

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 1 von 37



Schlüsselkompetenzen – eine internationale Kultur? Dokumentation der 5. Jahrestagung der Gesellschaft für Schüsselkompetenzen e.V. am 25., 26. und 27. August 2008 an der BITS Iserlohn

Die 5. Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen e.V. (früher Bundesweite Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen) wurde gemeinsam mit der BITS (Business and Information Technology School GmbH) in Iserlohn ausgerichtet. Schwerpunkt der Tagung war im Jahr 2008 die interkulturelle Sensibilität, d.h. der internationalen Studierenden und Lehrenden, Kontakte und Kommunikation mit ausländischen Einrichtungen usw. Die Einladung ging an alle deutschen Hochschulen und richtete sich an Lehrende, Studierende, Trainerinnen und Schlüsselkompetenzen Hochschulen Trainer. die an und hochschulnahen Einrichtungen anbieten und umsetzen.

1. Programm der Tagung



Abb. 1: Eingang der BiTS in Ierlohn

1.1 Pre-Workshop

Am 25. August 2008 fand zum Thema "Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz – Arbeiten im multinationalen Umfeld" ein Pre-Workshop für 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer statt, der von Fadja Ehlail, M.A., comAcross, Mannheim geleitet wurde.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 2 von 37

1.2 Programm der Tagung am 26. und 27. August 2008

Begrüßung an der BiTS Iserlohn durch den Präsidenten Dietrich Walther

Grußworte der Stadt Iserlohn durch die stellvertretende Bürgermeisterin Renate Brunswicker

Der Vorstand der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen eröffnet seine 5. Jahrestagung, Prof. Dr. Tobina Brinker

Intercultural Competencies: What they are and how to develop and assess them, Prof. Dr. Peter Franklin, HTWG Konstanz University of Applied Science



Abb. 2: Grußwort des Präsidenten

Schlüsselkompetenzen – Schlüssel zur Karriere? Dr. Stefan Zeisel, Deutsche Post World Net

Fit für 's Ausland – internationale Schlüsselkompetenzen an der BITS? Dr. Britta Ruhnau, Dozentin an der BITS Iserlohn

World Café mit Projektmarkt

Interkulturelle Aktivitäten an der Hochschule Bochum Prof. Dr. Hannelore Küppers, Hochschule Bochum

China ist anders – Was man über China und die Chinesen wissen sollte Elke Spielmanns-Rome, China Access, Bonn

Ergebnisse und Abschluss der Tagung, Ausblick

Mitgliederversammlung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen e.V.



Abb. 3: Organisationsteam der Tagung: Tobina Brinker, Manuela Richter, Britta Ruhnau



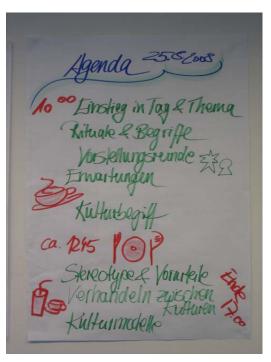
Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 3 von 37

2. Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz – Arbeiten im multinationalen Umfeld

Fadja Ehlail, M.A., comAcross, Mannheim

Im Zuge der globalen Vernetzung nimmt der Bedarf an Methoden zum Gestalten gewinnbringender kulturübergreifender Interaktion zu: eine Herausforderung, mit der sich im Zuge der Internationalisierung in zunehmendem Maße auch Universitäten und Hochschulen konfrontiert sehen.

Der Rahmen der im Tagung ,Schlüsselqualifikationen – eine internationale Kultur' angebotene Pre-Workshop ,Interkulturelle Sensibilisierung greift diese Thematik auf und Teilnehmern versucht, den Unterstützung anzubieten, um Begegnungen mit Personen unterschiedlicher Herkunft gewinnbringend zu gestalten.



Im Workshop wird zunächst das Wesen



von Kultur beleuchtet, um eine handlungsleitende Arbeitsgrundlage zu schaffen, die sich zwar an die sozial -. und kulturwissenschaftliche Debatte um die Begrifflichkeit anlehnt, sie aber nicht zum zentralen Thema macht. Im Fokus steht die Frage nach der Alltagsbedeutung von Kultur, in der das Eigene als das Vertraute gilt, das nicht mehr bewusstseinspflichtig ist und somit auch kaum hinterfragt wird. Was wir als fremd wahrnehmen, wirkt hingegen oft störend oder anstrengend und veränderungswürdig oder sogar -bedürftig. Im Bezug auf alltägliches Handeln wird die eigene Kultur folglich als spezifisches empfunden, Orientierungssystem das auf aeteilten Werten beruht und einen Interpretationsrahmen für eine Gruppe, Gesellschaft oder Organisation stellt. Dieser

bedingt unsere Wahrnehmung, das heißt, wir sehen die Dinge so, wie wir gelernt haben, sie zu sehen.

In dem ständigen (unbewussten) Bestreben, unsere Beobachtungen in unseren Orientierungsrahmen einzuordnen, versuchen wir, Erlebtes und Erfahrenes in einen Sinnzusammenhang zu setzen, indem wir die eingehenden Informationen mit bereits Bekanntem in unserem Wahrnehmungssystem verknüpfen. Stellt unser Interpretationsrahmen aber keine brauchbaren Schemata bereit, reagieren wir irritiert, vielleicht verärgert, in jedem Fall verunsichert. Dies geschieht, wenn wir uns mit fremden Situationen in fremden Umgebungen auseinandersetzen müssen.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 4 von 37

Im Workshop wird Kultur als diese sinnstiftende Interpretationsgrundlage beleuchtet, der prägende Charakter kultureller Zugehörigkeit hinterfragt und die Grenzen der eigenen Wahrnehmung erfahrbar gemacht. Es wird davon Abstand genommen, kulturelle Differenz auszuschalten, gleich zu machen und anzupassen oder Rezepte zu liefern, die eine Kommunikation frei von Hürden und Missverständnissen versprechen. Diese Unterfangen wären unvermeidlich zum Scheitern verurteilt.

Ein interkulturelles Training muss zum Ziel haben, Sensibilität für die Bedeutung von kulturellen Orientierungssystemen aufzubauen und die Teilnehmer zu befähigen, ihre eigene Normalität in Frage stellen zu können, indem sie lernen, ihren eigenen Orientierungsrahmen und ihre Interpretationsschemata differenziert zu erkennen. Konsequenterweise geht es bei einer Sensibilisierung für das Fremde um eine Bewusstmachung des Eigenen und somit darum, das Bewusstseinspflichtige sichtbar und für die Teilnehmer erfahrbar zu machen. Im Training sollen Wege aufgezeigt werden, das Eigene kritisch zu sehen, um Offenheit zu entwickeln und mit Irritation umzugehen. Es sollen neue Unterstützungssysteme aufgebaut werden, die sich in die individuellen Alltagswirklichkeiten integrieren lassen.

Rezepte und Verhaltensknigge für China, Indien oder gar Arabien (wo auch immer man dies genau lokalisieren mag) helfen hingegen nicht, unseren Interpretationsrahmen zu vergrößern. Sie engen das Denken ein und verstärken Unsicherheiten, denn das Eigene wird als Referenzsystem verstärkt und das Fremde nicht in den persönlichen Erfahrungshorizont integriert - wir nehmen die Beobachterrolle ein und versuchen, den vermuteten Erwartungen der anderen zu entsprechen. Die Kluft zwischen dem Selbst und dem Anderen wird größer. Um den Anforderungen kulturübergreifender Interaktion gerecht zu werden, muss es jedoch gelingen das Fremde in unsere Wahrnehmungsstruktur einzubetten und mit unserem eigenen kulturellen Kontext zu verknüpfen.



Workshop wird kulturelle Prägung für die Teilnehmer mithilfe von Simulationen und Rollenspielen erfahrbar. In geschütztem Raum erleben sie, wie beispielsweise in Begrüßungssituationen Missverständnisse ausgehalten werden müssen und wie schnell simulierte Situationen uns bereits unseres an die Grenzen Orientierungsrahmens bringen können. In Debriefings tauschen Teilnehmer sich die in einem Dialog moderierten aus und analysieren, wie das Erlebte auf einen weiteren über den Workshop hinausgehenden Kontext übertragen werden kann.



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 5 von 37

Anknüpfend an die individuellen Erfahrungen in der Simulation und deren Auswertung werden einschlägige Modelle (Eisbergmodell, Kulturstandards, Kulturdimensionen und die Erkenntnisse Edward T. Halls) vorgestellt und diskutiert und mit den Teilnehmern kritisch auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis geprüft. Mit der individuellen Bearbeitung von Fallbeispielen und deren Diskussion in der Gruppe werden schließlich die theoretischen Grundlagen in den Erfahrungshorizont der Teilnehmer eingebettet und kritisch beleuchtet.

Und woran merken wir am Ende eines solchen Workshops, dass wir interkulturell sensibler oder gar "kompetenter" geworden sind? Zunächst ist interkulturelle Kompetenz (mit aller Kritik an der Begrifflichkeit) kein Zustand, der einmal abschließend erworben werden kann. Kulturübergreifende Begegnungen mit Personen unterschiedlicher Herkunft finden immer im Spannungsfeld des Fremden und des Eigenen statt - einem Prozess, der anstrengend ist, nicht romantisch, wie wir manchmal vielleicht glauben mögen, der uns fordert, aber auch unsere Entwicklung fördert. Gelingen kann dies nur, wenn die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, die Perspektive zu wechseln und zu verstehen, was den anderen bewegt und was ihnen selbst in der jeweiligen Situation wichtig ist, was sie stört und was sie brauchen, um weiter kommunizieren zu können. Toleranz allein reicht dabei nicht aus. Es gilt, sich aus der eigenen Komfortzone heraus zu bewegen. Neues zu wagen und vielleicht auch Rückschläge und Irritationen zu akzeptieren. Ziel muss es sein, den eigenen Standpunkt transparent zu machen, das Eigene zu hinterfragen, um zu verstehen, was das Fremde letztendlich zu dem Fremden macht. Wenn das gelingt, dann sind wir der gewinnbringenden kulturübergreifenden Interaktion ein Stück näher gekommen.

Dreher, Jochen /Stegmaier, Peter: Zur Unüberwindbarkeit kultureller Differenz, Transcript, 2007

Hall, Edward T.: The hidden dimension: New York 1966.

Hall, E. T.: Beyond Culture. New York 1976.

Hall, E.T./Reed Hall, M.: Understanding Cultural Differences: Keys to Succes in West Germany, France and the United States; Yarmouth 1989

Hofstede, Geert: Interkulturelle Zusammenarbeit. Kultur - Organisation - Management. Wiesbaden 1993.

Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln; München 2001

Jammal, Elias (Hg.), Vertrauen im interkulturellen Kontext, Wiesbaden 2008

Kumbier, Dagmar, Schulz von Thun (Hg.), Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Rowohlt, 2006

Meyer, Claude-Héléne, Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Müster, 2006.

Thomas, Alexander et al. (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation; Bd. 1 und Bd. 2 Göttingen 2003

Trompenaars, Fons: Handbuch Globales Managen- Wie man kulturelle Unterschiede im Geschäftsleben versteht, ECON, 1993



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 6 von 37

3. Intercultural Competencies: What they are and how to develop and assess them

Prof. Peter Franklin, HTWG Konstanz University of Applied Science



Intercultural competences:
What they are and
how to develop and assess them

1. What is intercultural interaction competence?
2. What are intercultural competences?
3. How can intercultural competences be developed?
4. How can intercultural competences be assessed?
5. Some concluding remarks



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 7 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für Interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

1. What is intercultural interaction competence?

The ability

- to engage in joint, purposeful activity to achieve relational and / or transactional goals
- which is effective, appropriate and satisfying
- with members of other cultures
- It is also an extremely demanding piece of complexity management -

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr, 5 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.d



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für Interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

2. What are intercultural competences?

Or: what does intercultural interaction competence consist of?

A mixed bag . . .

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz

Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 -Mail: franklin@htwa-konstanz.de





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 8 von 37



Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Chen and Starosta's Model (1996: 362-368)

. . . to master . . .

the affective process: intercultural **sensitivity**

the cognitive process: intercultural **awareness**

the behavioural process: intercultural **adroitness**

KleM - Konstanz Institut für WerteManagemen

Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.d



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

nstitut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Kühlmann & Stahl's Model (1998: 217-218)

Tolerance for ambiguity

Behavioural flexibility

Goal orientation

Sociability

Polycentrism (=non-judgmentalness)

Empathy

Meta-communicative competence

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz

Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: <u>franklin@htwa-konstanz.de</u> Internet: www.kiem.htwa-konstanz.de





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 9 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

2. What are intercultural competences? Some answers from the research

open-mindedness
non-judgmentalness
empathy
tolerance for ambiguity
flexibility in thinking and
behaviour
persistence

resilience to stress
communication skills
language proficiency
display of respect/interest
knowledge of one's own
and other cultures
social relaxation

GeM - Konstanz Institut für WerteManagement TWG Konstanz Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Chen and Starosta's Second Model (2005: 244)

Personal attributes	Communication skills	Psychological adaptation	Cultural awareness
Self- awareness	Message skills	Frustration management	Social values
Self- disclosure	Social skills	Stress management	Social customs
Self-concept	Flexibility	Alienation management	Social norms
Social relaxation	Interaction management	Ambiguity management	Social systems

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz

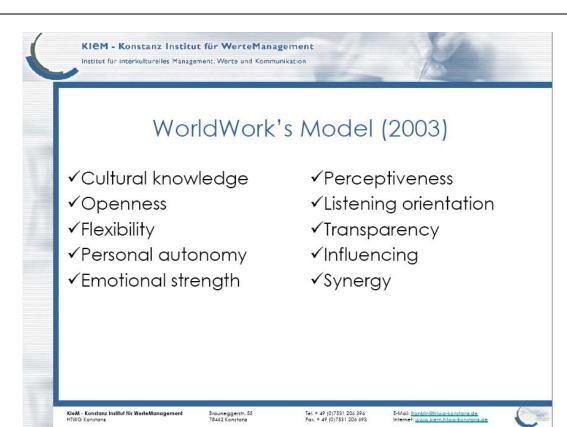
Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 10 von 37

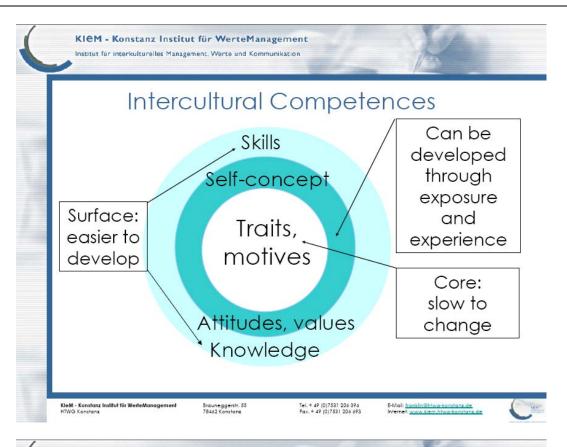






Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 11 von 37



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Current intercultural development practice

- largely concerns cultural awareness
- may also ignore communication skills
- largely ignores personal attributes
- largely ignores psychological adaptation





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 12 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Chen and Starosta's Second Model (2005: 244)

Personal attributes	Communication skills	Psychological adaptation	Cultural awareness	
Self- awareness	Message skills	Frustration management	Social values	
Self- disclosure	Social skills	Stress management	Social customs	
Self-concept	Behavioural flexibility	Alienation management	Social norms	
Social relaxation	Interaction management	Ambiguity management	Social systems	

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz

Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 69 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.de



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

3. How can intercultural competences be developed?







Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 13 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement
Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Approaches

- didactic/expository
- experiential/discovery
- culture-general
- culture-specific

(Gudykunst & Hammer, 1982)

KleM - Konstanz Inslitut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

Internet: www.kiem.htwa-konstanz.de



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation Experiential/ **Discovery** Experiential -Experiential -**Culture General Culture Specific** Culture Culture General Specific Didactic -Didactic -**Culture General Culture Specific** Didactic/ Expository KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 14 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Experiential / discovery

I. Experiential – culture-general		II. Experiential – culture- specific	
	Intercultural communication workshop		Bi-cultural communication workshop
Culture- general simulations	Self- confrontation	Culture- specific simulations	Culture-specific role-plays
Self- assessments			

Adapted from: Gudykunst, Guzley and Hammer (1996: 66-72)

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.de



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Didactic / expository

I. Didactic – culture-general		II. Didactic – culture-specific	
Academic courses in intercultural communication	Cross-cultural dialogues	Foreign language training	Area orientation briefings
Written material	Lecture / discussion techniques	Culture-specific assimilators	Written material
Film	Culture- general assimilators		

Adapted from: Gudykunst, Guzley and Hammer (1996: 66-72)

KIeM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz

Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 -Mail: franklin@htwa-konstanz.de





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 15 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Methods and expected outcomes adapted from Fowler and Blohm (2004)

- Cognitive
- Active
- Intercultural
- Other

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr, 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.de



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Methods and expected outcomes adapted from Fowler and Blohm (2004)

Intercultural method Outcomes

Critical incidents Knowledge, skills, attitudes

Culture assimilator,

intercultural sensitizer Knowledge, skills, attitudes

Cross-cultural dialogues Knowledge, attitudes

Area studies Knowledge

Immersion Knowledge, skills, attitudes





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 16 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement
Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

3. How can intercultural competences be assessed?

HTWG Konstanz

Brauneggerstr. 5:

Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: <u>franklin@htwa-konstanz.de</u> Internet: <u>www.kiem.htwa-konstanz.</u>



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Assessing intercultural competences

- for research purposes
- for educational purposes
- for certification purposes
- for development purposes





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 17 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Assessing intercultural interaction for certification purposes

- For example
 - National Occupational Standards for Intercultural Working (UK)
 - INCA framework

KleM - Konstanz Institut für WerteManagemer HTWG Konstanz Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.d



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkultureiles Management, Werte und Kommunikation

Assessing intercultural interaction for development purposes

- For example
 - Intercultural Development Inventory (Bennett)
 - Cross Cultural Adaptability Inventory (Kelley and Meyers)
 - International Profiler (Worldwork)





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 18 von 37

KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

Some advice for providers of intercultural competence development

- Ensure your teachers and trainers are properly qualified and experienced
- 2. Ensure they can develop skills and attitudes as well as pass on knowledge
- 3. Consider using assessment tools
- 4. Implement extensive rather than intensive programmes

KleM - Konstanz Institut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz Tel. + 49 (0)7531 206 396 Fax. + 49 (0)7531 206 693

E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de Internet: www.kiem.htwa-konstanz.d



KIEM - Konstanz Institut für WerteManagement

Institut für interkulturelles Management, Werte und Kommunikation

KleM Institute for Intercultural Management, Values and Communication

HTWG Konstanz Brauneggerstrasse 55 78462 Konstanz Germany

Tel: +49 (0) 7531-206 168 Fax: +49-(0) 7531-206 87 168 Email: franklin@htwg-konstanz.de Web: www.kiem.htwg-konstanz.de



KIeM - Konstanz Inslitut für WerteManagement HTWG Konstanz Brauneggerstr. 55 78462 Konstanz

Tel. + 49 (0)7531 206 398 Fax. + 49 (0)7531 206 69 E-Mail: franklin@htwa-konstanz.de





Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 19 von 37

Prof. Peter Franklin. Email: franklin@htwg-konstanz.de. Web: www.kiem.htwg-konstanz.de, www.dialogin.com

Intercultural competences:

What they are and how to develop and assess them

A presentation given at the conference of the Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen in Lehre, Forschung und Praxis e. V. / BiTS Iserlohn on September 26, 2008

by Prof. Peter Franklin, KleM Institute for Intercultural Management, Values and Communication, HTWG Konstanz University of Applied Sciences

References and further reading

Albert, R. D. (1983): The intercultural sensitizer or culture assimilator. In: D. Landis and R. Brislin: *Handbook of Intercultural Training: Issues in Theory and Design. Volume 1.* New York: Pergamon Press, 186-217.

Albert, R. D. (1995): The Intercultural Sensitizer/Culture Assimilator as a cross-cultural training method. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1.* Yarmouth: Intercultural Press, 157-168.

Bennett, J. M. and M. J. Bennett (2004): Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. In: D. Landis, J. M. Bennett, et al.: *Handbook of Intercultural Training.* Thousand Oaks: Sage (3rd): 147-165.

Bennett, M. J. (1993): Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: M. R. Paige: *Education for the Intercultural Experience*. Yarmouth: Intercultural Press (2nd): 21-71.

Bennett, M.J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 179-195.

Bhawuk, D. P. S. and R. W. Brislin (2000): Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review* 49(1): 162-191.

Chen, G.-M. and W. J. Starosta (1996): Intercultural communication competence: A synthesis. *Communication Yearbook* 19: 353-383.

Chen, G.-M. and W. J. Starosta (2005): *Foundations of Intercultural Communication*. Lanham: University Press of America (2nd).

Comfort, J. and P. Franklin (2008): *The Mindful International Manager.* York: York Associates. DeMello, C. (1995): Acting the culture contrast. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford:

Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1. Yarmouth: Intercultural Press, 59-68.

Fiedler, F. E., T. Mitchell, et al. (1971): The Culture Assimilator: An approach to cross-cultural training. *Journal of Applied Psychology* 55: 95-102.

Fowler, S. M. and J. M. Blohm (2004): An analysis of methods for intercultural training. In: D. Landis, J. M. Bennett, et al.: *Handbook of Intercultural Training*. London, Thousands Oaks: Sage, 37-84.

Gudykunst, W. B. and M. R. Hammer (1983): Basic training design: Approaches to intercultural training. In: D. Landis and R. W. Brislin: *Handbook of Intercultural Training. Volume 1: Issues in Theory and Design.* New York: Pergamon Press, 118-154.

Gudykunst, W. B., R. M. Guzley, et al. (1996): Designing intercultural training. In: D. Landis and R. Bhagat: *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks: Sage, 61-80.

Hammer, M. R., M. J. Bennett, et al. (2003): Measuring intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations* 27(4): 421-443.

Hammer, M. R., M. J. Bennett, et al. (2003): The Intercultural Development Inventory: A measure of intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations* 27: 421-443.



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 20 von 37

Ingulsrud, J. E., K. Kai, et al. (2002): The assessment of cross-cultural experience: Measuring awareness through critical text analysis. *International Journal of Intercultural Relations* 26(5): 473-492.

Jacobson, W., D. Sleicher, et al. (1999): Portfolio assessment of intercultural competence. *International Journal of Intercultural Relations* 23(3): 467-492.

Kelley, C. and J. E. Meyers (1993): *The Cross-Cultural Adaptability Inventory.* Yarmouth: Intercultural Press.

Kimmel, P. R. (1995): Facilitating the Contrast-Culture Method. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1.* Yarmouth: Intercultural Press, 69-80.

Kühlmann, T. and G. Stahl (1998): Diagnose interkultureller Kompetenz: Entwicklung und Evaluierung eines Assessment-Centers. In: C. Barmeyer and J. Bolten: *Interkulturelle Personalorganisation*. Sternenfels: Verlag für Wissenschaft und Praxis: 213-224.

Landis, D. and R. Brislin (eds) (1983): *Handbook of Intercultural Training. Volume 1: Issues in Theory and Design.* New York: Pergamon Press.

Landis, D. and R. S. Bhagat (eds) (1996): *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks: Sage.

Landis, D., J. M. Bennett, et al. (eds) (2004): *Handbook of Intercultural Training.* Thousand Oaks: Sage.

MacIsaac, D. and L. Jackson (1994): Assessment Processes and Outcomes: Portfolio Construction. *New Directions for Adult and Continuing Education* 62: 63-72.

Paige, R. M. (2004): Instrumentation in intercultural training. In: D. Landis, J. M. Bennett, et al.: *Handbook of Intercultural Training.* Thousand Oaks: Sage: 85-128.

Paige, R. M., M. Jacobs-Cassuto, et al. (2003): Assessing intercultural sensitivity: An empirical analysis of the Hammer and Bennett Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations* 27(4): 467-486.

Prechtl, E. and A. Davidson-Lund (2007): Intercultural competence and assessment: Perspectives from the INCA project. In: H. Kotthoff and H. Spencer-Oatey: *Handbook of Intercultural Communication*. Berlin, New York: Mouton de Gruyter, 7.

Shirts, R. G. (1974, 1995): *BaFa BaFa: A Cross Culture Simulation*. Del Mar, CA: Simile II, Simulation Training Systems.

Spencer-Oatey, H. and P. Franklin (forthcoming): *Intercultural Interaction. A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication*. London: Palgrave-Macmillan.

Stahl, G. (2001): Using assessment centers as tools for global leadership development: An exploratory study. In: M. Mendenhall, T. Kühlmann, et al.: *Developing Global Business Leaders*. Westport, London: Quorum Books: 197-210.

Stewart, E. C. (1995): Contrast-culture training. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1.* Yarmouth: Intercultural Press, 47-58.

Storti, C. (1994): *Cross-Cultural Dialogues: 74 Brief Encounters with Cultural Difference.* Yarmouth: Intercultural Press.

Storti, C. (1999): Cross-cultural dialogues. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 2.* Yarmouth: Intercultural Press, 203-210.

Storti, C. (2001): Old World, New World: Bridging Cultural Differences: Britain, France, Germany and the U.S. Yarmouth: Intercultural Press.

Thiagaran, S. and B. Steinwachs (1990): *Barnga: A Simulation Game on Cultural Clashes.* Yarmouth: Intercultural Press.

Ting-Toomey, S. (1999): *Communicating across Cultures*. New York: The Guilford Press. Triandis, H. C. (1995): Culture-specific assimilators. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1.* Yarmouth: Intercultural Press, 179-186.

Trickey, D. and N. Ewington (2003): A World of Difference - Working Successfully across Cultures. London, WorldWork.



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 21 von 37

Wight, A. R. (1995): The critical incident as a training tool. In: S. M. Fowler and M. G. Mumford: *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Volume 1.* Yarmouth: Intercultural Press, 127-140.

.... A BIOGRAPHICAL NOTE ON PETER FRANKLIN

Peter Franklin, born in Dover and educated at Cambridge University, U.K., is Professor of Business English and Intercultural Business and Management Communication at HTWG Konstanz University of Applied Sciences, Germany.

There he works on the B.A. and M.A. in Asian Studies and Management. At his university's Lake Constance Business School, he teaches on the Executive M.B.A.s in Human Capital Management and General Management. At Durham Business School, U.K., he works on the M.B.A., M.A and M.Sc.

Peter Franklin is co-founder member of the KIeM Konstanz Institute for Intercultural Management, Values and Communication and is director of The Delta Intercultural Academy, an Internet-based knowledge and learning community devoted to culture and communication in international business.

Peter Franklin's research interests concern language, culture and communication in international contexts. In 2007, on behalf of the European Commission, he headed a 12-nation study of the development of intercultural competence in the context of foreign language education. In 2006, he completed a government-funded investigation of Anglo-German management cooperation.

A book entitled *Intercultural Interaction: A Multi-Disciplinary Approach to Intercultural Communication*, written by Helen Spencer-Oatey and Peter Franklin, will be published by Palgrave-Macmillan in 2009. Amongst other chapters, Peter Franklin is responsible for those on conceptualisations and components of intercultural interaction competence, on assessing intercultural competence and on developing it.

A noteworthy development project he was responsible for concerned the localisation and testing of the German version of the successful intercultural competence development tool, The International Profiler - for which Peter Franklin is a licensed consultant - in cooperation with its creators at WorldWork Ltd., London.

In addition to his university work, since 1989 Peter Franklin has advised, trained and addressed numerous corporate and institutional clients in the area of cross-cultural communication, co-operation and management. Specialisations in recent years have been post-merger integration, multicultural team-building and developing intercultural management competence. October 2008 will see the publication of *The Mindful International Manager* by Jeremy Comfort and Peter Franklin.

In the area of media development, Peter Franklin has a record of innovative concept and content development including an e-book, CD-ROM self-study products and blended learning applications.

Peter Franklin has worked predominantly in Germany but also in Britain, the Netherlands, Poland, Slovenia and Switzerland. He can be reached via mail@peterfranklin.eu, www.kiem.htwg-konstanz.de and www.dialogin.com.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 22 von 37

4. Schlüsselkompetenzen – Schlüssel zur Karriere?

Dr. Stefan Zeisel, Deutsche Post World Net



Key Competences – key for career

- Dr. Stefan Zeisel, Deutsche Post World Net, Bonn -

Job success needs a successful application as entry point; however classical HR indicators tell little about key competences

CONVINCING Personality in job interviews

Key competences somewhat visible

Key competences somewhat visible

Key competences visible



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 23 von 37

Promising CV is the first hurdle



- HR departments globally are pushing for more transparency, i.e. all jobs should be posted and the application process supported by HR
- HR fulfills the role of process support and often makes a pre-selection:
 - Age
 - Type of education, Grades, Speed of studying
 - Extra qualification as documented: internships, studies abroad, ...
- Pre-selection has advantage of smooth and speed interview process; exotic, but sometimes interesting candidates are often sorted out too quickly
- In bottlenecked job markets, "Mistake avoidance"- HR strategies filter out too many interesting candidates
- An open-mindedness for dedicated but unusual track-record can help companies to tap into a unique and strong labor market (e.g. look for successful people no matter in what area rather than just specialists)
- Candidates need to make more than the usual track record transparent unfortunately "exotic" candidates have the tendency to "undersell" themselves

Page 3

Interviews (1over1-veto) are the second entry hurdle





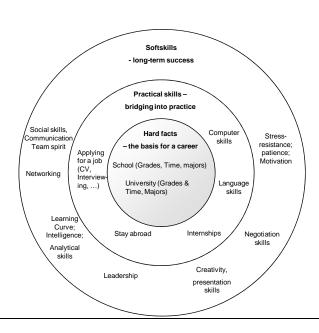
Page 4



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 24 von 37

Key competences are the final gateway for career





Page 5

5. Fit für das Ausland? - Schlüsselkompetenzen an der BiTS

Dr. Britta Ruhnau und Christine Müller, BiTS Iserlohn

"Die BiTS versteht sich als Hochschule, die nicht nur fachliche, sondern insbesondere auch fachübergreifende gesellschaftliche – soziale wie interkulturelle – Kompetenz vermittelt." (§3,2 Grundordnung der BiTS)

5.1 Schlüsselkompetenzen – Welches Verständnis von Schlüsselkompetenzen wird verwendet?

Nach einer OECD-Studie¹ werden Schlüsselkompetenzen wie folgt definiert: Schlüsselkompetenzen

- tragen zu wertvollen Ergebnissen für Gesellschaft und Menschen bei
- helfen den Menschen, wichtige Anforderungen unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu erfüllen
- sind für alle wichtig, nicht nur für Spezialisten

1



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 25 von 37

Schlüsselkompetenzen werden danach in drei Kategorien eingeteilt:

Kompetenzkategorie I: Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln	Kompetenzkategorie II: Interagieren in heterogenen Gruppen	Kompetenzkategorie III: Eigenständiges Handeln		
Interaktive Anwendung von Sprache, Symbolen und Texten	Gute und tragfähige Beziehungen unterhalten	Handeln in größerem Kontext		
Interaktive Nutzung von Wissen und Informationen	Fähigkeit zur Zusammenarbeit	Realisieren von Lebensplänen und persönlichen Projekten		
Interaktive Anwendung von Technologien	Bewältigen und Lösen von Konflikten	Verteidigung und Wahrnehmung von Rechten, Interessen, Grenzen und Erfordernissen		

Die inhaltliche Beschreibung der drei Kategorien nach der OECD Definition ist zwar prägnant, in ihrer Kürze jedoch auch eine Aufforderung zur intensiven Auseinandersetzung. Leichter eingängig werden Schlüsselkompetenzen in Schlagworten in der Studie SQ21² vorgestellt. Die Einordung der einzelnen Kompetenzen erfolgt wiederum unter drei Oberbegriffen, die hier denen der OECD Studie gegenübergestellt werden.

OECD	SQ21
Kompetenzkategorie I: Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln	Methodenkompetenz
Kompetenzkategorie II: Interagieren in heterogenen Gruppen	Soziale Kompetenz
Kompetenzkategorie III: Eigenständiges Handeln	Persönliche Kompetenz

Für die im späteren vorgestellte Studierendenbefragung wurde aufgrund der besseren Verständlichkeit eine Auswahl der SQ21 Begriffe verwendet.

5.2 Schlüsselkompetenzen an der BiTS

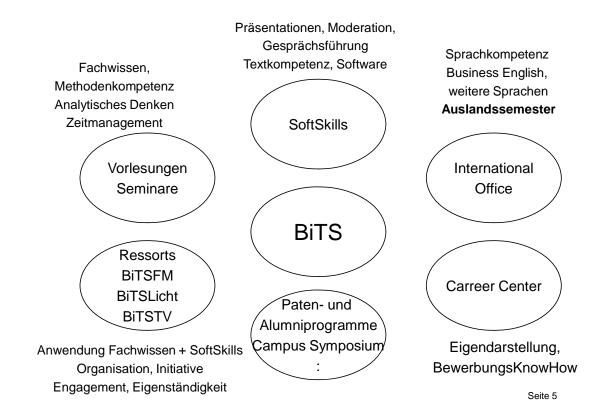
Die folgende Abbildung zeigt verschiedene Elemente des Studiums an der BiTS, und die durch sie vermittelten Kompetenzen.

_

² www.sq21.de



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 26 von 37

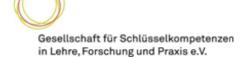


Neben den Pflichtveranstaltung in der Form von Vorlesungen, Seminaren und den Soft Skills Veranstaltungen bieten sich auch außerhalb des Curriculums viele Möglichkeiten, Schlüsselkompetenzen zu vermitteln bzw. zu erwerben oder zu vertiefen.

Vorlesungen und Seminare: In den curricularen Veranstaltungen werden neben dem Fachwissen auch Methodenkompetenzen und analytisches Denken vermittelt. Häufig werden Gruppenarbeiten zur Förderung der Teamfähigkeit eingesetzt. Die Dozenten üben in der Gestaltung der Vorlesungen eine Vorbildfunktion für Präsentation, Strukturierung und Argumentation sowie Gesprächsführung aus, an der sich die Studierenden orientieren.

In den Seminaren wird die Bearbeitung und Analyse von wissenschaftlichen Texten gefordert und gefördert. Hier werden die vorher in der Soft Skills Veranstaltung "Textkompetenz & wissenschaftliches Arbeiten" vermittelten Kenntnisse angewendet und in Vorbereitung auf die Bachelorarbeit vertieft. Auch Präsentationsfertigkeiten werden hier geübt und erweitert.

Soft Skills: Die folgende Tabelle enthält einen Überblick der Soft Skills Veranstaltungen an der BiTS.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 27 von 37

Veranstaltung	Ziele und Inhalte
Textkompetenz und wissenschaftliches Arbeiten	Wissenschaftliche Texte schreiben und verstehen; Korrekter Umgang mit Quellen
Lern- und Arbeitstechniken	Lernstrategien, effiziente Informationsbeschaffung und - verarbeitung
Business Software I - III	Word, Excel, PowerPoint Schreiben, Tabellenkalkulation, Präsentieren
Business English I - III	Wirtschaftsthemen in Kleingruppen (15) erarbeiten
Kommunikation und Präsentation	Kommunikationsmodelle, Argumentationstechniken, Präsentationen
Kommunikation und Mitarbeitermotivation	Kommunikationsmodelle, Gesprächsführung, Arbeitsmotivation
Moderation	Ergebnisorientierte Anleitung von Gruppen unter Einsatz von Moderationstechniken
Gesellschaftliche Beweglichkeit	Rhetorik, Gesprächsführung, Körpersprache, Stimmbildung

Der Vorlesungsplan ist für die Studierenden vorgegeben, in den ersten drei Semestern besteht Anwesenheitspflicht. Durch den Umfang der Lehrveranstaltungen und die kompakte Prüfungsphase (2 Wochen) werden Zeitmanagement und Organisation indirekt von den Studierenden gefordert. Ebenso wird in den ersten Semestern von den Studierenden eine hohe Belastbarkeit verlangt.

Jeder Studierende besucht in jedem der ersten drei Semester Business English und Business Software und abhängig vom Studiengang jedes Semester eine weitere Soft Skills Veranstaltung. Weitere Sprachen werden als nicht-verpflichtende Kurse angeboten.

International Office: Das International Office steht den Studierenden bei der Auswahl und Vorbereitung des Auslandssemesters zur Seite. Neben der Vermittlung an passende Hochschulen im Ausland wird auch Unterstützung bei der Erledigung der notwendigen Formalitäten geboten. Darüber hinaus bietet das International Office Informationen und Hinweise zu Kultur und Lebensweisen im gewählten Studienland.



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 28 von 37

Career Center: Das Career Center stellt ein Bindeglied zwischen Studium und Beruf dar. Neben Praktikumsangeboten und der Kontaktvermittlung zu Unternehmen werden Bewerbungs- und Assesmentcenter-Trainings angeboten

BiTS-Umfeld: An der BiTS haben sich zahlreiche Ressorts gegründet, in denen Studierende praktisch umsetzen können, was sie in den Vorlesungen lernen. Einige Beispiele:

- Das Ressort BiTS-Licht bringt regelmäßig die gleichnamige Zeitung heraus,
- im Ressort BiTS-FM werden wöchentliche Radiosendungen produziert und ausgestrahlt,
- BiTS2Society hat sich dem sozialen Engagement verschrieben und organisiert zum Beispiel Blutspendetage mit dem DRK sowie Sammelaktionen für soziale Zwecke und vieles mehr.

Weitere Aktivitäten im BiTS-Umfeld:

- die studentische Unternehmensberatung b.one,
- Horizonte ein Projekt, in dem älteren Mitbürgern PC und Internetkenntnisse vermittelt werden,
- das Campus Symposium,
- Alumni- und Patenprogramme, ...

Die Ressorts und das weitere BiTS-Umfeld fördern vor allem Eigenständigkeit, Engagement, Verantwortungsbewusstsein.

5.3 Welche Kompetenzen braucht man im Ausland?

In fast allen Studiengängen der BiTS ist im 4. Semester ein Auslandsaufenthalt an einer Hochschule vorgesehen, in dem Studienleistungen erbracht werden müssen. Um die Einschätzung der Studierenden zu internationalen Schlüsselkompetenzen zu erfahren, wurde eine Befragung unter den Studierenden des 4.-6. Semesters, also im Auslandssemester befindlich und danach, durchgeführt. Der Fragebogen enthielt die folgenden vier Fragen

- 1. In welchem Umfang sind die aufgeführten Schlüsselkompetenzen vorhanden?
- 2. Wo wurden die Kompetenzen entwickelt bzw. gestärkt? (Mehrfachauswahl mit den vorgegebenen Antworten Privat/Schule/BiTS-Lehre/BiTS-Umfeld)
- 3. In welchem Umfang wurden die Schlüsselkompetenzen im Ausland benötigt?
- 4. Wurden die Kompetenzen im Ausland gestärkt? (Ja/Nein)

Die aufgeführten Kompetenzen wurden der in Kapitel 1 erwähnten SQ21 Studie entnommen.

Der Fragebogen entstand aus einer Idee von Marie Ting und der Studierendengruppe, die auch für den Projektmarktbeitrag "Schlüsselkompetenzen sichtbar gemacht" verantwortlich ist.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung beschrieben, die zwar nicht als repräsentativ gelten können, aber dennoch einen ersten Eindruck geben. Überwiegend werden die Kompetenzen als vorhanden bzw. stark ausgeprägt eingeschätzt. Ausnahmen bilden:



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 29 von 37

- Internationale und interkulturelle Erfahrung (gut 1/4 bzw. 1/5 haben hier nicht bzw. wenig ausgeprägt angegeben)
- Zeitmanagement (1/5 gibt hier wenig ausgeprägt an)

Im Ausland besonders benötigt wurden:

- 1. Freundlichkeit
- 2. Anpassungsfähigkeit und Respektvolles Miteinander
- 3. Kommunikationskompetenz und Sprachkompetenz

Nur wenig benötigt wurden im Ausland hingegen:

- 1. Begeisterungsfähigkeit und Engagement
- 2. Zuhören können
- 3. Analytisches Denken, Konfliktfähigkeit, Argumentationsstärke

Gestärkt wurden die folgenden Kompetenzen		Nicht gestärkt oder weiterentwickelt wurden hingegen		
0	Anpassungsfähigkeit	0	Engagement	
0	Internationale Erfahrung	0	Verlässlichkeit	
0	Interkulturelle Erfahrung	0	Analytisches Denken	
0	Respektvolles Miteinander	0	Strukturiertes Handeln	
0	Kommunikationskompetenz			
0	Sprachkompetenz			

Nun zu der Frage, wo die Kompetenz ausgebildet bzw. gestärkt wurden. Unter der Antwortmöglichkeit BiTS-Lehre wurden

Sehr häufig genannt		Häufig genannt		Weniger häufig genannt		
0	Präsentieren können	0	Sprachkompetenz	0	Konfliktfähigkeit	
0	Zeitmanagement	0	Internationale Erfahrung	0	Verlässlichkeit	
0	Zielorientierung	0	Argumentationsstärke	0	Zuhören können	
0	Teamfähigkeit	0	Engagement	0	Respektvolles Miteinander	
0	Belastbarkeit	0	Anpassungsfähigkeit	0	Begeisterungs- fähigkeit	
0	Analytisches Denken	0	Interkulturelle Erfahrung	0	Freundlichkeit	
0	Kommunikations- kompetenz	0	Verbindlichkeit	0	Konfliktfähigkeit	
0	Strukturiertes Handeln	0	Sprachkompetenz			



in Lehre, Forschung und Praxis e.V.

Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 30 von 37

Unter der Antwortmöglichkeit BiTS-Umfeld wurden die folgenden Kompetenzen häufig genannt:

- Engagement
- Respektvolles Miteinander
- Teamfähigkeit
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Argumentationsstärke
- Begeisterungsfähigkeit
- Freundlichkeit
- Verlässlichkeit
- Zuhören können

Es fällt auf, dass der BiTS-Lehre eher Methodenkompetenzen zugeordnet werden, während das BiTS-Umfeld anscheinend mehr die sozialen Kompetenzen fördert.

5.4 BiTS-Studenten – Fit für das Ausland?

An der BiTS werden durch die curricularen Veranstaltungen vor allem Methodenkompetenzen vermittelt. Das BiTS-Umfeld bietet Möglichkeiten, soziale Kompetenzen zu verstärken und durch das Auslandssemester werden internationale und interkulturelle Erfahrungen gefördert. Die verschiedenen Elemente eines Studiums an der BiTS zusammengenommen lassen die Aussage "BiTS-Studenten – Fit für das Ausland!" also durchaus zu.





Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 31 von 37

6. China ist anders - Was man über China und die Chinesen wissen sollte Elke Spielmanns-Rome, China Access, Bonn

6.1 Einleitung

Wir wissen, dass nicht alle Menschen eines Kulturkreises gleich sind und doch ist jeder von seiner Kultur geprägt. Die eigene Sicht der Welt wird daher leicht als die vermeintlich einzig mögliche oder richtige Sicht angenommen. Aber was für uns selbstverständlich ist, ist für einen Fremden oft völlig unverständlich. Das gilt in beide Richtungen. Das Verhalten der Chinesen ist uns fremd.

Ich möchte Ihnen heute einen kleinen Einblick in die Lebensumstände der Chinesen geben, in ihre Gewohnheiten, Verhaltensmuster und darüber, was einen Chinesen bewegt. Und ich hoffe, dass Sie nach meinem Vortrag das Verhalten der Chinesen ein wenig besser verstehen und den Umgang mit ihnen erfolgreich gestalten können.

6.2 Gibt es DIE Chinesen, und sind alle Chinesen gleich?

In den 1970er Jahren konnte man beim Anblick der "blauen Ameisen" im Mao-Einheitslook beinahe diesen Eindruck gewinnen. Aber China ist ein Kontinent und fast 27-mal so groß wie Deutschland. Mit fast 10 Millionen Quadratkilometern ist die Volksrepublik China nach Russland und Kanada der drittgrößte Staat der Erde.

Verwaltungstechnisch wird das Land in 23 Provinzen (inkl. Taiwan), fünf Autonome Gebiete sowie vier regierungsunmittelbare Städte (Peking, Shanghai, Chongqing, Tianjin) unterteilt. Die ehemaligen Kolonien Hongkong und Macao gehören seit 1997 resp. 1999 als Sonderverwaltungszonen wieder zur Volksrepublik China. "Ein Land, zwei Systeme", so lautet die Devise der Kommunistischen Partei, unter der sie die parallele Existenz zweier unterschiedlicher Wirtschaftssysteme in einem Staat fasst. Es ist auch als Einladung an Taiwan zu verstehen, sich wieder ins "Reich der Mitte" einzugliedern.

In der Volksrepublik China leben 1,3 Milliarden Menschen, die 56 verschiedenen Volksgruppen angehören. Die größte Volksgruppe ist mit 92 % die der Han. Zu den nationalen Minderheiten zählen u.a. Mandschu, Mongolen, Tibeter, Uighuren, Hakka, Dai und Koreaner. Einige Ethnien, wie etwa die Tibeter und die Mongolen, sprechen eigene Sprachen. Amtssprache ist das Hochchinesisch, das sogenannte Mandarin, das von 70 % der Bevölkerung gesprochen wird. Außerdem gibt es viele verschiedene "Dialekte" des Chinesischen, die zum Teil so stark voneinander abweichen, dass eine Verständigung nicht möglich ist. So kann sich ein Mandarin sprechender Chinese aus Peking nicht mit einem Kantonesisch sprechenden Chinesen aus Hongkong unterhalten. Der Shanghaier Dialekt ist dem Pekinger ebenfalls unverständlich.

Aber nicht nur sprachlich unterscheiden sich die Einwohner der beiden Millionenstädte: Für die korrekten Pekinger grenzt die Geschäftstüchtigkeit der Shanghaier an Abzocke, die Shanghaier meinen denn auch, dass die Pekinger zwar zuverlässig, aber ziemlich naiv und hinterwäldlerisch seien. Die Leute aus Wenzhou



Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 32 von 37

gelten wiederum den Shanghaiern als besonders gerissen und die Kantonesen sind aus der Sicht des Shanghaiers Schlangenfresser, weil die kantonesische Küche für ihre Vielfalt und Exotik bekannt ist.

DIE Chinesen sind also eine ausgesprochen heterogene Gruppe, deren Gesamtanalyse hier zu weit führen würde. Beschränken wir uns heute also auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der deutschen und chinesischen Kultur: Der größte Teil der Chinesen, die wir im internationalen Geschäftsleben und an deutschen Universitäten antreffen, gehört zur Elite des Landes, spricht Mandarin und orientiert sich an konfuzianischen Werten.

6.3 Kulturelle Prägung

Konfuzianismus, aber auch die anderen beiden in China verbreiteten großen Glaubensrichtungen Buddhismus und Daoismus, sind die Grundlage der kulturellen Prägung. Im Volksmund heißt es: "Alle Chinesen tragen das Gewand des Konfuzius, den Hut des Laozi (dem die Erstellung des Dao zugeschrieben wird) und die Schuhe Buddhas." Mit anderen Worten: die meisten Chinesen haben ein recht unverkrampftes Verhältnis zur Religion. Den Lehren des Konfuzius entnimmt man die moralischen Grundwerte, für ein gutes Examen opfert man ein oder auch mehrere Räucherstäbchen in einem buddhistischen Tempel, und in der Speisefolge richtet man sich nach den Yin- und Yangprinzipien des Daoismus.

Trotz aller Bemühung der Kommunistischen Partei Chinas, den Konfuzianismus abzuschaffen, ist die chinesische Gesellschaft noch immer stark von seinen Werten geprägt. Seit einiger Zeit ist der Konfuzianismus in der Volksrepublik China auch wieder salonfähig (in Taiwan, der Republik China, war er das stets). Mit einer erstarkenden Wirtschaft wächst dort das Nationalbewusstsein und die Rückbesinnung auf die traditionellen Werte. Außerdem ist der Konfuzianismus hervorragend dazu geeignet, bestehende Machtverhältnisse zu manifestieren. Das hat die kommunistische Regierung nun auch für sich erkannt. Daher hier ein kurzer Überblick über die Eckpfeiler des Konfuzianismus:

Konfuzius (551 bis 479 v.Chr.) lebte in einer Zeit sich bekriegender Reiche und wünschte sich eine Gesellschaft, in der wieder Ordnung und Harmonie herrschen möge. Voraussetzung für einen funktionierenden Staat, so meinte er, sei ein tugendhafter Herrscher, der seinen Untertanen als Vorbild zu Sittlichkeit und Rechtschaffenheit diene. Im Sinne einer solchen Ordnung forderte Konfuzius, dass

- sich das Individuum der Gesellschaft unterzuordnen habe
 - ⇒ "Individualismus" hat in China einen negativen Beigeschmack
- jeder seinen Platz in der Gemeinschaft einzunehmen habe
 - ⇒ ausgeprägtes Hierarchiedenken
 - ⇒ großer Respekt vor älteren Menschen
- Harmonie anzustreben ist
 - ⇒ keine offene Kritik
 - ⇒ Konfliktvermeidung (Probleme werden nicht offen angesprochen)



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 33 von 37

Die Lehren des Konfuzius sind der Nachwelt im *Lunyu* ("Gespräche") erhalten. Konfuzius selbst kam nie in den Genuss seiner idealen Gesellschaft. Zu seinen Lebzeiten wurden seine Lehren von den Herrschenden nicht geschätzt. Im Alter von 50 Jahren trat er in die Dienste des Fürsten des Staates Lu. Als dieser sich jedoch als untugendhaft erwies, zog Konfuzius weiter, um einen würdigen Herrscher zu finden. Nach 13 Jahren Wanderschaft gab er die Suche auf.

6.4 Chinesische Schrift, chinesische Namen

In China schreibt man traditionell mit Schriftzeichen von oben nach unten, von rechts nach links. Heute sieht man vielfach auch die bei uns übliche Schreibrichtung. In der Volksrepublik China hat man in den 1950er Jahren vereinfachte Schriftzeichen eingeführt, um die Alphabetisierungsrate zu erhöhen. Diese vereinfachten Zeichen bezeichnet man als Kurzzeichen. Die traditionellen, die in Hongkong und Taiwan nach wie vor verwendet werden, gelten als Langzeichen. In unseren Breiten geben die Chinesen ihren Namen in einer latinisierten Lautschrift an. Je nach Ursprungsland gibt es folgende Unterschiede:

- Herr Wong Kar-wai lebt in Hongkong. Wäre er in Shanghai aufgewachsen, hätte er sich Ihnen als Wang Jiawei vorgestellt. Denn in Hongkong spricht man Kantonesisch, während man in Shanghai die Amtssprache Mandarin benutzt. Der gleiche Name (= gleiche Schriftzeichen) wird unterschiedlich ausgesprochen.
- Herr Hu Weijhen kommt aus Taiwan. Käme er aus der Volksrepublik China, lernten Sie ihn als Hu Weizhen kennen. Hier wird bei gleicher Aussprache ein unterschiedliches Umschriftsystem verwendet. In der Volksrepublik hat man Ende der 1950er Jahre die Hanyu-Pinyin-Umschrift eingeführt, in Taiwan im Jahr 2002 das darauf basierende Tongyong-Pinyin. Im Westen wurde bis in die 1980er Jahre die von britischen Sinologen entwickelte Wade-Giles-Umschrift verwendet. Deshalb kennen wir Mao Zedong (= Hanyu-Pinyin) als Mao Tsetung (= Wade-Giles).

In China steht der Nachname stets an erster Stelle. Man spricht sich dort meist mit dem ganzen Namen an, auch unter Freunden. Im internationalen Kontext würden Sie die Herren nur mit ihrem Nachnamen als Herr Wong bzw. Herr Hu anreden.

Sieht man einem chinesischen Namen eigentlich an, ob es sich um eine weibliche oder eine männliche Person handelt? Nein! Zwar gibt es durchaus einige typische Mädchen- und Jungennamen, aber auch viele, die für beiderlei Geschlecht verwendet werden. Vornamen bestehen aus einer oder zwei Schriftzeichen/Silben, die sich die Eltern nach Belieben aussuchen können. Ein Schriftzeichen steht für einen einsilbigen Laut und eine Bedeutung. Da es ca. 50.000 Schriftzeichen aber nur ca. 420 Silben in der chinesischen Hochsprache Mandarin gibt, werden viele Schriftzeichen gleich ausgesprochen. Hört ein Chinese einen ihm unbekannten Vornamen, weiß er nicht unmittelbar, was der Name bedeutet. Das ist einer der Gründe, warum der Austausch von Visitenkarten in China sehr wichtig ist: ein Blick auf die Schriftzeichen löst die Mehrdeutigkeit auf. Eine weitere, noch wichtigere Funktion der Visitenkarte: sie gibt Aufschluss über die Position des Gegenübers. In der hierarchisch geprägten chinesischen Gesellschaft eine ausgesprochen wichtige Information.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 34 von 37

6.5 Umgangsformen

in Lehre, Forschung und Praxis e.V.

Mit respektvoll gesenktem Blick begrüßt man in China einen Höhergestellten. Ein fester Händedruck und ein ebensolcher Blick in die Augen des Gegenübers sind dort nicht üblich. Während wir gerne alles ausdiskutieren und dabei kein Blatt vor den Mund nehmen, ist ein Chinese in einer Diskussion eher reserviert und zurückhaltend. Denn er hat gelernt, dass man sich nicht in den Vordergrund spielt und es sich nicht gehört, andere in aller Öffentlichkeit zu kritisieren. Wir sind hingegen oft peinlich berührt, wenn uns Chinesen sehr persönliche, ja intime Fragen zu unserer Person und Familie stellen. In China ist das durchaus schicklich als Zeichen des Respekts und Anteilnahme an der Person.

6.6 Tischsitten

Geschäftsessen dienen dem Vertrauensaufbau. Bevor man in China Geschäfte macht, lädt man zum Bankett ein. Im Restaurant ist es üblich, die Speisen in die Mitte stellen, so dass sich alle bedienen können. Übrigens auch, wenn man mit Freunden oder der Familie Essen geht. Meist geht es beim Essen recht laut und ungezwungen zu. Hochprozentige Schnäpse werden bei Geschäftsessen in rauen Mengen auf Ex getrunken. Rülpsen gehört in China durchaus zum guten Ton, wie zu Luthers Zeiten ja auch hierzulande ("Warum rülpset und furzet ihr nicht, hat es euch nicht geschmecket?"). Aber es gibt auch einige Dinge, die nicht gern gesehen werden. Dazu gehört der Gebrauch von Taschentüchern bei Tisch. Bei laufender Nase empfiehlt sich der dezente Rückzug in die Waschräume. Auf keinen Fall sollte man alles aufessen, weil das bedeutet, dass der Gastgeber zu wenig aufgetischt hat.

6.7 Deutschland-Bild

Nachdem Sie nun einen kleinen Einblick in die chinesische Welt erhalten haben, sei hier auch noch kurz erwähnt, wie der gebildete Durchschnitts-Chinese Deutschland sieht. Deutschland heißt auf chinesisch "Deguo", das "Land der Tugend". Man schätzt die Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und den Fleiß der Deutschen. Außerdem kennt und bewundert man

- Deutsche Kultur:
 - ⇒ allgemein bekannt sind Goethe, Beethoven und natürlich auch Marx
- Deutschen Sport:
 - ⇒ Formel 1
 - ⇒ Fußball (Schweinsteiger, "Schweini", ist in China sehr bekannt und beliebt, man nennt ihn dort "Xiao Zhu", Kleines Schwein. "Xiao" ist die Anredeform für Freunde, die jünger sind als man selber.
- Deutsche Technologie:
 - ⇒ Siemens
 - ⇒ Schnelle Autos
 - ⇒ Deutsche Wertarbeit (Made in Germany)

Auch sieht man Deutschland als Beispiel für eine friedliche Wiedervereinigung, wie man sie sich für die Volksrepublik China und die Republik China auf Taiwan wünscht.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 35 von 37

6.8 Chinesische Studenten in Deutschland

Globalisierung ist in China en vogue, vor allem dem Aufbau von Know-How wird großes Gewicht beigemessen. Deshalb schickt man seine besten Studenten zum weiterführenden Studium und zur Promotion gerne ins Ausland. Aber auch weniger gute Studenten finden ihren Weg alleine nach Deutschland. Mit einem ausländischen Studienabschluss in der Tasche, erhofft man sich bessere Chancen auf dem heimischen Arbeitsmarkt.

Bildung gilt daher als Investition. Nicht selten stellen Eltern das ganze Familienvermögen für die Ausbildung ihres Kindes zur Verfügung. Bedingt durch die 1970 eingeführte Ein-Kind-Politik, ist eine Generation von Einzelkindern (die "kleinen Kaiser") entstanden, die einerseits von ihren Eltern und Großeltern besonders verwöhnt werden, auf denen aber anderseits auch ein großer Erfolgsdruck lastet. Sie sind – mangels eines funktionierenden Rentensystems in China – für die finanzielle Unterstützung ihrer Eltern (ggf. auch noch der ihrer Großeltern) im Alter verantwortlich.

Heute studieren ca. 25.000 chinesische Studenten an deutschen Hochschulen. Schwerpunkte sind Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Umweltwissenschaften und Biochemie. Deutschland ist oft nur die zweite Wahl, weil es mit einem Studium im englischsprachigen Raum nicht geklappt hat. Denn Englisch ist Abiturfach in China und viele Studenten scheuen den zeitlichen Aufwand, den das Erlernen einer weiteren Fremdsprache wie Deutsch bedeutet.

Auch die Art und Weise, wie an deutschen Hochschulen studiert wird, ist für Chinesen eine echte Herausforderung. Das Studium in China ist stark verschult und wird von Vorlesungen und Klausuren geprägt. Diskussionen, Gruppenarbeit, Vorträge, Präsentationen und auch das eigenständige wissenschaftliche Arbeiten lernen chinesische Studenten erst in Deutschland kennen. Will man als Chinese in Deutschland erfolgreich studieren, muss man sich auf den ungewohnten Lehrbetrieb einstellen und einige vertraute Verhaltensmuster ändern. Kommilitonen sich aktiv in den Unterricht einbringen und es gar wagen, dem Dozenten zu widersprechen, ist mit dem eigenen, konfuzianisch geprägten Kodex eigentlich nicht zu vereinbaren. Da zur Reflektion und Anleitung dieser neuen Handlungsmuster kompetente Vertrauenspersonen häufig fehlen, sind Studienverzögerungen die Regel.

6.9 Fazit

Junge Menschen aus China kommen zum Studium nach Deutschland, um hier ihre Fachkenntnisse zu vertiefen. Sie treffen auf eine ihnen fremde Kultur, in der man nicht nur anders spricht, sondern auch anders lebt und studiert. Um ihr Auslandsstudium erfolgreich bestehen zu können, müssen sie zunächst lernen, mit den Lebens- und Studienumständen des Gastlandes zurechtzukommen. Wir können sie dabei unterstützen. Dies umso effektiver, je besser wir ihre kulturelle Prägung und das Wertesystem der Chinesen kennen. Gelingt es uns, in der aktiven



in Lehre, Forschung und Praxis e.V.

Schlüsselkompetenzen- eine internationale Kultur? BiTS Iserlohn 2008

Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 36 von 37

Auseinandersetzung mit diesen uns fremden Werten den chinesischen Studenten auch ein Verständnis für unsere eigenen Werte zu vermitteln, dann schaffen wir eine solide Basis für die erfolgreiche Kommunikation und Interaktion mit China.

Eine Liste mit Literaturhinweisen und Links auf Online-Informationen zu China finden Sie auf meiner Homepage: www.china-access.de

Die Autorin:

Elke Spielmanns-Rome ist Sinologin und kennt China seit 25 Jahren aus eigener Anschauung. Ihre internationale Erfahrung reicht noch weiter zurück: vor ihrem Studium war sie mehrere Jahre in der Tourismusbranche, teils in England, teils für ein amerikanisches Unternehmen in Deutschland tätig.

Am Seminar für Orientalische Sprachen der Universität Bonn lektorierte sie als Studentin multilinguale Publikationen, später übernahm sie dort die Redaktion der Fachzeitschriften "minima sinica" und "Orientierungen". Als wissenschaftliche Angestellte leitete sie ein Forschungsprojekt zur Erstellung eines chinesischdeutschen Wörterbuchs am Sinologischen Seminar der Universität Bonn. Sie war mehr als zehn Jahre für verschiedene Fachverlage tätig und leitet seit 2005 das von ihr gegründete Beratungsunternehmen **China Access**.



Tobina Brinker und die Referentinnen/en 08.02.2010 Seite 37 von 37

7. Ergebnisse der Tagung und Ausblick

Die Tagung hat sehr interessante und auch kontroverse Einblicke in die Arbeit und das Miteinander mit ausländischen Studierenden, Lehrenden und Einrichtungen aufgezeigt. Von breit angelegten wissenschaftlichen Betrachtungsweisen bis zu ganz konkreten Beispielen aus international zusammengesetzten Arbeitsgruppen gab die Tagung Anlass zu vielen Fragen und Diskussionen. Im Projektmarkt waren zwar wenige Projekte vertreten, aber dafür auch sehr interessante studentische Projekte zu Schlüsselkompetenzen, zum internationalen Austausch und zur Integration.

Die nächste Jahrestagung der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen findet vom 31. August bis zum 2. September 2009 in Kooperation mit der Universität Bielefeld statt. Unter dem Titel "Soziale Kompetenz – sozial – unsozial – asozial?" soll es diesmal um die soziale Kompetenz gehen. Geplant ist am 31. August 2009 wieder ein Pre-Workshop und die eigentliche Tagung vom 1. und 2. September 2009 in Bielefeld.

Aktuelle Tipps, Literaturhinweise und Links finden Sie unter www.lehridee.de