

DAAD-Tagung in Frankfurt (20.-21.10.2008): Interkulturelle Kompetenz für das ERASMUS-Programm

Workshop: Länderübergreifende Vorbereitung

Elke Bosse

11:30 – 13.00	- Diversity im Hochschulalltag – psychologisch orientierte Perspektiven
Mittagspause	
14:00 – 16:30	- Reflexion interkultureller Erlebnisse im Hochschulalltag – linguistisch orientierte Perspektiven - Handlungsperspektiven für Betreuung & Beratung

Der Workshop zielt darauf ab, den Bedarf einer interdisziplinär ausgerichteten Förderung interkultureller Kompetenz transparent zu machen. An Fallbeispielen aus dem Hochschulalltag wird zunächst veranschaulicht, welche Zugänge die in interkulturellen Trainings häufig zur Anwendung kommende, psychologisch orientierte Herangehensweise an interkulturelle Kommunikation bietet. So wird mit Bezug auf Lehr-Lernkulturen und das soziale Miteinander im Studienalltag herausgearbeitet, inwiefern kulturspezifische Wertorientierungen zu den Herausforderungen interkultureller Kommunikation beitragen. Mit einer solchen Erfassung kultureller Unterschiede auf der Ebene von Werten und Einstellungen lassen sich allerdings nur Aussagen über die Voraussetzungen interkultureller Kommunikation treffen - der Blick auf die eigentliche Interaktionsdynamik bleibt dagegen verstellt. Dies bedeutet letztendlich, dass sich die in psychologisch ausgerichteten interkulturellen Trainings geförderten Kompetenzen oft auf länderspezifische Kenntnisse von kulturellen Orientierungssystemen konzentrieren.

Im zweiten Teil des Workshops wird interkulturelle Kommunikation deshalb aus einer kulturübergreifenden, linguistisch orientierten Perspektive erkundet, mit Hilfe derer man Einblicke in die Dynamik interkultureller Kommunikationsprozesse gewinnen und Aussagen über typische Kommunikationsprobleme treffen kann. So lassen sich durch eine linguistische Analyse kommunikativen Handelns nicht nur ‚mitgebrachte‘ Unterschiede aufdecken, sondern darüber hinaus auch Wirkungen bestimmen, zu denen der wechselseitige Umgang mit ungewohnten Handlungsweisen führen kann. Auf dieser Grundlage ist interkulturelle Kompetenz als eine Fähigkeit zu fördern, die sich nicht auf Kenntnisse kultur- oder sprachspezifischer Kommunikationskonventionen beschränkt. Vielmehr können linguistisch orientierte interkulturelle Trainings im Sinne einer länderübergreifenden Förderung vermitteln, wie sich konkrete kommunikative Anforderungen des Studienalltags an einer Hochschule im Ausland bewältigen lassen.

Die Auseinandersetzung mit diesen beiden unterschiedlichen Trainingsansätzen geht einher mit einem Austausch von Erfahrungen, über die die TeilnehmerInnen des Workshops aufgrund ihrer auf Auslandsaufenthalte bezogenen Beratungs-, Betreuungs- und Organisationsaufgaben verfügen. Mit Blick auf diese Aufgaben werden am Ende des Workshops Handlungsperspektiven für möglichst nachhaltige Verknüpfungen von studentischer Mobilität mit interkulturellen Trainings entwickelt.

Workshop-Dokumentation

1. Ablaufplan des Workshops

Anmerkungen zum Design interkultureller Trainings

Helmolt, Katharina von (2007): Interkulturelles Training: Linguistische Ansätze. In: Straub, Jürgen et al. (Hg): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart, 763-772.

Leenen, Wolf Rainer (2007): Interkulturelles Training: Psychologische und pädagogische Ansätze. In Straub, Jürgen et al. (Hg): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart, 773-783.



2. Diversity: persönliche Ebene

Abfrage von

- persönlichen Ressourcen (Was bringen die TN für das Thema mit?)
- persönlichen Erwartungen und Anliegen in Bezug auf den Workshop



3. Diversity: Institutionelle Ebene

Kulturzwiebel-Modell zur Beschreibung deutscher Hochschulkultur mit Assoziationen der TN

Rathje, Stefanie (2006): Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. In: Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht 11/3, 21 S. (Online unter: <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-11-3/docs/Rathje.pdf>) [letzter Zugriff: 13.09.2008].

Roth, Juliana (2004): Eigene Kultur. In: Roth, Juliana / Köck, Christoph (Hg.): Culture Communication Skills – Interkulturelle Kompetenz. München: Bayerischer Volkshochschulverband, 11-20.



4. Diversity: Institutionelle Ebene

Fallbeispiel
Hochschulkommunikation

Otten, Matthias (2006): Interkulturelles Handeln in der globalisierten Hochschulbildung. Bielefeld, 74.

Feedback im Seminar

Dr. Bischoff hält in diesem Semester eine Lehrveranstaltung für eine internationale Seminargruppe mit 16 Studierenden. Um eine regelmäßige aktive Beteiligung der Studierenden sicherzustellen, beschließt er folgende Arbeitsmethode: In jeder Sitzung soll eine Studierende oder ein Studierender zu einem bestimmten Thema ein kurzes Referat von 15 min halten. Dieses soll anschließend von zwei anderen Studierenden (Kommentatoren) durch ein kurzes Feedback kommentiert werden. Dr. Bischoff hält die Kompetenz, mit Pro- und Contra-Argumenten zu wissenschaftlichen Themen offen und kritisch Stellung nehmen zu können, für eine grundlegende Fähigkeit wissenschaftlichen Arbeitens, die entsprechend trainiert werden muss.

Während sich einige Studierende im Kurs als diskussionsfreudige Kommentatoren zeigen und die Lehrveranstaltung durch ihr engagiertes Feedback sichtlich beleben, halten sich andere in dieser Rolle sehr zurück. Sie beschränken sich in ihren Kommentaren oft auf einige lobende Bemerkungen zur gelungenen Präsentation des Hauptreferenten. Wenn Dr. Bischoff genauer nachfragt, ob es Aspekte im Referat gibt, die die Kommentatoren anders sehen würden oder denen sie nicht so zustimmen, erhält er meist nur vage und eher oberflächliche Antworten.

Dr. Bischoff vermutet zunächst mangelnde Sprachkenntnisse bei einigen Studierenden als Ursache. Er stellt aber schnell fest, dass die Sprachkenntnisse bei fast allen Studierenden sehr gut sind und sie dem Kurs gut folgen können.

Nun, nachdem sich einige Studierende im Kurs bereits über die unmotivierte Beteiligung mancher Co-Referenten beschwerten und endlich „gleichen Einsatz“ von allen fordern, beginnt Dr. Bischoff sich ernsthaft Sorgen um den Erfolg seiner Lehrveranstaltung zu machen.

5. Diversity: Institutionelle Ebene

Wertorientierungen in
Bezug auf Lehr-
Lernkulturen

Hofstede, Geert (1986):
Cultural Differences in
Teaching and Learning.
International Journal of
Intercultural Relations, 10,
301-317.



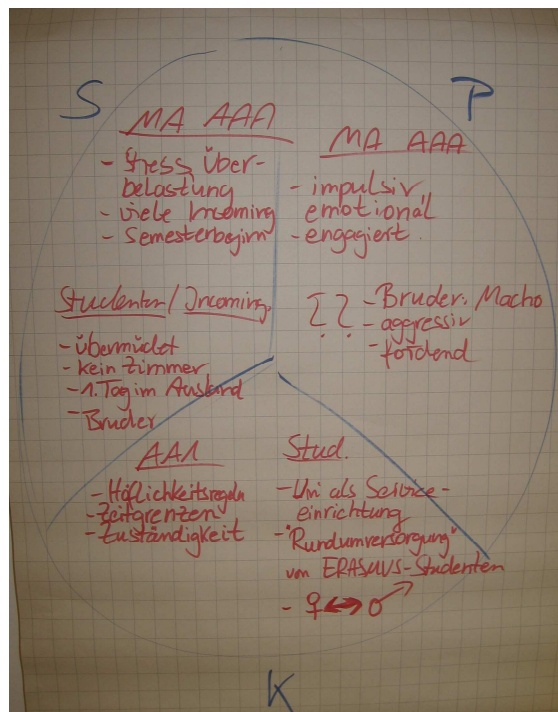
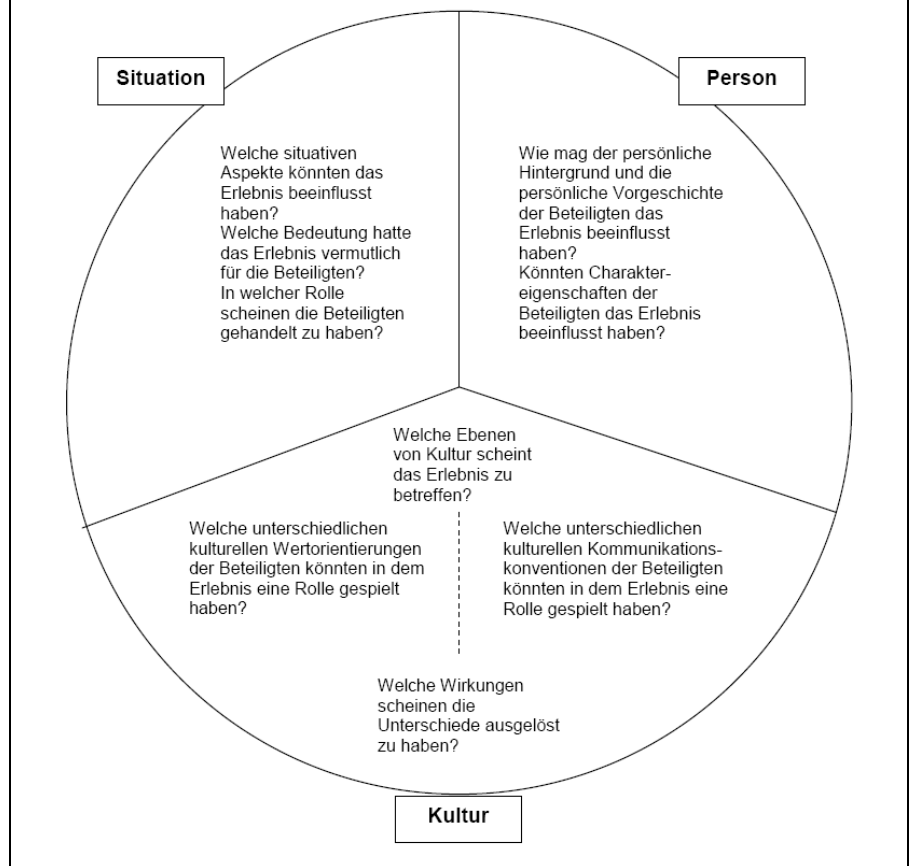
Wertorientierungen im Bereich Lehren & Lernen	
Gruppe ←	→ Individuum
Ein Studium dient dazu, Ansehen im sozialen Umfeld zu gewinnen.	Ein Studium dient dazu, Qualifikationen zu erwerben.
Bei der Wahl des Studiengangs spielt der Ruf einer Universität die wichtigste Rolle.	Bei der Wahl des Studiengangs spielen die Interessen der Studierenden die wichtigste Rolle.
Von Studierenden wird erwartet, dass sie sich Lerninhalte einprägen und korrekt reproduzieren können.	Von Studierenden wird erwartet, Lerninhalte analysieren und kritisch hinterfragen zu können.
Studierende sind Mitglieder in relativ stabilen Gruppen, die sich je nach gemeinsamem Studiengang oder Jahrgang bilden.	Studierende sind Mitglieder verschiedener Interessensgemeinschaften und wechselnder Arbeitsgruppen.
Regeln ←	→ Kontext
Dozenten strukturieren die Lerninhalte in aufeinander aufbauende Einheiten.	Dozenten folgen einem ganzheitlichen Ansatz und behandeln verschiedene Themenaspekte gleichzeitig.
Bei der Auswahl der Lerninhalte hat die Struktur des wissenschaftlichen Fachgebiets Priorität.	Die Auswahl der Lerninhalte richtet sich vornehmlich nach dem Dozenten, den Lernenden und/ oder der Lernsituation.
Formale Vereinbarungen zwischen Studierenden und Dozenten/Hochschule sind verbindlich und langfristig gültig.	Formale Vereinbarungen zwischen Studierenden und Dozenten/Hochschule sind vorläufig und werden an den situativen Bedarf angepasst.
Dozenten bewerten studentische Leistungen im Hinblick auf Sorgfalt und Genauigkeit.	Dozenten bewerten studentische Leistungen im Hinblick auf Kreativität und Innovation.
Hierarchie ←	→ Partizipation
Von Lehrenden wird erwartet sich um die Studierenden zu kümmern und sie anzuleiten.	Von Lehrenden wird erwartet, dass sie die Eigeninitiative von Studierenden fördern.
Studierenden orientieren sich am Rat ihrer Dozenten.	Studierende wägen die Vorschläge ihrer Dozenten ab.
Dozenten werden aufgrund ihrer beruflichen Position und ihres Alters respektiert.	Dozenten werden aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz geschätzt.
Gute Lehre bedeutet, dass der Dozent es versteht, eine überzeugende Vorlesung zu halten.	Gute Lehre bedeutet, dass die Studierenden beteiligt werden und sich untereinander austauschen können.
Leistung ←	→ Unterstützung
Geschätzt werden akademische Leistungen.	Geschätzt wird soziales Engagement.
Dozenten orientieren sich an den leistungsstärksten Studierenden.	Dozenten orientieren sich an den durchschnittlichen Studierenden.
Wettbewerb führt zu besserer Leistung.	Solidarität und Zusammenarbeit führen zu besserer Leistung.
Studierende versuchen, mit ihren Leistungen aus der Gruppe hervorzutreten.	Studierende versuchen, sich zurückhaltend zu zeigen und in ihre Gruppe zu integrieren.
Studierende bewundern fachlich herausragende Dozenten.	Studierende bewundern freundliche Dozenten.

**6. Diversity:
Diskursive Ebene**

Reflexion eigener
interkultureller Erlebnisse

Grosch, Harald / Groß,
Andreas (2005): Entwicklung
spezifischer Vermittlungs-
formen und Medien. In:
Leenen, Rainer et al. (Hg.):
Bausteine zur interkulturellen
Qualifizierung der Polizei.
Münster, 227-271.

K-P-S-Modell mit Leitfragen zur Analyse eigener interkultureller Erlebnisse


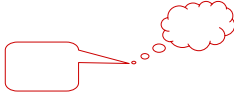
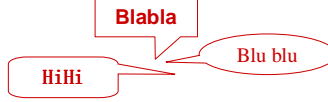



7. Diversity: Diskursive Ebene

Müller-Jacquier, Bernd (2000a): Linguistic awareness of cultures. Grundlagen eines Trainingsmoduls. In: Bolten, Jürgen (Hg.): Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation. Leipzig, 20-49.

Müller-Jacquier, Bernd (2004): Cross-Cultural versus Interkulturelle Kommunikation. Methodische Probleme der Beschreibung von Interaktion. In: Lüsebrink, Hans-Jürgen (Hg.): Konzepte der Interkulturellen Kommunikation. Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinärer Perspektive. St. Ingbert, 69-113.

Linguistic Awareness of Cultures

- Soziale Bedeutung 
- Sprechhandlungen 
- Gesprächsorganisation 
- Nonverbalia / Paraverbalia 



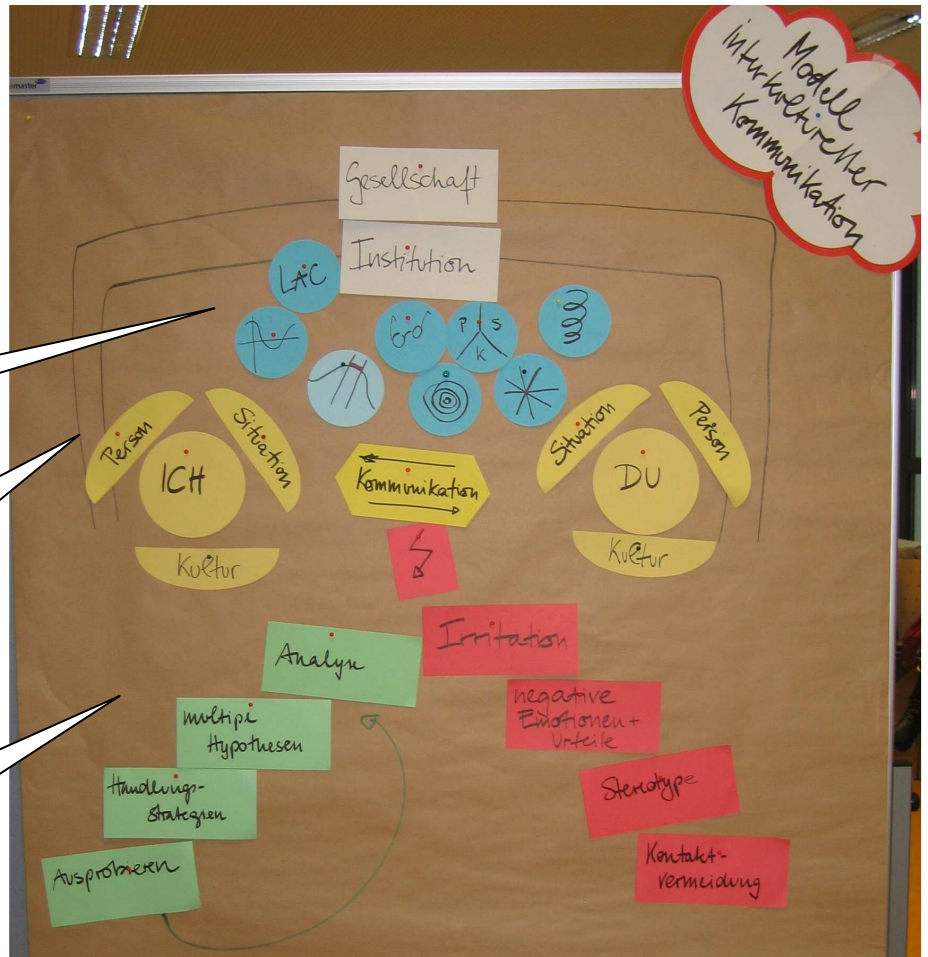
8. Ablaufmodell interkultureller Kommunikation

Kammhuber, Stefan (2000):
Interkulturelles Lernen und
Lehren. Wiesbaden.

Trainingsbausteine &
konzeptuelle Werkzeuge

Basiskonstellation interkultureller
Kommunikation

Chancen & Risiken
interkultureller Kommunikation

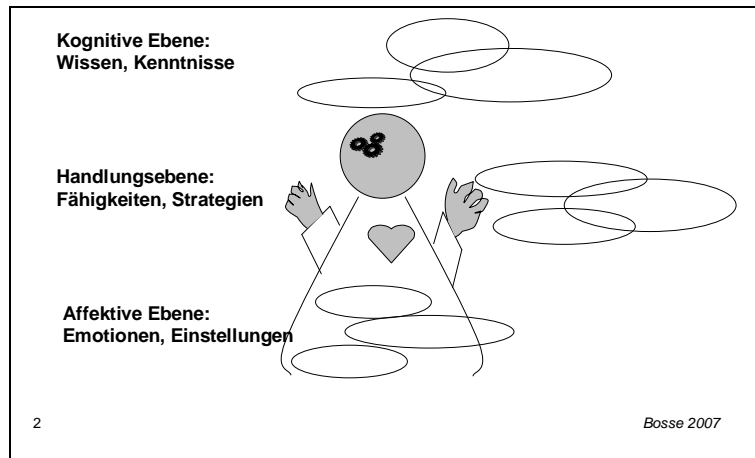


9. Handlungsperspektiven

Individuelle Ebene:
Modell interkultureller
Kompetenz

Knapp-Potthoff, Annelie
(1997): Interkulturelle
Kommunikationsfähigkeit als
Lernziel. In: Knapp-Potthoff,
Annelie/ Liedke, Martina
(Hg.): Aspekte
interkultureller
Kommunikationsfähigkeit.
München, 181-205.

Scheitza, Alexander (2007):
Interkulturelle Kompetenz:
Forschungsansätze, Trends
und Implikationen für
interkulturelle Trainings. In:
Otten, Matthias et al. (Hg.):
Interkulturelle Kompetenz
im Wandel. Bd. 1:
Grundlegungen, Konzepte
und Diskurse, Frankfurt
a.M., 91-119.



Institutionelle Ebene:
Bedarf & Ideen

Leenen, Rainer / Groß,
Andreas (2007):
Internationalisierung aus
interkultureller Sicht:
Diversitätspotenziale der
Hochschule. In: Otten,
Matthias et al. (Hg.):
Interkulturelle Kompetenz im
Wandel. Bd. 2: Ausbildung,
Training und Beratung.
Frankfurt a.M., 185-214.

