

BLEND-ED-LEARNING-SEMINAR, OTTO-FRIEDRICH-UNIVERSITÄT
BAMBERG

Interkulturelle Kommunikation in der Hochschullehre

Vorwort

Innerhalb des Projekts „Qualität digital gestützter Lehre an bayerischen Hochschulen steigern“ (QUADIS) haben sich die hochschuldidaktischen Einrichtungen aller bayerischen Universitäten (organisiert im Netzwerk ProfiLehrePlus), das Bayerische Zentrum für Innovative Lehre (BayZiel) und die Virtuelle Hochschule Bayern (vhb) zusammengeschlossen. Die Projektkoordination liegt bei der Bayerischen Universitätenkonferenz – Universität Bayern e. V. Ziel ist es, die hochschuldidaktische Weiterbildung auf einem hohen Qualitätsniveau zu digitalisieren und zu flexibilisieren. Für Dozierende wird im Rahmen des Projektes ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot zu digital gestützter Lehre in Form von Blended-Learning-Seminaren (BLS) erstellt. Dabei entstandene Lehr-/Lernmaterialien werden in das bestehende ProfiLehrePlus-Zertifikatsprogramm des gemeinsamen bayerischen Weiterbildungsraumes eingebunden. Zusätzlich werden die entstandenen Produkte allen Weiterbildungsinteressierten als Open Educational Resources (OER) zugänglich gemacht.

Mit dieser didaktischen Handreichung wird das im Rahmen des QUADIS-Projekts entwickelte Blended-Learning-Seminar „Interkulturelle Kommunikation in der Hochschullehre“ beschrieben. Das Seminar enthält synchrone und asynchrone Bestandteile, die im weiteren Verlauf dieser Handreichung konkreter beschrieben werden. Alle benötigten Materialien sind im Repositorium der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) zur Verfügung gestellt.

Inhalt

Vorwort	2
Einleitung	4
Lernziele	4
Ablaufplan.....	5
Modul 1. Begrüßung und Einführung	7
Modul 2. Kulturverständnis	8
Modul 3. Kulturelle Unterschiede	10
Modul 4. Akademische Kulturen	12
Seminarablauf des Präsenzworkshops	16
Evaluation	17
Literatur.....	18

Einleitung

Die Internationalisierung bringt mit sich, dass an Universitäten Angehörige vieler verschiedener Nationen miteinander lernen, die sich in ihrer *akademischen* Kultur zum Teil stark unterscheiden. Die *akademischen* Kulturen prägen die Kommunikation zwischen Studierenden und Dozierenden. Sie bestimmen die Zusammenarbeit der Studierenden untereinander und insbesondere auch die Art und Weise der Wissensaneignung. Um Lernprozesse gut unterstützen zu können, benötigen Dozierende neben fachlicher Kompetenz auch eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz.

Im vorliegenden Training stehen der interkulturelle Austausch und die Erfahrung im Vordergrund. Dabei geht es vor allem um erfahrungsgeleitetes Lernen. Die konkreten interkulturellen Erfahrungen sollen beobachtet und reflektiert werden (Lewin, 1951). Die Teilnehmenden erfahren in erste Linie Dinge über sich selbst. Das Grundprinzip des Workshops basiert auf Selbstreflexion, die Teilnehmenden sollen eine Reise zu sich selbst antreten und die eigene Kultur und das eigene Verhalten reflektieren. Erst wer sich selbst und seine eigene *persönliche* Kultur kennt, ist auch in der Lage interkulturell zu agieren und sich in Menschen aus anderen kulturellen Kreisen zu versetzen und somit ein Verständnis für eine ‚vorerst‘ fremde Kultur zu entwickeln.

Dieses Training ist primär an Lehrende gerichtet, die in ihrem Alltag mit Studierenden zu tun haben, die aus anderen Kulturkreisen stammen.

Lernziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Trainings sind die Teilnehmenden in der Lage:

- ihr eigenes Handeln im Kontext anderer Kulturen analysieren zu können
- Kompromissbereitschaft zu zeigen und bei Bedarf auf der interkulturellen Metaebene zu kommunizieren
- Methoden zum Umgang mit interkulturellen Herausforderungen zu kennen

Ablaufplan

Der Blended-Learning-Seminar ‚Interkulturelle Kommunikation in der Hochschullehre‘ besteht aus zwei grundlegenden Teilen. Das erste Teil findet asynchron auf einem Lernmanagementsystem statt. Die Teilnehmenden des Seminars sollen sich im Vorfeld in Eigenarbeit auf den Präsenzworkshop vorbereiten. Der Workshop selbst findet an einem einzelnen Tag statt.

Durch die Modulstruktur, die Sie auf den nächsten Seiten vorfinden, besteht die Möglichkeit, sich einzelne Module für eigenkonstruierte Fortbildungen auszuwählen. Der Seminarablauf des Präsenzworkshops gilt als eine Musterlösung und könnte so strukturiert werden.

Thema	Methode	Veranstaltung	Tools	Dauer
Modul 1 Begrüßung und Einführung				
1.1 Internationalisierung der Hochschulen	Input	asynchron	H5P	15 Min
1.2 Kennenlernphase der Teilnehmenden	Gruppenmoderation, Netz der Gemeinsamkeit	Präsenz	Metaplanwand	30 Min
Modul 2 Kulturverständnis				
2.1 Was ist Kultur?	Theoretischer Input	asynchron	H5P	15 Min
2.2 Persönliche Kultur	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
2.3 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
2.4 Wissenschaftliche Definition einer Kultur	Input	Präsenz	ggf. PowerPoint	15 Min
Modul 3 Kulturelle Unterschiede				
3.1 Kulturtypen und Zeitorientierung	Input	asynchron	H5P	15 Min
3.2 Kulturdimensionen nach Hofstede	Input	asynchron	H5P	15 Min
3.3 Selbstkonstruktion	Input	asynchron	H5P	15 Min
3.4 Teamfähigkeit	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
3.5 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
3.6 Reflexion der eigenen Kultur	Einzel- / Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
3.7 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
Modul 4 Akademische Kulturen				
4.1 Einblick in die akademischen Kulturen	Input	asynchron	H5P	15 Min
4.2 Das Verständnis von Studium und Lehre	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
4.3 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
4.4 Fallbeispiele	Moderierte Diskussion	Präsenz	PowerPoint, Flipchart	30 Min
4.5 Methoden zur Vorbeugung interkultureller Missverständnisse in der Lehre	Input	Präsenz	ggf. PowerPoint	15 Min
Arbeitseinheiten asynchron				2 AE
Arbeitseinheiten Präsenz				6 AE
Arbeitseinheiten Gesamt				8 AE

Modul 1. Begrüßung und Einführung

Aktivität 1.1 Internationalisierung der Hochschulen (asynchrone Onlinephase)

Es erfolgt eine Einführung in die Thematik durch die Vorstellung der statistischen Zahlen in Bezug auf Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland und Bayern. Bewusstsein in Bezug auf Anzahl von internationalen Studierenden soll geschärft und die damit einhergehende Unabdingbarkeit der interkulturellen Kommunikation soll aufgezeigt werden. Die Teilnehmenden sollen schätzen, wie hoch der Anteil der internationalen Studierenden bei ihnen im Kurs ist und dann die Prozentzahl mit den aktuellen Daten vergleichen.

Aktivität 1.2 Kennenlernphase der Teilnehmenden (Präsenz)

Dafür ist die Methode ‚Netz der Gemeinsamkeiten‘ (Skowron, 2016, S. 130-131) gut geeignet. Die Teilnehmenden sollen Verbindungen mit anderen Teilnehmenden suchen. Erlaubt sind dabei nur Einzelgespräche. Wenn eine Gemeinsamkeit gefunden wurde, gehen beide zur Wand und ziehen eine Verbindungslinie zwischen ihren Namen.

Ziel

- Voreingenommenheit und Unsicherheit überwinden.
- Gruppengefühl stärken.
- Kulturelle Unterschiede oder Gemeinsamkeiten entdecken.

Schritt 1

Die Teilnehmenden erhalten jeweils ein Moderationskärtchen, auf dem sie ihren Namen schreiben. Alle Moderationskärtchen mit Namen werden an dem Rand des Brown Papers angepinnt, so dass ein Kreis gebildet wird und in der Mitte ein leerer Platz entsteht.

Schritt 2

Nun soll jeder mit jedem ins Gespräch kommen und eine Gemeinsamkeit finden. Nach dem eine Gemeinsamkeit gefunden wurde, gehen die beiden Personen an das Brown Paper und ziehen eine Verbindungslinie zwischen ihren Namen. Auf der Linie schreiben sie ein Wort, dass ihre Gemeinsamkeit beschreibt (z. B. Spanien, Fußball). Die gleiche Gemeinsamkeit darf von einer derselben Person nicht zwei Mal verwendet werden.

Anschließend unterhält man sich mit der nächsten Person, usw., bis von jedem Namen Linien zu jedem anderen Namen ausgehen. Am Ende der Übung erhält man so ein „Netz der Gemeinsamkeiten“.

Auswertung: Fragen im Plenum

- Wie ist es euch mit der Aufgabe ergangen?
- Welchen Eindruck habt ihr, wenn ihr auf das Netz schaut?
- War es einfach/schwierig, eine Gemeinsamkeit zu finden?

Hinweis

Die Übung eignet sich gut am Anfang des Workshops/Trainings, wenn sich die Teilnehmenden noch nicht kennen. Es hilft den Eis zu brechen und eine lockere Atmosphäre im Raum zu schaffen, sowie das Gruppengefühl zu stärken.

Modul 2. Kulturverständnis

Aktivität 2.1 Was ist Kultur? (asynchrone Onlinephase)

Die Teilnehmenden informieren sich selbstständig auf dem Lernmanagementsystem über den Kulturbegriff. Dafür ist die h5p-Einheit „Modul 2 Kulturverständnis“ vorgesehen. Anschließend sind die Teilnehmenden in der Lage, die erworbenen Kenntnisse im Präsenzworkshop anzuwenden.

Aktivität 2.2 Kleingruppenarbeit (Präsenz)

Die Teilnehmenden sollen in dem Präsenzworkshop eine Definition von Kultur erarbeiten. Dafür werden folgende Übungsvarianten empfohlen.

Variante 1: in Kleingruppen von max. drei Personen.

Diese Variante kann angewendet werden, wenn im Training mehrere Personen der gleichen Kultur angehören. Diese sollen gemeinsam ihre Kultur an Hand des Eisberg-Modells beschreiben. Es soll eine Definition von Kultur erarbeitet und auf Brown-Paper, Flipchart oder mit Hilfe von PowerPoint usw. übertragen werden.

Schritt 1

Die Teilnehmenden werden in mehrere homogene Gruppen aufgeteilt (z. B. deutsche, chinesische u. türkische). Diese bekommen dann ein Brown-Paper oder ein Flipchart zugewiesen.

Aus Gründen der Nachhaltigkeit wäre empfohlen auf digitale Medien zu setzen, z. B. ein Kollaborationstool (z. B. Miro, Mural usw.) zu verwenden oder wenn in den Räumlichkeiten vorhanden mit einem interaktiven Bildschirm (z. B. Samsung Flip 2 oder Microsoft Hub) zu arbeiten.

Schritt 2

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um an Hand des Eisberg-Modells ihre Kultur zu beschreiben.

Variante 2: Einzelarbeit, jede Person erarbeitet seine eigene ‚persönliche Kultur‘.

Diese Variante kann angewendet werden, unter anderem wenn man vor hat Unterschiede auch innerhalb einer homogenen Kultur (z. B. der deutschen) sichtbar zu machen. Dabei sollen Personen an Hand des Eisberg-Modells ihre eigene ‚persönliche Kultur‘ erarbeiten.

Schritt 1

Die Teilnehmenden sollen in Einzelarbeit an Hand des Eisberg-Modells ihre ‚persönliche Kultur‘ erarbeiten/beschreiben. Dafür sollen sie ihren eigenen Block und Stift verwenden.

Schritt 2

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um an Hand des Eisberg-Modells ihre Kultur zu beschreiben.

Hinweis: Die Teilnehmenden sollen verschiedene Ebenen ‚ihrer‘ persönlichen oder nationalen Kultur am Beispiel eines Eisberg-Modells herausarbeiten und ihre Abhängigkeit voneinander erklären. Wie bei einem Eisberg ist das meiste ‚unsichtbar‘ und somit auch ‚unbewusst‘. Die Teilnehmenden sollen bei der Beschreibung ihrer Kultur konkret werden und sich nicht auf abstrakte Begriffe festlegen.

Aktivität 2.3 Präsentation der Ergebnisse der Gruppenarbeit im Plenum (Präsenz)

Im Anschluss an die Gruppenarbeit gibt es immer eine moderierte Diskussion, in der die Lernenden ihre Ergebnisse im Plenum diskutieren. Beim Diskurs sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Was ist eine Kultur und wofür dient sie?
- Welche Arten von Kulturen gibt es?
- Wie entwickelt und verändert sich eine Kultur?

Aktivität 2.4 Input der wissenschaftlichen Definition einer Kultur (Präsenz)

Im Plenum soll die wissenschaftliche Definition des Kulturbegriffs präsentiert werden. Dafür kann eine PowerPoint Präsentation, ein vorbereitetes Plakat oder ein Flipchart genutzt werden. Der/Die Trainer*in bestimmt selbstständig dafür das Medium. Für die Präsentation soll die folgende Definition des Kulturbegriffs genutzt werden. Anschließend findet eine kleine Diskussion im Plenum statt.

Alltagssprachliches Verständnis von Kultur: darunter wird die Literatur, das Theater, die Musik und das Bildungssystem verstanden. Dazu gehören auch viele Bereiche des alltäglichen Lebens, etwa die Kultur des Wohnens, des Essens oder der Unterhaltung. Auch Begrüßungsformen sowie Benimmregeln (Knigge) sind Teil der alltagssprachlichen Kultur (Kumbruck & Derboven, 2016).

Deterministisches Verständnis von Kultur: dieses Kulturverständnis wurde von Geert Hofstede geprägt. Gemeint ist eine kollektive Programmierung des menschlichen Geistes auf einem bestimmten geografischen Gebiet (Hofstede G. , 1991).

Semiotisches Verständnis von Kultur: Die Menschen formen ihre Kultur durch Kommunikation, indem sie sich meist unbewusst darauf ‚einigen‘, wie sie die Welt sehen und mit dieser umgehen sollen. Vertreter einer Kultur grenzen sich von anderen sozialen Gemeinschaften ab, indem sie ihren Zeichen eine bestimmte Bedeutung geben, die nur Mitglieder ihrer eigenen Kultur verstehen können (Geertz, 1994).

Hinweis: Kulturelle Praktiken sind nicht einfach so entstanden oder erfunden worden. Sie sind ein „Erfahrungsschatz“ einer Gruppe von Menschen in einer bestimmten Region. Auf Grund historischer Ereignisse sowie geografischer und klimatischer Bedingungen wurden kulturelle Traditionen geschaffen, die ständig an die nächsten Generationen vererbt und hin und wieder hinsichtlich neuer Ereignisse verändert werden. Eine Person wird vor allem durch die Sozialisation innerhalb einer Kultur geprägt und empfindet die kulturellen Praktiken, mit denen diese aufgewachsen ist, als selbstverständlich und normal (Kumbruck & Derboven, 2016).

Die Normen für das richtige Verhalten oder Denken finden im Laufe des Aufwachsens in einer Kultur weitgehend unbewusst statt. Deshalb ist es für die Protagonisten schwierig, über das „Unbewusste“ nachzudenken. Kulturen dienen vor allem zur Abgrenzung von „Anderen/Fremden“ und führen so unweigerlich zur Herausbildung einer eigenen Gruppenidentität. Das birgt die Gefahr, eine andere Kultur abzuwerten und als abnormal zu bezeichnen. Wenn man die kulturellen Unterschiede nicht erkennt und anerkennt, läuft man Gefahr, dem Verhalten des anderen mit vollkommender Unverständlichkeit zu begegnen und sogar dessen Wirken als Dummheit zu interpretieren (Kumbruck & Derboven, 2016).

Modul 3. Kulturelle Unterschiede

Aktivität 3.1 Kulturtypen und Zeitorientierung (asynchrone Onlinephase)

Die Teilnehmenden informieren sich selbstständig auf dem Lernmanagementsystem über die verschiedenen Kulturtypen und damit verbundene Zeitorientierungsmodelle. Dafür ist die h5p-Einheit „Modul 3 Kulturelle Unterschiede“ vorgesehen. Anschließend sind die Teilnehmenden in der Lage, die erworbenen Kenntnisse im Präsenzworkshop anzuwenden.

Aktivität 3.2 Kulturdimensionen nach Hofstede (asynchrone Onlinephase)

Die von Geert Hofstede aufgestellten Kulturdimensionen geben den Lehrenden einen vertieften Einblick in die kulturellen Unterschiede der ausländischen Studierenden. Dafür ist die h5p-Einheit „Modul 3 Kulturelle Unterschiede“ vorgesehen.

Aktivität 3.3 Selbstkonstruktion (asynchrone Onlinephase)

Die Teilnehmenden erfahren über die Unterschiede der Selbstkonstruktion, abhängig davon, ob eine Person in einer individualistischen oder in einer kollektivistischen Gesellschaft aufgewachsen ist. Dafür ist die h5p-Einheit „Modul 3 Kulturelle Unterschiede“ vorgesehen.

Aktivität 3.4 Kleingruppenarbeit: Teamfähigkeit (Präsenz)

Die Teilnehmenden sollen den Begriff *Teamfähigkeit* aus ihrer kulturellen Sicht beschreiben und definieren. Was die Teilnehmenden persönlich als *Teamfähigkeit* definieren würden, könnte sich davon unterscheiden, wie aus der Sicht ihrer Kultur *Teamfähigkeit* verstanden wird.

Schritt 1

Die Teilnehmenden werden in mehrere Gruppen à max. drei Personen aufgeteilt. Sie sollen durch eine Diskussion und Austausch herausarbeiten, was sie unter der Teamfähigkeit verstehen. Die Teilnehmenden bekommen pro Gruppe ein Brown-Paper oder ein Flipchart zugewiesen.

Aus Gründen der Nachhaltigkeit wäre empfohlen auf digitale Medien zu setzen, z. B. ein Kollaborationstool (z. B. Miro, Mural usw.) zu verwenden oder wenn in den Räumlichkeiten vorhanden mit einem interaktiven Bildschirm (z. B. Samsung Flip 2 oder Microsoft Hub) zu arbeiten.

Schritt 2

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um ihre Definition von Teamfähigkeit auf das Papier/Bildschirm zu bringen.

Hinweis

Das Ziel der Übung ist es, den Teilnehmenden verständlich zu machen, dass wesentliche Unterschiede zwischen den Personen bestehen, abhängig davon, ob diese aus einer individualistischen oder einer kollektivistischen Gesellschaft kommen. Die Verständlichkeit über die Teamfähigkeit spiegelt sich dann bei den Studierenden z. B. bei einer Projektarbeit oder bei der Erstellung eines gemeinsamen Referats wider.

Aktivität 3.5 Präsentation der Ergebnisse der Gruppenarbeit im Plenum (Präsenz)

Im Anschluss an die Gruppenarbeit gibt es eine moderierte Diskussion, in der die Lernenden ihre Ergebnisse im Plenum vorstellen und sich darüber austauschen.

Bei der Diskussion soll Bezug auf die möglichen Herausforderungen der ausländischen Studierenden genommen werden.

Aktivität 3.6 Einzel-/Gruppenarbeit: „Reflexion der eigenen Kultur“ (Präsenz)

Die Teilnehmenden sollen die von ihnen im Modul 2 aufgestellte Definition von Kultur reflektieren. Ziel der Übung: Das Unbewusste verständlich zu machen, um das eigene Handeln nachvollziehen zu können.

Schritt 1

Die Teilnehmenden sollen in Einzel- oder Gruppenarbeit, abhängig von der gewählten Variante in der Aktivität 2.2, die von ihnen aufgeschriebene ‚persönliche‘ oder nationale Kultur reflektieren.

Schritt 2

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um ihre Reflexion auf das Papier/Bildschirm zu bringen.

Hinweis

Die Teilnehmenden sollen auf die folgende Frage eine Antwort geben: „*Wieso ist es so wie es ist?*“ Dabei sollen sie einen *geschichtlichen* Bezug zur *unbewussten* Ebene ihrer Kultur herstellen.

Aktivität 3.7 Präsentation der Ergebnisse der Einzel-/Gruppenarbeit im Plenum (Präsenz)

Im Anschluss an die Gruppenarbeit gibt es eine moderierte Diskussion, in der die Lernenden ihre Ergebnisse im Plenum vorstellen und darüber diskutieren.

Beim Diskurs soll nachvollzogen werden, dass alle Menschen, auch innerhalb eines Landes oder Kulturkreises sich voneinander unterscheiden. Insbesondere ist dies der Fall, wenn Personen aus einem anderen Kulturkreis kommen. Den Teilnehmenden soll während der Diskussion bewusstwerden, dass internationale Studierende ihren eigenen Eisberg mit

ihrer eigenen Vorgeschichte als ‚unbewusste‘ Ebene haben, die sich von der der Dozierenden signifikant unterscheidet.

Ziel: Wer die Ursprünge seiner eigenen Kultur kennt, kann sich dann auch in die andere/fremde Kultur hineinversetzen, um diese zu verstehen.

Modul 4. Akademische Kulturen

Aktivität 4.1 Einblick in die akademischen Kulturen (asynchrone Onlinephase)

Die Teilnehmenden informieren sich selbstständig auf dem Lernmanagementsystem über die akademischen Kulturen. Dafür ist die h5p-Einheit „Modul 4 Akademische Kulturen“ vorgesehen. Anschließend sind die Teilnehmenden in der Lage, die erworbenen Kenntnisse im Präsenzworkshop anzuwenden.

Hier ist eine kurze Erläuterung für die Referentinnen und Referenten was unter der ‚Akademischen Kulturen‘ verstanden wird:

Die Internationalisierung der Hochschulen bringt mit sich, dass an den Hochschulen Angehörige verschiedener Nationen aufeinandertreffen, die sich in ihrer akademischen Kultur unterscheiden. Akademische Kulturen sind eine besondere Form sozialer Praxis (Döring, Itskovych, & Weizsäcker, 2014).

Dabei sind die akademischen Kulturen geprägt von der Kommunikation zwischen Studierenden und Dozierenden und Studierenden untereinander und bestimmen ihre sozialen Praktiken in den Bereichen der Wissensvermittlung und Wissensaneignung, dem Beziehungsaufbau und der Kontaktpflege zwischen Studierenden und Lehrenden und in der studentischen Zusammenarbeit. Den Teilnehmenden wird es verständlich, dass die akademischen Kulturen auf der jeweiligen nationalen Kultur sowie den Universitätstraditionen und Organisationsprinzipien, die sich im Verlauf der letzten Jahrhunderte herausgebildet haben, basieren und diese können von Land zu Land erhebliche Differenzen aufweisen (Döring, Itskovych, & Weizsäcker, 2014).

Aktivität 4.2 Gruppenarbeit „Das Verständnis von Studium und Lehre“ (Präsenz)

Die Teilnehmenden sollen in mehrere Gruppen aufgeteilt werden. Sie sollen ihre akademische Kultur beschreiben. Dabei geht es um das Verständnis von Studium und Lehre.

Schritt 1

Die Teilnehmenden werden in mehrere Gruppen à max. drei Personen aufgeteilt. Sie sollen durch eine Diskussion und Austausch herausarbeiten, was sie unter der ‚akademischen Kultur‘ verstehen.

Die Teilnehmenden bekommen pro Gruppe ein Brown-Paper oder ein Flipchart zugewiesen. Aus Gründen der Nachhaltigkeit wäre empfohlen auf digitale Medien zu setzen, z. B. ein Kollaborationstool (z.B. Miro, Mural usw.) zu verwenden oder wenn in den Räumlichkeiten

vorhanden mit einem interaktiven Bildschirm (z. B. Samsung Flip 2 oder Microsoft Hub) zu arbeiten.

Schritt 2

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um ihre Reflexion auf das Papier/Bildschirm zu bringen.

Aktivität 4.3 Präsentation der Ergebnisse der Gruppenarbeit im Plenum (Präsenz)

Im Anschluss an die Gruppenarbeit gibt es eine moderierte Diskussion, in der die Lernenden ihre Ergebnisse im Plenum vorstellen und darüber diskutieren.

Das Thema der Diskussion ist „Das deutsche Verständnis von Studium und Lehre“. Ziel ist es, dass den Teilnehmenden bewusst wird, dass sich ihre akademische Kultur in den meisten Fällen von denen der ausländischen Studierenden unterscheidet.

Aktivität 4.4 Fallbeispiele (Präsenz)

Referent*in stellt im Plenum zwei Fallbeispiele vor. Ob er/sie diese den Teilnehmenden als Text zur Verfügung stellen oder darüber berichten, ist jedem/r Referent*in selbst überlassen.

Schritt 1

Referent*in stellt den Teilnehmenden das jeweilige Fallbeispiel im Plenum vor.

Schritt 2

Anschließend folgt eine offene Diskussion darüber, wie mit der Situation aus dem Fallbeispiel umgegangen werden soll.

Schritt 3

Die Lösungsmöglichkeiten sollen auf einem Flipchart oder einem Brown Paper festgehalten werden.

Schritt 4

Referent*in vergleicht die Lösungsvorschläge, die im Plenum ausgearbeitet wurden, mit der hier beschriebenen möglichen Lösung.

Hinweis

Die Teilnehmenden sollen im Plenum über die folgenden Beispiele diskutieren und eine ‚richtige‘ Entscheidung finden.

Beispiel 1: Professor Müller hat in seinem Fach eine Hausarbeit als Prüfungsleistung vorgeschrieben. Der Abgabetermin wurde auf vier Wochen nach dem Ende der Vorlesungszeit festgelegt. An seinem Seminar nehmen auch zwei Studentinnen aus China teil. Als Professor Müller beginnt, die eingereichten Arbeiten der Studierenden zu korrigieren, stößt er auf die beiden Arbeiten der chinesischen Studentinnen. Das lässt ihm die Haare zu Berge stehen. Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema und dem Inhalt fehlt völlig. Die beiden Arbeiten bestehen aus Textbausteinen, die eins zu eins

aus den im Literaturverzeichnis aufgeführten Publikationen übernommen wurden. Professor Müller fühlt sich regelrecht vorgeführt. Wie soll er nun reagieren?

Die Teilnehmenden sollen nun mögliche Varianten sammeln, wie sich Professor Müller in einer solchen Situation verhalten sollte (Flipchart, Brown-Paper etc.) und im Plenum diskutieren, was in seinem Fall die richtige Entscheidung wäre.

Eine mögliche Lösung: Professor Müller ruft die beiden Studentinnen in sein Büro und konfrontiert sie damit. Er fragt sie, wie Hausarbeiten in China geschrieben werden. Nachdem er erfahren hat, dass das Paraphrasieren in der chinesischen akademischen Kultur einer Majestätsbeleidigung gleichkommt, erklärt er den beiden das ‚deutsche‘ Prinzip des wissenschaftlichen Arbeitens am Beispiel einer anderen Hausarbeit. Da die Zeit nicht ausreicht, um die neue Hausarbeit zu schreiben, gibt er – sofern prüfungsrechtlich möglich – den beiden Studentinnen die Möglichkeit, stattdessen eine mündliche Prüfung abzulegen. Für das kommende Semester plant Professor Müller, direkt im ersten Seminar über das Verfassen von Hausarbeiten zu sprechen und den ausländischen Studierenden vorzuschlagen, dass sie doch bitte nebenbei einen Kurs „Wissenschaftliches Arbeiten“ belegen sollen.

Beispiel 2: Professorin Schneider hat einen neuen Kurs übernommen, der hauptsächlich von internationalen Studierenden besucht wird. Nach einigen Lehreinheiten stellt sie fest, dass immer weniger Studierenden an ihrem Seminar teilnehmen, bis schließlich nur noch wenige bleiben. Ihr Kurs hat keine Anwesenheitspflicht. Frau Professor Schneider fängt an, sich zu fragen, wieso so wenig Studierende übriggeblieben sind. Sie ist ratlos, da es von Seiten der Studierenden keine Kritik in Form eines negativen Feedbacks während der Lehrveranstaltungen gegeben hat. Was könnten die Ursachen für den Schwund an internationalen Studierenden sein?

Die Teilnehmenden sollen darüber debattieren, wie Professorin Schneider mit der Situation umgehen sollte. Was ist ihrer Meinung nach die beste Lösung für das ‚Problem‘? Vorschläge sollen im Plenum (auf dem Flipchart oder Brown-Paper) gesammelt werden.

Eine mögliche Lösung: Die meisten ausländischen Studierenden stammen aus kollektivistischen Gesellschaften, in denen eine Kritik an der Professorin oder dem Professor ein Unding wäre. Statt Kritik gegenüber der Professorin zu äußern, bevorzugen die Studierenden es lieber, dem Unterricht fernzubleiben. Sie sind einfach Feedbackkultur nicht gewohnt. Darin liegt auch der Unterschied zwischen der akademischen Kultur der ausländischen Studierenden und der von Professorin Schneider. Diese im Gegenzug agiert aus deutscher akademischer Perspektive: Wenn keine Kritik kommt, ist alles bestens. Professorin Schneider soll die ausländischen Studierenden kontaktieren und um ihr Feedback bitten. Dabei soll sie ihnen erklären, wofür dies gut ist.

Aktivität 4.5 Methoden zur Vorbeugung der interkulturellen Missverständnisse in der Lehre (Präsenz)

Referenten*innen sollen die beiden Methoden zur Vorbeugung der interkulturellen Missverständnisse in der Lehre den Teilnehmenden nahelegen. Die Art und Weise, wie die Methoden vorgestellt werden, sind Referent*innen selbst überlassen.

Hinweis

Dozierenden wird empfohlen, bereits in der ersten Lehrveranstaltungseinheit eine der folgenden Methoden zur Vorbeugung von interkulturellen Missverständnissen zwischen den Lehrenden und Studierenden durchzuführen.

Monokulturelle Gruppenarbeit: Diese Methode eignet sich vor allem, wenn mehrere ausländische Studierende aus demselben Herkunftsland kommen. Die Studierenden sollen in monokulturelle Gruppen eingeteilt werden. Ziel der Methode ist es, durch die Reflexion der eigenen akademischen Kultur ein gemeinsames Selbstbild zu entwickeln. Die Studierenden sollen die Frage „Wie stellst du dir dein Studium vor?“ beantworten. Das Ergebnis soll dann im Plenum präsentiert und die Studierenden mit den Fremdbildern konfrontiert werden (Kumbruck & Derboven, 2016).

Präsentation der eigenen Kultur: Diese Methode ist geeignet, wenn die ausländischen Studierenden aus verschiedenen Ländern kommen und keine monokulturellen Gruppen gebildet werden können. In der Übung sollten nicht nur die Studierenden, sondern auch die Lehrenden ihre eigene akademische Kultur im Plenum vorstellen. Jeder muss die Frage „Wie stellen Sie sich Ihr Studium vor?“ beantworten. Anschließend stellt jeder seine Antwort im Plenum vor. Der Sinn der Übung ist, dass Lehrende und Studierende mit den Fremdbildern der anderen konfrontiert werden. Die Lehrenden lernen die vielfältigen Vorstellungen der ausländischen Studierenden über das Studium kennen und präsentieren bzw. erklären den ausländischen Studierenden, was in Deutschland konkret darunter verstanden wird. So werden die meisten interkulturellen Unklarheiten schon zu Beginn des Semesters ausgeräumt, da die ausländischen Studierenden erfahren, was die Lehrenden eigentlich von ihnen erwarten. Die Lehrenden wiederum wissen, worauf sie ihre Aufmerksamkeit bei den ausländischen Studierenden richten müssen (Kumbruck & Derboven, 2016).

Seminarablauf des Präsenzworkshops

Zeit	Thema	Methode	Veranstaltung	Tools	Dauer
	Modul 1 Begrüßung und Einführung				
10:00 Uhr	1.2 Kennenlernphase der Teilnehmenden	Gruppenmoderation, Netz der Gemeinsamkeit	Präsenz	Metaplanwand	30 Min
	Modul 2 Kulturverständnis				
10:30 Uhr	2.2 Persönliche Kultur	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
10:45 Uhr	2.3 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
11:15 Uhr	2.4 Wissenschaftliche Definition einer Kultur	Input	Präsenz	ggf. PowerPoint	15 Min
11:30 Uhr	Pause				
	Modul 3 Kulturelle Unterschiede				
11:45 Uhr	3.4 Teamfähigkeit	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
12:00 Uhr	3.5 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
12:30 Uhr	3.6 Reflexion der eigenen Kultur	Einzel- / Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
12:45 Uhr	3.7 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
13:15 Uhr	Mittagspause				
	Modul 4 Akademische Kulturen				
14:15 Uhr	4.2 Das Verständnis von Studium und Lehre	Kleingruppenarbeit	Präsenz	Metaplanwände	15 Min
14:30 Uhr	4.3 Präsentation der Ergebnisse	Moderierte Diskussion	Präsenz	ggf. Flipchart	30 Min
15:00 Uhr	4.4 Fallbeispiele	Moderierte Diskussion	Präsenz	PowerPoint, Flipchart	30 Min
15:30 Uhr	4.5 Methoden zur Vorbeugung interkultureller Missverständnisse in der Lehre	Input	Präsenz	ggf. PowerPoint	15 Min
15:45 Uhr	Verabschiedung				

Evaluation

Wenn Sie als Trainerin oder Trainer dieses Blended-Learning-Seminar durchführen, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie an unserer kurzen Umfrage teilnehmen könnten:

https://ww3.unipark.de/uc/QUADIS_BLS/

Ihr Feedback stellt einen wichtigen Baustein des projektinternen Qualitätsmanagements dar und hilft uns dabei, unsere Blended-Learning-Seminare weiter zu optimieren und noch nutzerfreundlicher zu gestalten.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Literatur

- Bond, M. H., & Cheung, T. (1983). College students' spontaneous self-concept: The effect of culture among respondents in Hong Kong, Japan, and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 14, pp. 153-171.
- Döring, O., Itskovych, Y., & Weizsäcker, E. (2014). *Migrantinnen und Migranten an Hochschulen. Hochschulzugang, Studium, Arbeitsmarktintegration*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG.
- Geertz, C. (1994). *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heringer, H. J. (2007). *Interkulturelle Kommunikation*. Tübingen: Naar Francke Attempo Verlag GmbH + Co. KG.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences – International Differences in Work Related Values*. London/Neu-Delhi: Newbury Park.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and organizations*. London: Mc-Graw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences – Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. London/Neu-Delhi: Thousand Oaks.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2012). *Lokales Denken, globales Handeln*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH.
- Kuhn, M. H., & McPartland, T. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review*, pp. 68-76.
- Kumbruck, C., & Derboven, W. (2016). *Interkulturelles Training*. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag GmbH.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York: Harper.
- Markus, H. R., & Kitayma, S. (1991, Vol. 98, No. 2). Culture and the Self." Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, pp. 224-253.
- Reckwitz, A. (2003, August). Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. *Zeitschrift für Soziologie*, J. 32, Heft 4, pp. 281-301.
- Rokitte, R. (2012). *Studierende mit Migrationshintergrund und Interkulturalität im Studium. Arbeitspapier 248*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Schuhmann, A. (2012). *Interkulturelle Kommunikation in der Hochschullehre*. Bielefeld: transcript.
- Skowron, E. (2016). *Im Garten der Vielfalt. Bunt wächst gut! Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit*. München: Druckerei Vogl GmbH & Co KG.

Dieses Werk ist lizenziert unter CC BY SA 4.0, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>