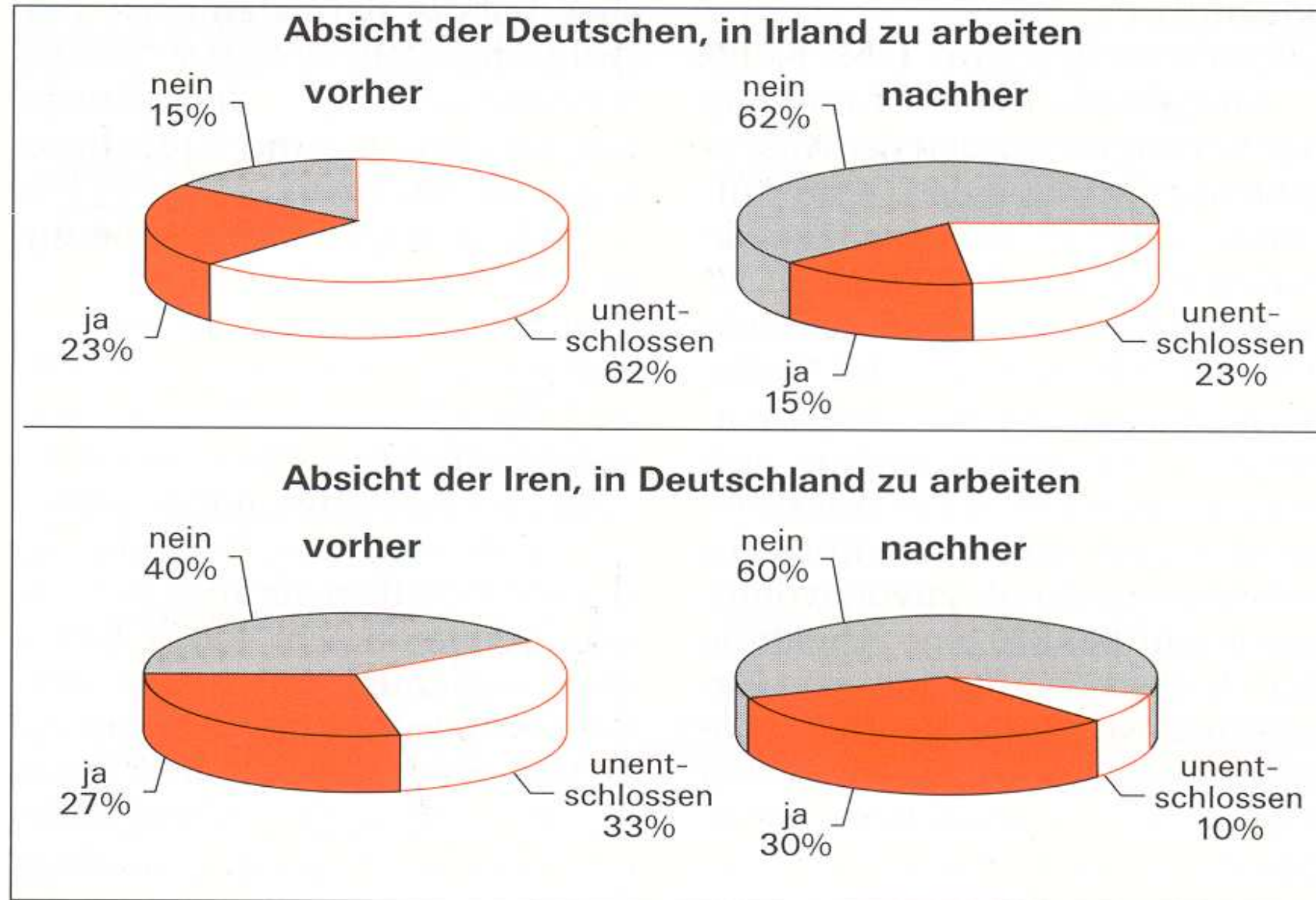


Abb. 1: Veränderungen von Extremurteilen der deutschen Auszubildenden über die Iren

Vorurteile über die Iren	vor dem Kontakt	nach dem Kontakt
offen	93 %	46 %
religiös	92 %	54 %
gastfreundlich	85 %	62 %
hilfsbereit	77 %	92 %
fröhlich	77 %	69 %
trinkfreudig	77 %	84 %
bescheiden	62 %	38 %
ehrlich	61 %	23 %
aufgeschlossen	54 %	38 %
zuverlässig	53 %	46 %
Neurteile über die Iren	vor dem Kontakt	nach dem Kontakt
teamfähig	46 %	84 %
unordentlich	0 %	61 %

Anmerkung: Anteil der Befragten, die Extremurteil abgegeben haben

Abb. 2: Veränderungen von Extremurteilen der irischen Kollegen über die Deutschen

Vorurteile über die Deutschen	vor dem Kontakt	nach dem Kontakt
conscientious	93 %	70 %
hard-working	87 %	60 %
direct	86 %	60 %
disciplined	86 %	60 %
punctual	86 %	80 %
rule orientated	80 %	30 %
serious	80 %	20 %
strong-willed	80 %	50 %
tidy	80 %	50 %
reliable	80 %	80 %
ambitious	74 %	40 %
accurate	73 %	40 %
proud	73 %	70 %
progressive	67 %	20 %
hospitable	60 %	20 %
honest	60 %	100 %
nationalistic	53 %	10 %
Neurteile über die Deutschen	vor dem Kontakt	nach dem Kontakt
/	/	/

Anmerkung: Anteil der Befragten, die Extremurteil abgegeben haben



Illustration: Interkulturelle Kommunikation als Prozess

Trainingsfilm

"Der italienische Praktikant"

(© FH Köln, Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz)



Kommunikationsprobleme

- personenbedingt?**
- institutionell bedingt?**
- situationsbedingt?**
- kulturell bedingt?**

co-konstruiert: INTER-KULTURELL?



Trainingsfokus "interkulturelle Kommunikation": welche Kultur, welche Kommunikation?

– "Kultur"
ist in den Beteiligten
vorhanden (C2)?

– "Kultur"
wird attribuiert,
aufgrund als "abweichend"
empfundener kommunikativer
Handlungen (L2)?

Interkulturelle Trainings müssen sich an den situativ
"festgestellten" Differenzen, an den Wirkungen von
Unterschieden orientieren, konkret:

**Das Problem interkultureller Kommunikation liegt in der
Kommunikation, d.h. im Prozess der gemeinsamen
Konstruktion von Verstehen mit sprachlichen Mitteln.**

Dort manifestieren sich Unterschiede als Wirkungen von
aufgefassten Unterschieden.



Konsequenzen

⇒ Notwendigkeit, Interaktionsprozesse differenziert analysieren und bewusst mit-gestalten können

Dazu: Reflexionsprozesse anhand von linguistischen und psychologischen Kategorien durchlaufen; *critical incidents* rekonstruieren, analysieren



Beispiele aus der Forschung: Grundlagen der *Angewandten Diskurslinguistik*

Methoden zur Analyse interkultureller Kommunikation (nach Brünner 2005)

Um die Reduktion linguistischer Forschung auf Texte aufzuheben:

- neue **Methoden der empirischen Untersuchung** entwickeln
- Sprache wird nicht als *langue*, sondern als sprachliches Handeln begreifen
- die **mündliche Kommunikation im (Berufs-)Alltag** unserer Gesellschaft, nicht mehr primär der schriftliche Text, **als bedeutsames Untersuchungsobjekt** in den Mittelpunkt rücken
- als **empirische Basis** nicht Einzelbelege oder isolierte Beispielsätze, sondern **Korpora authentischer Kommunikation** erstellen
- Daten: **gesprochene Sprache audio-visuell aufzeichnen**
- Methoden: **Transkriptionen** und Analysekategorien erstellen, die dem Handlungscharakter von Sprache Rechnung tragen (z.B. **Musteranalyse, Gesprächskonstitution, Gattungsspezifika**).



Typisierungen von Kommunikationsproblemen (LAC)

- **unterschiedliche soziale Bedeutung** gesprächsrelevanter Begriffe:
KONZEPT; PROFESSOR; VERTRAG; ZEITANGABE; DISTANZ
- **unterschiedlicher Ausdruck Sprechhandlungen:**
 - *etwas VERSPRECHEN;*
 - *das "DU + VORNAME" als Anrede;*
 - *ein KOMPLIMENT machen/annehmen;*
 - *sich beDANKen*
- **unterschiedliche Gesprächsorganisation:**
 - Pausen;
 - Sprecherwechsel;
 - Gesprächsabschnitte (z.B. ernst – unernst)
- **unterschiedliche Darstellung von Fakten in Texten:**
 - Explizitheit;
 - Kontextualisierung



Fallbeispiele aus der Forschung: **Begriffe, Wortbedeutungen**

unterschiedliche Begriffe: **die Verwendung von Wörtern**

Konkreta – Abstrakta – Handlungen – Institutionen
z.B.

- * KONZEPT – CONCEPT (frz.)
- * BEWERBUNG
- * ZEITangaben ("*wir treffen uns um 10h*": Zeitpunkt od. Zeitraum?)
- * UNIVERSITÄT – UNIVERSITÉ – UNIVERSITY
- * im Restaurant DAS ESSEN FÜR ALLE BEZAHLEN
- * ...



Cx-Transfer der Kategorie Begriffe/Wortbedeutung:

unterschiedliche Begriffe:

die Verwendung von Wörtern

bezüglich irritierender

Konkreta – Abstrakta – Handlungen – Institutionen

- den kulturspezifischen Bedeutungsbereich erkunden
(Hypothesen aufstellen und festhalten; metakommunikativ erfragen; experimentieren),
- verbunden mit bewusstem Registrieren, wann/in welchem Kontext/wie... die Begriffe verwendet werden
(*"wenn das, was die Franzosen vorlegen, mit CONCEPT tituliert ist, dann muss das wohl gemeint gewesen sein"*).



Fallbeispiele aus der Forschung:
Gesprächsorganisation

unterschiedliche Strukturierungen:
des Ablaufs von Gesprächen, hier Fokus auf:

- **Pausen** (Microebene);
- **Sprecherwechsel** (Microebene);
- **Gesprächsabschnitte** (Macroebene)
z.B. ernste/unernste Phasen



Zwischentest

- Ihre interkulturelle Kompetenz soll hier getestet werden. Bitte lesen Sie die Darstellung des Handlungsablaufs genau durch und formulieren Sie Hypothesen, warum es zu dem beschriebenen Ärger kam.

Eine finnische und eine deutsche Delegation trafen sich in Hamburg, zu einer Verhandlung. Diese wurde in deutscher Sprache geführt, da die Finnen sehr gut Deutsch konnten. Ein Deutscher hatte sich bei einem Kollegen erkundigt, "wie denn die Finnen so sind". Ruhig und freundlich war die Auskunft, vielleicht ein wenig wortkarg, aber sehr kooperativ.



Als erster Schritt in der Verhandlung wurden die schriftlich von jeder Seite ausgearbeiteten Konzepte vorgestellt.

Dann entspann sich eine Diskussion, in dessen Verlauf die Finnen teilweise sehr unruhig wurden: Oft mussten sie die deutschen Partner unterbrechen, um selbst was sagen zu können. Manchmal lauschten sie auch "wortkarg" einfach den Ausführungen und wünschten schließlich eine Verhandlungspause.

Letztendlich wurde mühevoll eine Entscheidung getroffen, obwohl beide Seiten sehr konkrete Lösungen ausgearbeitet hatten und auch genügend Zeit, sie der anderen Seite deutlich zu machen.

Die Deutschen verließen sehr irritiert den Verhandlungsort, die Finnen sehr verärgert: die Deutschen seien richtig aggressiv, oftmals auch unhöflich gewesen. Ein deutscher Teilnehmer hörte eine Bemerkung eines Finnen, die nach "das war wieder die deutsche Dampfwalze" klang.



Zwischentest: **Beschreibungen** und **Attributionen**

Als erster Schritt in der Verhandlung wurden die **schriftlich* von jeder Seite ausgearbeiteten **Konzepte* **vorgestellt*.

Dann entspann sich eine Diskussion, in dessen Verlauf die Finnen teilweise sehr unruhig wurden: Oft mussten sie die deutschen *Partner* **unterbrechen*, um selbst was sagen zu können. Manchmal lauschten sie auch einfach *"wortkarg"* den Ausführungen und wünschten schließlich eine Verhandlungspause.

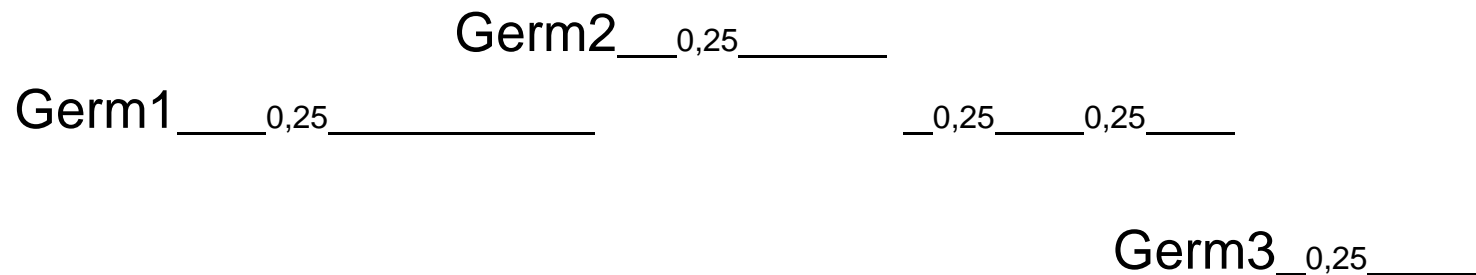
Letztendlich wurde *mühevoll* eine Entscheidung getroffen, obwohl beide Seiten sehr konkrete Lösungen ausgearbeitet hatten und auch genügend Zeit, sie der anderen Seite deutlich zu machen.

Die Deutschen verließen sehr *irritiert* den Verhandlungsort, die Finnen sehr *verärgert*: die Deutschen seien richtig *aggressiv*, oftmals auch *unhöflich* gewesen. Ein deutscher Teilnehmer hörte eine Bemerkung eines Finnen, die nach *"das war wieder die deutsche Dampfwalze"* (*Stereotyp*) klang.

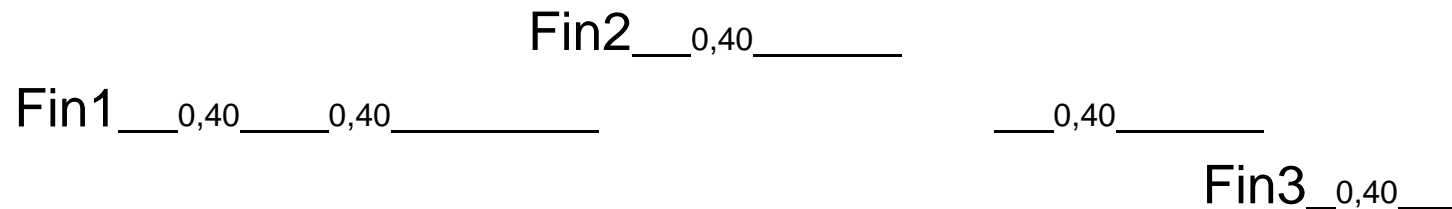


Gesprächsorganisation (Vergleich C1-C2): *redesuginterne Pause – Redeübergabepause*

⇒ Konventionen in Deutschland:



⇒ Konventionen in Finnland:



Wirkung: Fin fühlt sich von Germ unterbrochen

Attribution: (Fin:) Germ redet bzw. ist "aggressiv"; (Germ:) Fin ist "lahm"

Reaktion: (Fin:) Themen-Verschiebung bzw. Rückzug; (Germ:) Aktivität



Cx-Transfer der Kategorie Gesprächsorganisation: *redesuginterne Pause – Redeübergabepause*

⇒ Konventionen in Frankreich:

Fra2_ _ _ _ _
Fra1_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Fra3_ _ _ _ _

⇒ Konventionen in Mexiko:

Mex2_ _ _ _ _
Mex1_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Mex3_ _ _

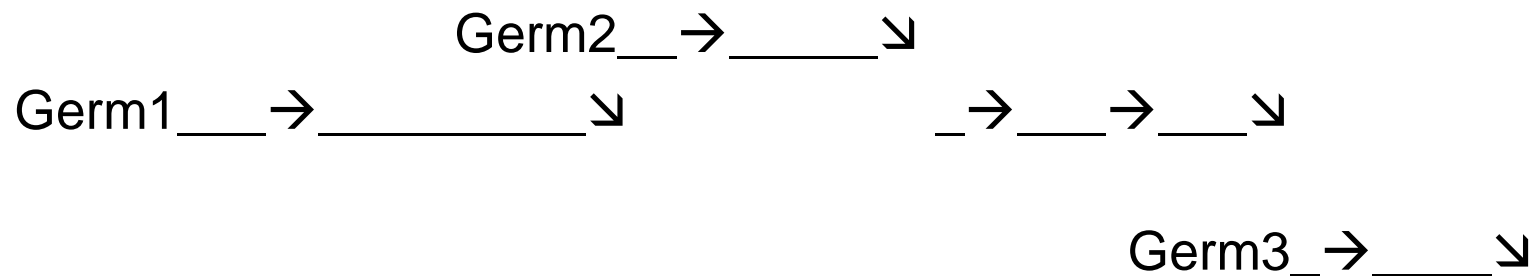
Wirkung: Germ fühlt sich von Fra/Mex unterbrochen

Attribution: (Germ:) Fra/Mex redet bzw. ist "aggressiv"

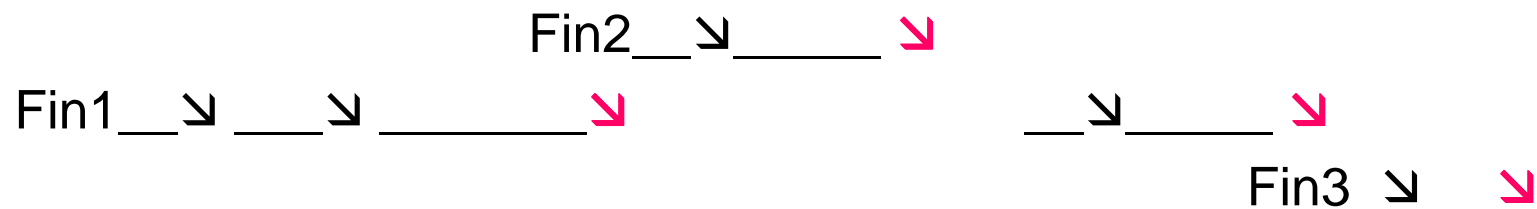
Reaktion: insistieren beim Sprecherwechsel bzw. Rückzug

Gesprächsorganisation (Vergleich C1-C2): *Intonationskonventionen*

⇒ Konventionen in Deutschland:



⇒ Konventionen in Finnland:



Konventionen Germ: → "ich spreche weiter"; ↘ "ich bin zu Ende"

Konventionen Fin: ↘ "ich spreche weiter"; ↘ "ich bin zu Ende"



Gesprächsorganisation (Vergleich C1-C2): *Modalitätswechsel*

Forschungsprojekt EADS (Deutsche Aerospace)

Interkulturelles Training für deutsche und französ. Ingenieure

Aufgabe: Entwicklung eines Hubschraubers "Tiger"

Arbeitssprache: Englisch

Problem:

- keine persönlichen Kontakte zwischen dt. und franz. Team-Mitgliedern;
- mühsame, z.T aggressive Kommunikationsformen mit vielen anspielungen auf Interaktionsgeschichte



Gesprächsorganisation (Vergleich C1-C2): *Modalitätswechsel*

Forschungsprojekt EADS (Deutsche Aerospace)

Daten:

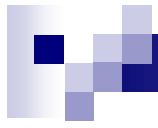
- 16 Std. Video-Aufzeichnungen von Besprechungen
- 1,5 Std. Video-Aufzeichnungen von Rollenspielen
in interkulturellen Trainings
- Einzelinterviews mit allen Team-Mitgliedern

Ergebnis:

Viele Probleme entstanden durch unterschiedliche
Kommunikationskonventionen

Verortung: D → F: *Ihr seid unseriös; albern.*

F → D: *Ihr seid detail-/zahlenversessen.*



Lösung: Modalitätswechsel: ernst-unernst-ernst...

Muster in D-D Besprechungen (Thema suspendieren)

unernst-

personenbezogen

D_B _____

ernsthaft-

sachbezogen D_A _____



D_A _____ D_C _____



Muster in F-F Besprechungen (Gemeinschaft/complicité)

unernst-

personenbezogen

F_B _____ F_D _____ F_C _____

ernsthaft-

sachbezogen F_A _____



F_A _____





Fallbeispiele aus der Forschung:

Intentionen und ihre Realisierungsformen durch Sprechhandlungen/Sprechhandlungssequenzen

Mit anderen **sprechen**, bedeutet **sprachlich handeln**.

Man kann andere Menschen *grüßen*, ihnen etwas *versprechen*, etwas *vermuten*, *sich bedanken*, oder jemandem etwas *versprechen*, eine Person *taufen* oder jemandem/bzw. etwas *eröffnen*.

Diese **Sprechhandlungen** gibt es in jeder Sprache. Doch werden sie meist sehr unterschiedlich in Worte gefasst und gestisch, mimisch, paraverbal (\rightarrow *Intonation*) ausgedrückt.



Fallbeispiele aus der Forschung: **Intentionen und ihre Realisierungsformen durch Sprechhandlungen/Sprechhandlungssequenzen**

- **sich bedanken:**

u.a.: *Haben sie vielen herzlichen Dank! –
Danke(schön)! [leichte Verbeugung]*

- **etwas versprechen:**

*Die Lieferung erreicht sie spätestens Ende nächster
Woche. – Ja, ich kann das für sie erledigen. –
Ich kümmere mich persönlich darum.*

- **jemanden warnen:**

*Wenn sie auch die zweite Investitionsstufe allein über
Kredite finanzieren, geht der Schuss nach hinten los! –
[Du willst gerade zum Chef gehen?] Pass auf, der ist
jetzt schon sauer!...*



Fallbeispiele aus der Forschung:

Intentionen und ihre Realisierungsformen durch Sprechhandlungen/Sprechhandlungssequenzen

Handlungsintentionen sind oft nicht direkt zugänglich, z.B.

A: *Monika, es zieht hier! (Bitte, Befehl, Vorwurf, Warnung...)*

außer: jemand benennt seine Sprechhandlungen explizit, z.B.:

- A: *Ich befehl-e Ihnen hiermit, das Fenster zu schließen!*
(\Rightarrow performative Formel)

Diese Äußerungskette ist nicht nur "**Sprechen**" im Sinne von "Übertragung von Bedeutungen". Denn: Angesprochene können in der Erwiderung auf die entsprechende **Handlung** Bezug nehmen:

- B: *Sie können mir gar nichts **befehlen!**
Höchstens **bitten.***



Fallbeispiel:

Äußerungen auf Deutsch (oder in der Verkehrssprache) wie

"Ich schicke Ihnen in 15 Tagen das detaillierte Angebot."

werden von deutschen SprecherInnen als **Ausdrucksform des VERSPRECHENS** aufgefasst.

Beleg: Reklamation mit Verweis auf *"das war VERSPROCHEN"*

Alternativ-Hypothesen:

A: In L2 wird diese Ausdrucksform als INTENTIONS-BEKUNDUNG (und nicht unbedingt als VERSPRECHEN) benutzt (=andere Sprechhandlung);

B: In L2 wird der Verbindlichkeitsgrad von VERSPRECHEN in zwei Schritten festgelegt:

1. VERSPRECHEN

2. Bestätigung des VERSPRECHENS durch Kontaktaufnahme vor dem Fälligkeitstermin; ansonsten:

⇒3. Implizite Zurückstufung der Verbindlichkeit (→A)



Ziele

- Bewusstmachung **verschiedener Bedeutungen, Sprechhandlungs-Konventionen und gesprächssteuernder Mittel mit ihren Funktionen in L1, L2, Lx**
- Sensibilisierung für "weiße Flecken": unbewusste sprachliche Konventionen, denen man in der Muttersprache folgt und in die Fremdsprache überträgt; **Entkoppelung von sprachlicher Form und Bedeutung.**
- **Ent-Psychologisierung und Ent-Kulturalisierung** der gemachten Erfahrung (*Deutsche kommunizieren/ sind aggressiv; Finnen sind widersprüchlich, sie wollen eine Besprechung und äußern sich nicht*)
- Anstöße für **weitere Aufzeichnungen und Analysen**



Konsequenzen für die Praxis interkultureller Administration: Forschung in der Praxis

- Feststellen von immer wiederkehrenden "kommunikativen Aufgaben" (am Telefon AUSKUNFT GEBEN; BERATEN; INFO EINHOLEN; ENTSCHEIDUNG LEGITIMIEREN...) durch Befragung und Aufzeichnungen
- Erfassen von wiederkehrenden Kommunikationsproblemen
- Beschreibung ("Muster") typischer unbefriedigender Kommunikationsverläufe
- Differenzierung der Perspektiven und Konventionen: Normalitätserwartungen von A aus C1 und B aus C2



Konsequenzen für die Praxis interkultureller Administration: Training für die Praxis

- Analysen von Film-Dokumenten / Transkript-Analysen zwecks Hypothesenbildung (multiple Erklärungen zur Differenzierung der Wahrnehmung von Zeichen)
- Rollenspiele zur Erfahrung unterschiedlicher Kommunikationskonventionen (und eigener Attributionen)
- Analyse und Rekonstruktion eigener Erfahrungen und Berichte aus zweiter Hand
- Experimentieren mit alternativen kommunikativen Ausdrucksformen
- Bestimmung persönlicher Präferenzen (Register; Explizitheit/Direktheit; Einsatz nonverbaler und stimmebezogener Mittel)



Was Sie als Fachleute Ihre *interkulturelle Expertise* einbringen können/sollen

- Fallbeispiele genau erfassen und darstellen, aufgaben- und funktionsorientiert, d.h.
- Ihre Kommunikationsrollen bei administrativen Entscheidungen erfassen
(bes. dann, wenn DAAD-/Akad.AA-MitarbeiterInnen in Repräsentanten-Rollen gedrängt werden:
"Wenn alle in D so sind, wie Sie...")
- Ihre Rolle als "kulturelle Mittler", als Handelnde einer Mittler-Organisation bestimmen mit den spezifischen kommunikativen Aufgaben und praktischen Anforderungen der Umsetzung



Resümee 1

- Kurze Illustration von Phänomenen interkultureller Kommunikation
- Belege für ein systematisches Auftreten von Fehldeutungen kommunikativer Handlungen
- Hinweis auf mögliche Rolle der praxisbezogenen Forschung (Dokumentation problematischer Situationen; Analyse-Vorschläge; Erstellung von Analyse-Kriterien)
- Hinweis auf Trainingskonzepte, die die interkulturelle Expertise einbeziehen



Einbettung in interkulturelle Kompetenzbereiche (Projekt: Interkulturelle Assessment-Centers INCA)

Verortung in interkulturellen Trainingsbereichen:
MOTIVATION – WISSEN -- **HANDLUNGEN**

- | |
|--|
| <i>1. Kommunikative Kooperationsbereitschaft</i> |
| <i>2. Umgang mit unterschiedlichen
Fremdsprachenkompetenzen</i> |
| <i>3. Umgang mit unterschiedlichen
Kommunikationskonventionen</i> |
| <i>4. Umgang mit (selbst verursachten) <u>Wirkungen</u>
unterschiedlicher Kommunikationskonventionen</i> |



Umgang mit Wirkungen unterschiedlicher Kommunikationskonventionen

Motivation	Wissen	Handeln
<p>Bereitschaft die (ungewohnten) Äußerungen des Gesprächspartners als Re-Aktionen auf eigene (ungewohnte) Äußerungen zu behandeln.</p> <p>Bereitschaft, interkulturelle Kommunikationsregeln auszuhandeln und zu übernehmen</p>	<p>Müller-Jacquier</p>	



Umgang mit Wirkungen unterschiedlicher Kommunikationskonventionen

Motivation	Wissen	Handeln
<p>Bereitschaft die (ungewohnten) Äußerungen des Gesprächspartners als Re-Aktionen auf eigene (ungewohnte) Äußerungen zu behandeln.</p> <p>Bereitschaft, interkulturelle Kommunikationsregeln auszuhandeln und zu übernehmen</p>	<p>Wissen hinsichtlich der besonderen Dynamik interkultureller Kommunikation und möglicher Wirkungen unterschiedlicher Kommunikationskonventionen.</p> <p>Wissen bezüglich der Möglichkeiten, situationstypische interkulturelle Kommunikationsregeln zu entwickeln.</p> <p>Müller-Jacquier</p>	



Umgang mit Wirkungen unterschiedlicher Kommunikationskonventionen

Motivation	Wissen	Handeln
<p>Bereitschaft die (ungewohnten) Äußerungen des Gesprächspartners als Re-Aktionen auf eigene (ungewohnte) Äußerungen zu behandeln.</p> <p>Bereitschaft, interkulturelle Kommunikationsregeln auszuhandeln und zu übernehmen</p>	<p>Wissen hinsichtlich der besonderen Dynamik interkultureller Kommunikation und möglicher Wirkungen unterschiedlicher Kommunikationskonventionen.</p> <p>Wissen bezüglich der Möglichkeiten, situationstypische interkulturelle Kommunikationsregeln zu entwickeln.</p> <p>Müller-Jacquier</p>	<p>Aushandeln und Klärung interkultureller Kommunikationsregeln.</p>



Resümee 2

aber: die Differenzierungen lassen sich in der Trainings-simulation (Di) nicht alle durchhalten. Interkulturelle Kompetenzen kann man auch in Trainings von durchschnittlich 1,5 Tagen nicht substantiell verändern.

Aber: Eine differenzierte Wahrnehmung, die in Trainings erarbeitet werden kann, kann durch bewusste Anwendung im Kommunikationsalltag zu einer komplexeren Kompetenz ausgebaut werden.

Vorschlag:

Verbindung der Trainingsverfahren und -ziele durch:

einen 'Lernvertrag', besser:

⇒ "Kompetenz-Portfolio"



Resümee-Wunsch:

Ziel: Eigene und arbeitsplatzbezogene Dokumentation der Weiterentwicklung von interkulturellen Kompetenzen (des täglichen *clash of cultures!*).

⇒ Transfer-Problem Theorie–Praxis umkehren:

- vom 'Forscher-Praktiker-Dialog'
zum

- **'Praktiker-Forscher-Dialog'**

Wünsche Ihnen Neugierde beim Entdecken fremder Kommunikationskonventionen!

Die ForscherInnen in den einschlägigen Studiengängen stehen mit Rat und Tat bereit!



Nachtrag:

Bestimmungskriterien für "Interkulturelles Training"

- unter **Anleitung** (erfordert Trainerin)
- mit professioneller **Moderation**
- **zeitlich begrenzte** Maßnahme
- verbunden mit **definierbarem Ziel**
- im Kontext **spezifischer Aufgaben** (Anwendungsziele), *output*-orientiert
- umfasst (grundlegende) **Einsichten** (Deutungsmuster) und **Handlungsaspekte**
- unterliegt **Evaluationen**
- ist **kostenpflichtig**

Definition interkulturelles Training

- Abgrenzung



vor allem durch die gewählten Lernformen:

Lernen "über X" ↔ wechselseitiges Lernen (Prozess)

- **Ziel:** Lern-Event, genaue Berücksichtigung der (subjektiven) Lernbedürfnisse,

- **Praxis:** Tendenz zur Mystifizierung der Inhalte und Ritualisierung der Lernformen zugunsten einer vordergründigen Verständlichkeit und Akzeptanz



Analysekriterien

zur ANALYSE VON TRAININGSKONZEPTEN

- **ZEIT**

vorbereitend – begleitend – reintegrierend

- **AUSRICHTUNG**

allgemein-kulturell – kulturspezifisch

- **LERNZIELE**

kognitiv – affektiv – handlungsorientiert

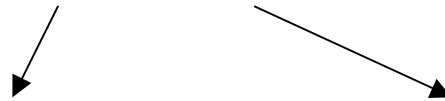
- **METHODEN**

fallorientiert – kontrastiv – interaktiv



Maßnahmen

- spezifische Ausgangslage (s.o. "interkulturelle Expertise") erfordert spezifische Trainings-/Weiterbildungsmaßnahmen
- Vorstellung im Detail: Di
- zur Verbesserung der Qualität (s.o. ERASMUS-Phase): Blick auf **Evaluationen** richten



Evaluation der **Seminar-**
veranstaltung

Evaluation der **Lernziele**