

## Interkulturelle Kompetenz in Lehre und Studium

### 1. Sprechstunde bei Prof. Zander

*Prof. Zander war der deutsche Promotionsbetreuer von Herrn Kelim aus Pakistan; er traf sich mit Herrn Kelim, um dessen Seminararbeit zu besprechen.*

*"Wie Sie sehen, ist Ihre Arbeit in den meisten Punkten in Ordnung", begann Herr Zander, "es gibt allerdings einige Stellen, die Sie noch überarbeiten sollten. Besonders die schriftliche Ausdrucksweise und Darstellung fällt Ihnen offenbar schwer, nicht wahr?"*

*Herr Kelim blickte zu Boden und sagte: "Ja".*

*Prof. Zander fuhr fort: "In Kapitel 3.2. müssten Sie die Zitate belegen und sich mit diesen und jenen Aussagen noch kritischer auseinandersetzen. Aber sonst gibt es nichts Wesentliches zu kritisieren und im Prinzip ist Ihre Arbeit o.k.".*

*Herr Kelim hielt den Kopf immer noch gesenkt und antwortete: "Es tut mir leid, dass ich Sie enttäuscht habe, Herr Professor".*

*"Aber das haben Sie gar nicht, Herr Kelim" beschloss Prof. Zander die Unterredung. Er war sehr irritiert über die Reaktion seines Doktoranden.*

Es ist offensichtlich, dass Herr Kelim und Prof. Zander aneinander vorbeireden. Welche **kulturellen Skripte**, welche Werte und Ordnungsvorstellungen liegen ihren Verhaltensweisen zugrunde? Welche Reaktionsweisen wären „richtig“ gewesen? Worin unterscheiden sich Kulturen?

**2. Das Kultur – Orientierungs - Raster (KORA)** beschreibt die Besonderheiten und Charakteristika von Kulturen, ohne diese zu bewerten. Es hat somit heuristische Funktion und dient der Erkundung und Orientierung in einer Kultur. Es handelt sich dabei um **sieben Fragen an eine Kultur**:

1. Welche Bedeutung hat Zeit?
2. Wie wird kommuniziert?
3. Welche Bedeutung haben Individuum und Gruppe?
4. Welche Rolle spielen Regeln und Vorschriften?
5. Wie ist Macht und Autorität verteilt?
6. Welche Rolle spielen Alter und Geschlecht?
7. Was ist Tabu? Wie spirituell ist eine Kultur?

Diese Fragen werden in Kulturen ganz unterschiedlich beantwortet und prägen somit das besondere Verhalten der Menschen:

- Pünktlichkeit, Einhaltung von Plänen und Zuverlässigkeit werden in Kulturen sehr unterschiedlich gehandhabt.
- Direkte, offene Kommunikation ist in manchen Kulturen üblich, in anderen wird eher indirekt und „zwischen den Zeilen“ kommuniziert.
- Das Individuum spielt in der einen Kultur keine Rolle und ist lediglich Teil einer Gruppe, in einer anderen Kultur ist es die Grundlage der Identität und handelt eigenverantwortlich.
- Regeln, Gesetze und Ordnung bestimmen in manchen Kulturen das gesamte Leben, in anderen sind Flexibilität, Improvisation und Anpassung wichtiger.

- Macht und strenge Hierarchien sind in manchen Kulturen üblich und erwünscht, in anderen gilt eher Partizipation und Gleichheit.
- Funktionsbereiche und Stellenwert von Männer- und Frauenarbeit werden in Kulturen sehr unterschiedlich gehandhabt.
- Tabus sind wichtige Bestandteil jeder Kultur; der Grad der Spiritualität ist sehr unterschiedlich.

**3. Erziehung und Bildung** sowie Lehre und Studium stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Menschenbild und den Wertvorstellungen, die in einer Kultur vorherrschen. So gelten in Kulturen, die eher indirekt kommunizieren sowie hohe Gruppenorientierung und Spiritualität aufweisen, folgende idealtypische Erziehungsziele:

- Eltern erziehen ihre Kinder zu Gehorsam und Bescheidenheit.
- Disziplin und Selbstbeherrschung sind wichtige Tugenden.
- Kinder haben Eltern und Ältere mit Respekt zu behandeln.
- Kinder lernen eine Wir-Identität zu entwickeln und sich in die Gruppe/Familie einzufügen.
- Für Angehörige der eigenen Familie/Gruppe ist man verantwortlich.
- Harmonie zu wahren ist in allen Lebenslagen wichtig.
- Zurückhaltendes Auftreten und indirekte Kommunikation gelten als schicklich.
- Es gibt klare Vorschriften und strenge Regeln für richtig/falsch, erlaubt/verboten.
- Ungehorsam und Normenverletzungen bedeuten Gesichtsverlust für einen selbst und für die Gruppe.
- In der Familie sind Väter für die Fakten, Mütter für Gefühle und zwischenmenschliche Beziehungen zuständig.
- Mädchen sollen Gefühle zeigen, Jungen nicht.
- Zur schulischen Elite zu gehören ist wichtig.
- Jungen und Mädchen wählen verschiedene Fächer.
- Rituale, Feste, Sitten und Gebräuche werden praktiziert und tradiert.

Demgegenüber sind in Kulturen, die sich durch direkte Kommunikation, Individualismus und geringe Spiritualität auszeichnen, eher diese Bildungsideale maßgeblich:

- Kritisches und autonomes Denken ist zu fördern.
- Erziehungsziel ist der mündige und selbstverantwortliche Bürger.
- Selbstverwirklichung und Eigenständigkeit haben hohen Stellenwert.
- Man soll sagen, was man denkt: offen-direkte Kommunikation ist erwünscht.
- Konfliktbereitschaft und Streitkultur werden hoch bewertet.
- Kreativität und Originalität sind erstrebenswerte Fähigkeiten.

**4. Eine Checkliste zur interkulturellen Kompetenz** kann nicht aus Patentrezepten oder allgemeingültigen Regeln ("tu dies, unterlass das") bestehen. Zu komplex sind die jeweiligen Situationen, zu singular die jeweils handelnden Personen und zu unterschiedlich die kulturellen Kontexte, als dass sich richtiges Verhalten auf den herkömmlichen Grundsatz bringen ließe: "Kommst du nach Rom, benimm Dich wie ein Römer".

Insofern besteht **interkulturelle Kompetenz** in Lehre, Studium und Forschung nicht in einer schematischen Befolgung von Patentrezepten und der Vermeidung von Fettnäpfchen. Worauf es ankommt, ist eine **spezifische Geisteshaltung und mentale Einstellung**. Dazu gehören Offenheit, Toleranz, Lernwille, Sensibilität und Flexibilität genauso wie Selbstbewusstsein, Bewahrung der eigenen Identität, Kenntnis fremder Kulturen und Echtheit.

Die folgende Checkliste gibt Hinweise für den Umgang mit Studenten aus fremden Kulturen, damit für beide Seiten eine befriedigende und erfolgreiche Zusammenarbeit möglich wird.

### Checkliste:

1. Pünktlichkeit, Einhaltung von **Regeln, Zeitvorgaben und Verabredungen** gelten nicht in jeder Kultur als wünschenswerte und wichtige Eigenschaften.
2. Für manche Kulturen stellt die Kleidung, überhaupt die **äußere Erscheinung des Dozenten** ein wichtiges Symbol und Zeichen für Seriosität, Respekt und Achtung dar.
3. Für Studenten aus manchen Kulturen stellen Sie als Dozent ein **persönliches Vorbild/Mentor** dar, den man durch seine persönliche Leistung nicht enttäuschen darf (schlechte Leistung = Beleidigung des Professors).
4. Die wünschenswerte **partnerschaftliche Gesprächsatmosphäre** zwischen Studenten und Professoren ist ein Erbe der europäischen Aufklärung; sie ist für Studenten, die in autoritären Strukturen aufgewachsen sind, völlig ungewohnt und stellt für diese eine Überforderung dar.
5. Für Studenten aus anderen Kulturen ist die **persönliche Beziehung zum Dozenten** eminent wichtig; dazu ist ein freundliches Klima, eine angstfreie, unterstützende Atmosphäre und eine non-direktive Kommunikation hilfreich.
6. In manchen Kulturen wird eine eingehende und **regelmäßige Kontrolle/Supervision** des Studenten durch den Dozenten erwartet; dies gilt als Fürsorge, nicht als Einmischung.
7. Drücken Sie sich eher **indirekt statt direkt** aus; (also nicht: "Diese Kapitel müssen Sie aber noch mal überarbeiten", besser: "für eine endgültige Bewertung bedarf es noch folgender Schritte...").
8. In manchen Kulturen wird vieles **nonverbal ausgedrückt**: achten Sie daher auf die Körperhaltung, Gestik, Stimme. Was wird nicht gesagt bzw. in welchem Zusammenhang?
9. Jemanden im Gespräch **direkt anzusehen** (besonders Höhergestellte), gilt in manchen Kulturen als tabu und nicht als Zeichen von Disrespekt oder Desinteresse.
10. In manchen Kulturen gilt die **wörtliche Wiedergabe von Texten** (d.h. Zitieren ohne Belege, keine kritische Distanz und eigene Stellungnahme ) als wünschenswerte Leistung; man geht davon aus, dass die "Autoritäten" und wichtigen Quellen jedem bekannt sind.
11. Die **wissenschaftliche Meinung eines Professors** gilt in manchen Kulturen als heilige Wahrheit, die man nicht anzweifeln darf (Guru-Rolle).
12. Sich **selbstbewusst und kritisch** in einer Seminardiskussion zu äußern, gilt in manchen Kulturen als eitel und vorlaut; dies wird als störende Zeitverschwendung betrachtet.

13. Jemanden aus einer anderen Kultur vor anderen **direkt anzusprechen** und nach seiner Meinung zu fragen, kann für diesen unangenehm sein (Gesichtsverlust; persönliche Hervorhebung); stellen Sie deswegen Fragen lieber in den Raum stellen oder suchen Sie das Einzelgespräch.
14. Um die **Aktivität von Studenten** aus anderen Kulturen zu erhöhen, nutzen Sie Gruppenarbeit und anschließende Präsentation der Ergebnisse.
15. In **Konfliktsituationen** ist es in anderen Kulturen üblich, einen Vermittler einzuschalten, der zwischen den Partnern vermittelt, so dass beide ihr Gesicht wahren können.
16. Für Studenten aus anderen Kulturen bedeutet **Scheitern im Studium** Gesichtsverlust und Schande für die Großfamilie; sie stehen daher oft unter enormem Druck.
17. **Abschlussprüfungen** haben in manchen Kulturen eher symbolischen Wert. Die eigentliche Leistung besteht in der meist schweren Eingangsprüfung; dort gilt: „Es ist schwer, in die Uni reinzukommen, aber leicht, wieder rauszukommen“.
18. In manchen Kulturen bestehen **Prüfungen** vorwiegend in deskriptiven, reproduzierenden Aufgaben; selbständige, analytische und problemlösende Leistungen werden nicht erwartet.

5. In einem **interkulturellen Training** würden Herr Kelim und Prof. Zander lernen,
- dass in Deutschland zum wissenschaftlichen Arbeiten die kritische Auseinandersetzung mit Texten gehört;
  - dass auch die eigene Meinung und der Quellennachweis wichtig sind;
  - dass für einen pakistanischen Studenten der Dozent gleichsam ein Vorbild ist, dass man durch schlechte Leistungen nicht enttäuschen darf;
  - dass in Deutschland die Student-Dozent-Beziehung eher neutral-sachlich gesehen wird;
  - dass direkte Kritik in der Kultur von Herrn Kelim unüblich ist und schnell persönlich genommen wird.

### Literatur und Kontakt

Kessel, Angela (Hg.): Handbuch Business Training Südostasien, Berlin 2000

Maletzke, Gerd: Interkulturelle Kommunikation, Opladen 1996

Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia: Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. 2Bde., Göttingen 2003.

v. Queis, Dietrich: Vom „richtigen“ Umgang mit fremden Kulturen. Interkulturelle Begegnungen in Forschung, Lehre und Studium: Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin 2004, (12. Lieferung), G 5.1, 1-24.

Für detaillierte Informationen zu Kulturen und Trainings: Dr. Dietrich v. Queis, Leiter der wiss. Weiterbildung an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, dvq@hsuHH.de.

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter [www.lehridee.de](http://www.lehridee.de) - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links