

RELATIONALE PERSPEKTIVEN

1.1 Interkulturelle Kompetenz neu denken



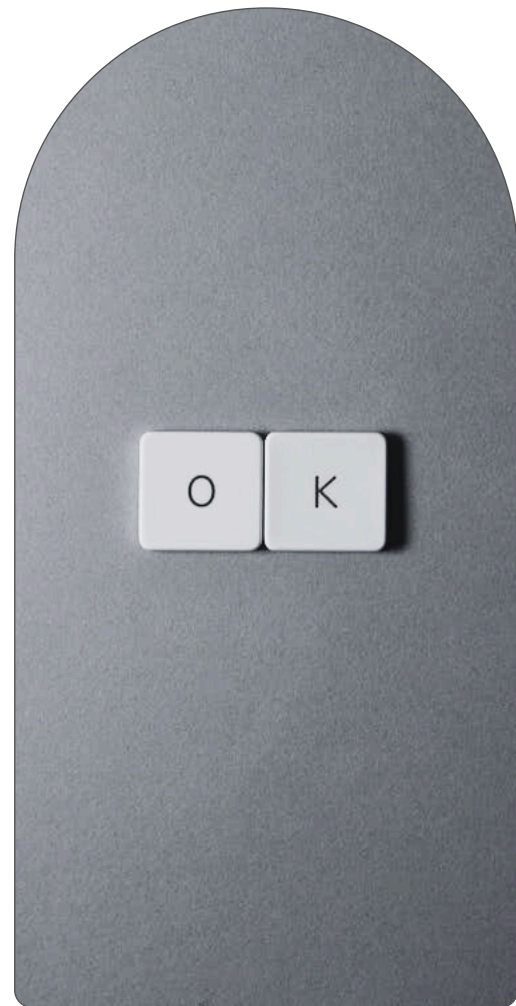


Ziele

Lernziele:

- Eintauchen in das Thema “Inter-Kulturalität”
- Implikationen eines relationalen Verständnisses für den interkulturellen Kompetenzbegriff verstehen
- Interkulturelle Kompetenz definieren.

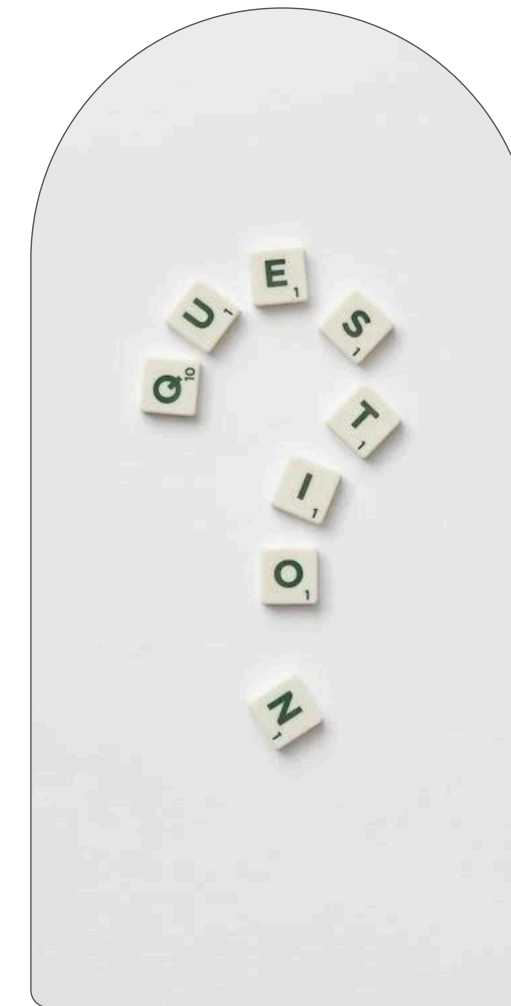
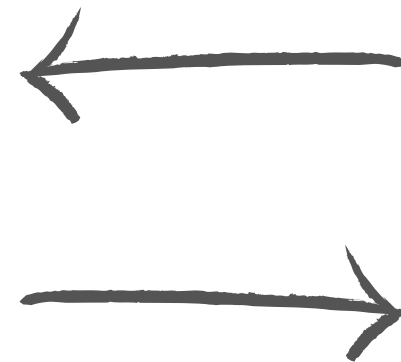
Kulturalität und Interkulturalität



Strukturperspektive „Kulturalität“

vertraute Kontexte | kulturelle Kompetenz

Kulturalität | Vertrautheit überwiegt



Prozessperspektive „Interkulturalität“

unvertraute Kontexte | interkulturelle Kompetenz

Interkulturalität | Unvertrautheit überwiegt

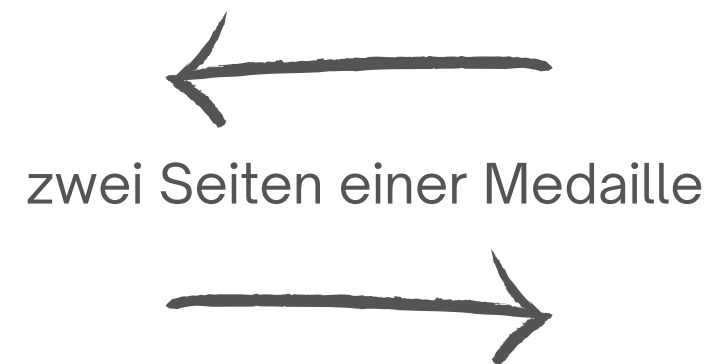
Kulturalität und Interkulturalität

Konventionalisierungen von Akteursfeld-Handlungen („Reziprozität“) führen zum Aufbau von Regeln, Handlungsstrukturen und Vertrautheit.

Auf diese Weise entstehen **Relevanz, Normalität, Plausibilität und Handlungsroutinen** (als Merkmale von Kulturalität; Schütz/Luckmann 1979). Strukturiertheit gibt Handlungssicherheit

Strukturperspektive „Kulturalität“

vertraute Kontexte | kulturelle Kompetenz
Kulturalität | Vertrautheit überwiegt



Strukturen, Regeln, Relevanzen, Normalität und Plausibilität sind eher unbekannt und schwer zu identifizieren, bzw. in so raschem Wandel begriffen, dass sich ein Akteursfeld als eher unvertraut darstellt.

Dies wirkt auf das Akteurshandeln verunsichernd wobei der Grad der Verunsicherung akteursabhängig ist.

Prozessperspektive „Interkulturalität“

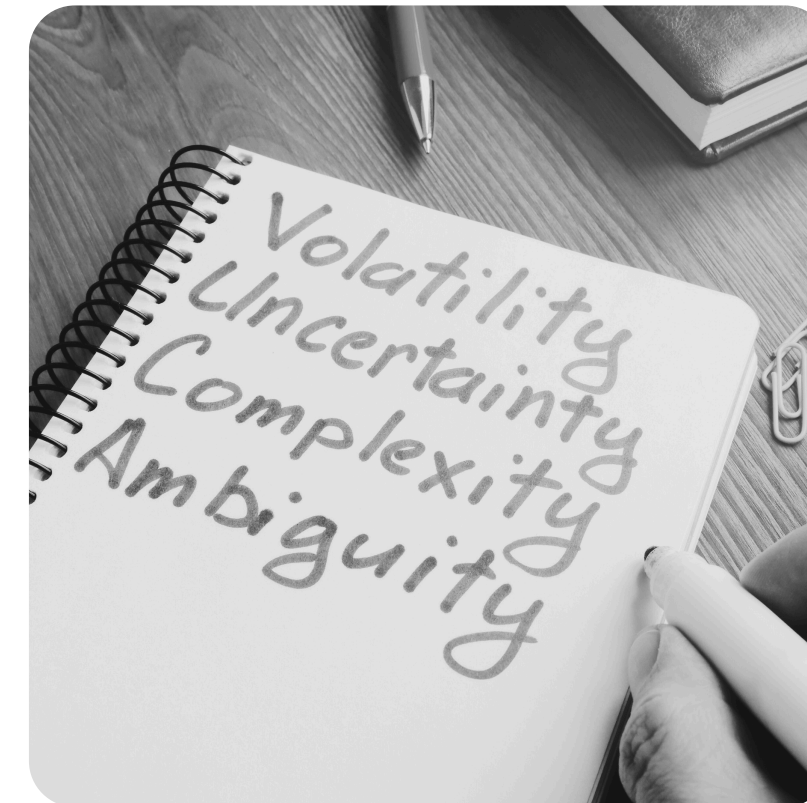
unvertraute Kontexte | interkulturelle Kompetenz
Interkulturalität | Unvertrautheit überwiegt

Unbestimmtheits- und Unsicherheits- erfahrungen der „VUCA“-World

Zu den wesentlichen Herausforderungen der 20er Jahre zählt die Tatsache, dass sich in nahezu allen Lebensbereichen Wandlungsprozesse in bislang nicht bekannter Geschwindigkeit vollziehen.

Unsicherheitserfahrungen in Bezug auf Fremdes sind aufgrund globaler Angleichungsprozesse und komplexer Wandlungsprozesse „in der Ferne“ häufig nicht ausgeprägter vorzufinden als in den bis dato vertrauten „eigenen“ **Akteursfeldern**.

Vor diesem Hintergrund etablierte sich **Mitte der 10er Jahre** mit dem Akronym **VUCA** (Abidi 2015) eine Weltsicht, die **V**eränderungsdynamiken, **U**nsicherheit, **K**omplexität und **A**mbiguität - zumindest unter Aspekten ökonomischer Globalisierung - als Normalität verstand.



Es geht darum zu lernen, konstruktiv damit umzugehen (Mack 2016): Dies begreift Unbestimmtheit als Herausforderung. Offen bleibt, wo die Grenzen einer solchen globalisierungsorientierten Herausforderung für den Einzelnen verlaufen.

Reaktionsspektrum in Bezug auf Unbestimmtheiterfahrungen

Strukturperspektive

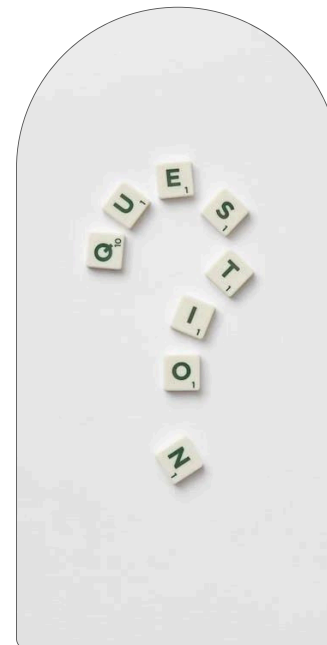
wahrgenommen eher als **Bedrohung**:
bewirkt Streben nach

- Gewohntem
- Richtig-Falsch-Lösungen
- klaren Regeln
- Sicherheit

Mit den Konsequenzen:

- Irritation
- Emotionale Bewertung: Abwertung/Aufwertung
- Streben nach Kohärenz und Eindeutigkeit
- Komplexitätsreduktion (→ Stereotypen, Verschwörungsmythen, „alternative Fakten“)
- Rückzug ins Vertraute („Othering“)
- Abbruch der Beziehung
- Konflikt, Diskriminierung
- Kulturschock

Unbestimmtheit/
Unvertrautheit:
Mangel an
Relevanz,
Normalität,
Plausibilität
Handlungsroutinen



wahrgenommen eher als **Herausforderung**:
bewirkt Akzeptanz von

- Mehrwertigkeit,
- Fuzzyness
- Kontingenz
- Unvertrautheit
- Unsicherheit

Mit den Konsequenzen:

- Öffnung gegenüber Unbekanntem
- keine (automatische) Bewertung
- Zulassen von Vielfalt und Ambiguität
- Flexibilitätsbereitschaft → Flexitypen

Prozessperspektive

Sowohl als auch:

So viel Dynamik/Prozess/Komplexität (Prozessorientierung) wie möglich, so viel Regulation /Struktur (Strukturorientierung) wie nötig.

Erweiterter Bedeutungsrahmen von „interkultureller Kompetenz“

Unbestimmtheit/ Unsicherheit unter Einbeziehung der Reflexion gegebener strukturprozessualer Handlungsbedingungen **als Herausforderung anzunehmen** und sowohl handlungsfähig als auch motiviert zu sein, **in einem relationalen Miteinander neue akteursfeld-bezogene Handlungsregeln zu generieren** (→ Herstellung fragiler Formen „neuer“ Normalität/Kulturalität)

partiell „**VOPA(plus)**“-Führungskompetenzen: **Vertrauen, Vernetzung, Offenheit, Partizipation und Agilität** (Buhse 2014, Petry 2016)

„Interkulturelle Kompetenz“ in ihrem ‚neuen‘ Bedeutungsspektrum ist dementsprechend weiter und vor allem auch relational gefasst:

sowohl Kontakte mit Akteuren anderer Akteursfelder (Verlassen des eigenen Akteursfeldes o. Begegnung im eigenen Akteursfeld)

→ „**interkulturelle Öffnung**“

als auch alle Handlungszusammenhänge, die primär durch Unbestimmtheit charakterisiert sind → „**VUCA**“

und in denen sich verbindliche Handlungsregeln einer „neuen Normalität“ nicht aus einem Reservoir vertrauter „tools“ erschließen lassen.

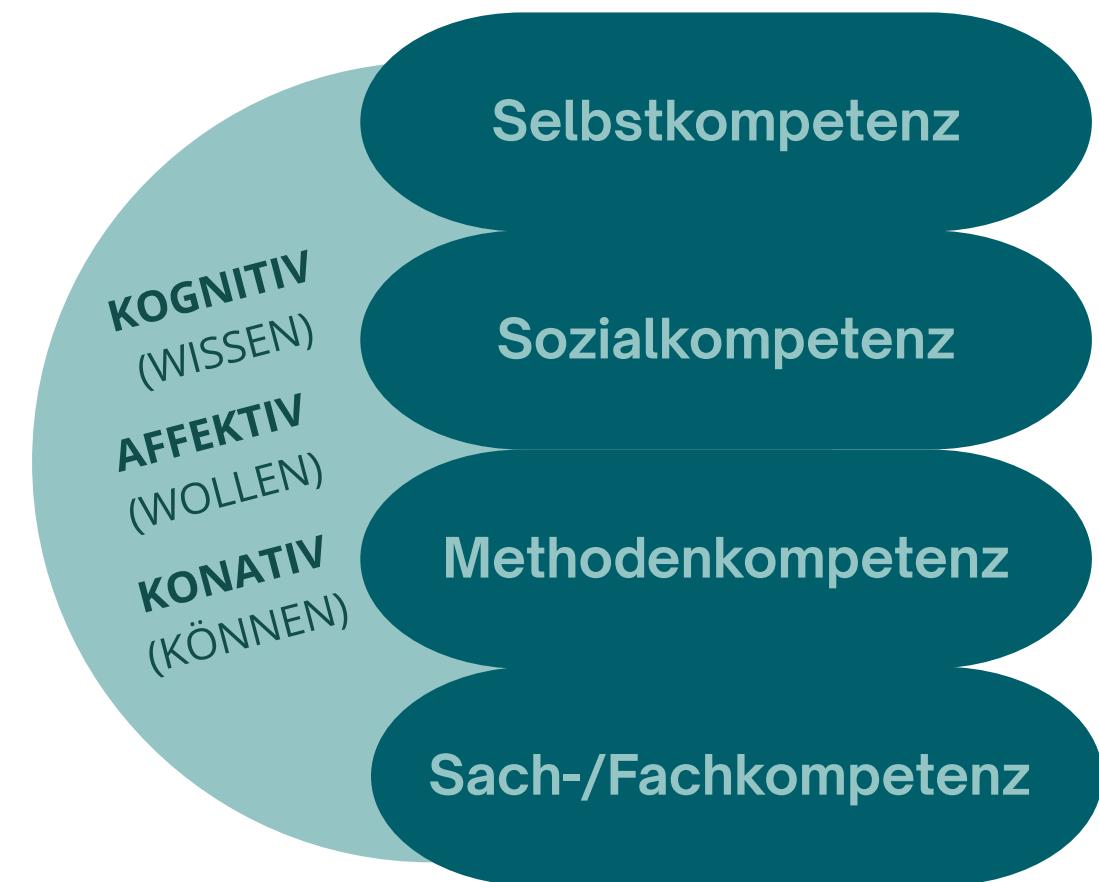


Interkulturelle Kompetenz in relationaler Sichtweise

Interkulturelle Kompetenz in relationaler Sichtweise heißt:
Beziehungsreflexiv handeln und kontextangemessen entscheiden können,
wieviel Bestimmtheit (Struktur) für die in einem konkreten Akteursfeld
Beteiligten jeweils nötig und **wieviel Unbestimmtheit/ Öffnung**
(Prozessdynamik) möglich ist, um ein Miteinander konstruktiv und
nachhaltig gestalten zu können.

Die **Herausforderung** dieses Miteinanders besteht darin, (auf Augenhöhe)
Bedingungen einer gemeinsamen Normalität ,auszuhandeln‘.

„Interkulturelle Kompetenz“ kann sowohl auf **individueller Ebene** als auch auf
Gruppen-, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene betrachtet werden.



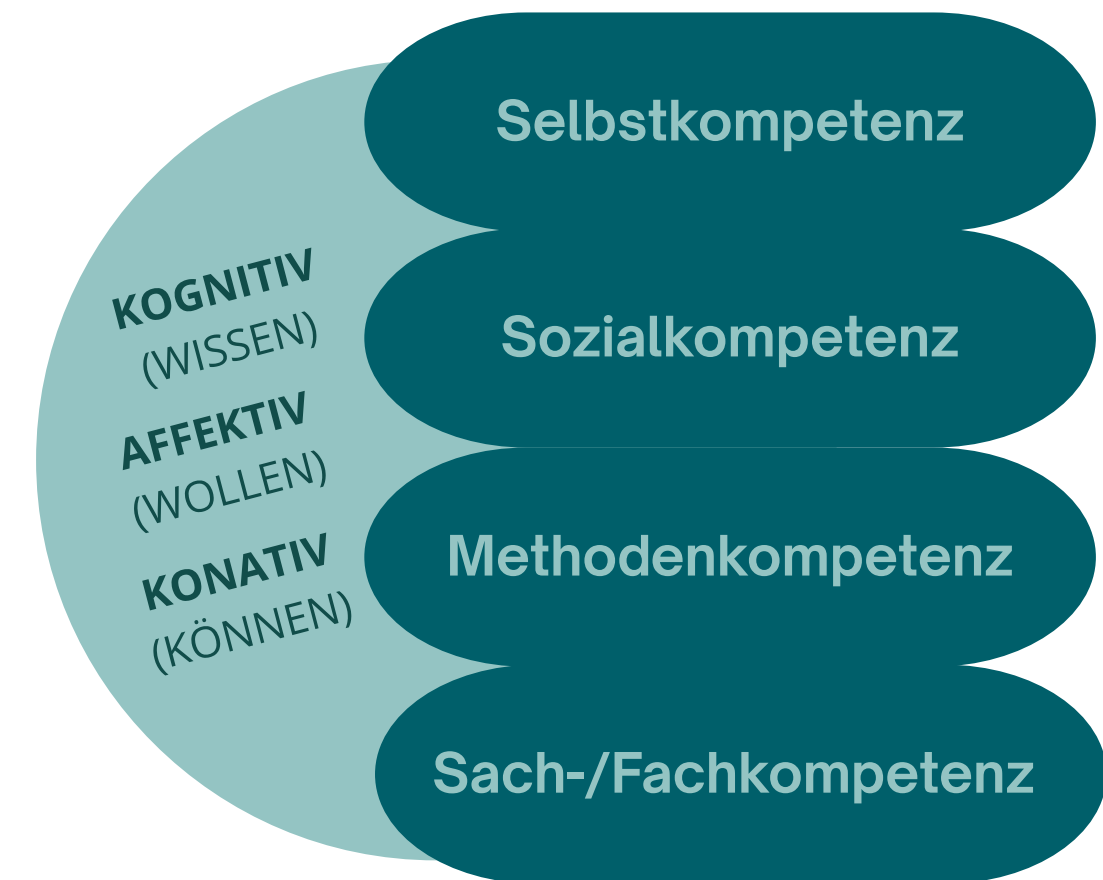
Interkulturelle Kompetenz in relationaler Sichtweise

Zur inhaltlichen Präzisierung des Kompetenzbegriffs im Bildungsbereich eignet sich ein von der Kultusministerkonferenz (KMK 1999) entwickeltes Kompetenzmodell:

Es verbindet **vier Kompetenzbereiche** (Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz) sowie **drei Umsetzungsebenen** (kognitiv, konativ, affektiv).
→ vgl. entsprechende Einteilungen der OECD, des Nationalen/ Europäischen Qualifikationsrahmens.

Konsequenzen für ein ganzheitliches Kompetenzverständnis:

- Kompetenzentwicklung vollzieht sich **nie akteursisoliert**, sondern stets auch in **Vernetzungszusammenhängen** (informell, kollaborativ).
- Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz müssen in ihrem **Verweisungszusammenhang** (und nicht isoliert) gefördert werden
- Dies gilt auch für die drei Umsetzungsebenen „Wissen“ (kognitiv), „Können“ (konativ) und „Wollen“ (affektiv).



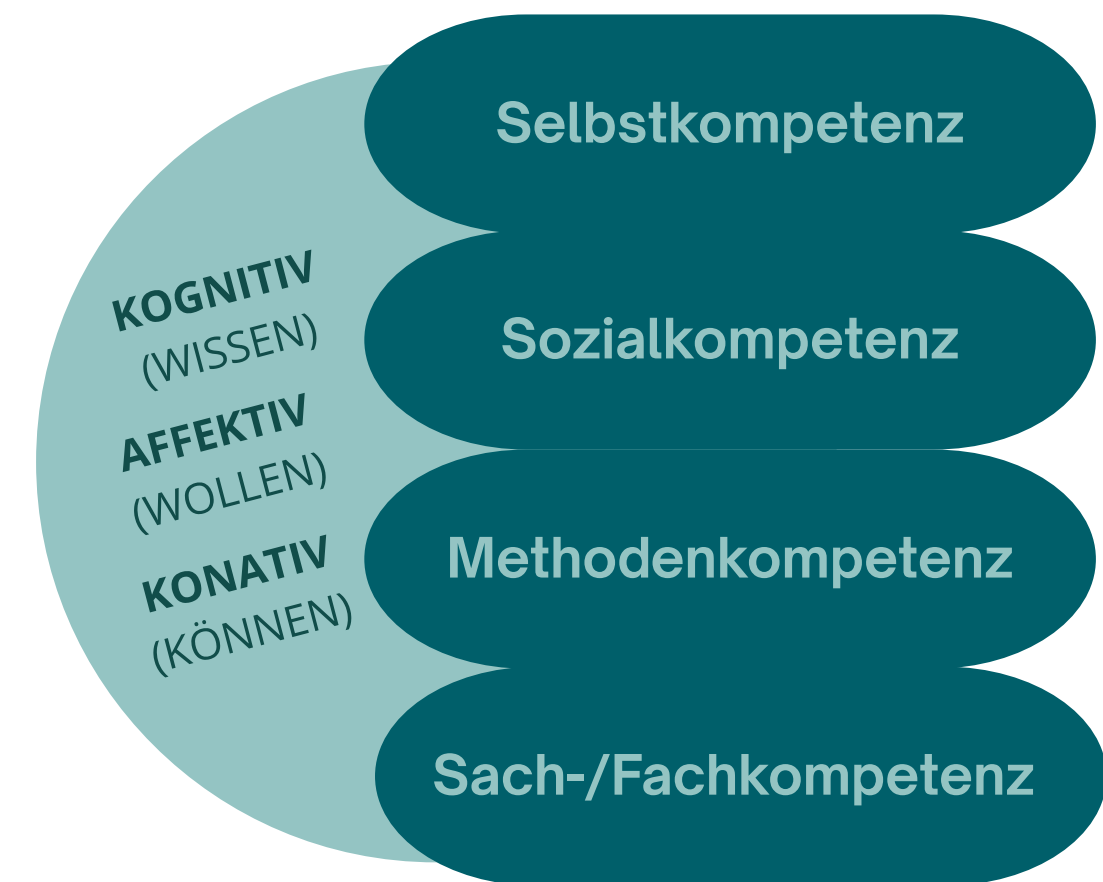
Ganzheitlichkeit interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz:

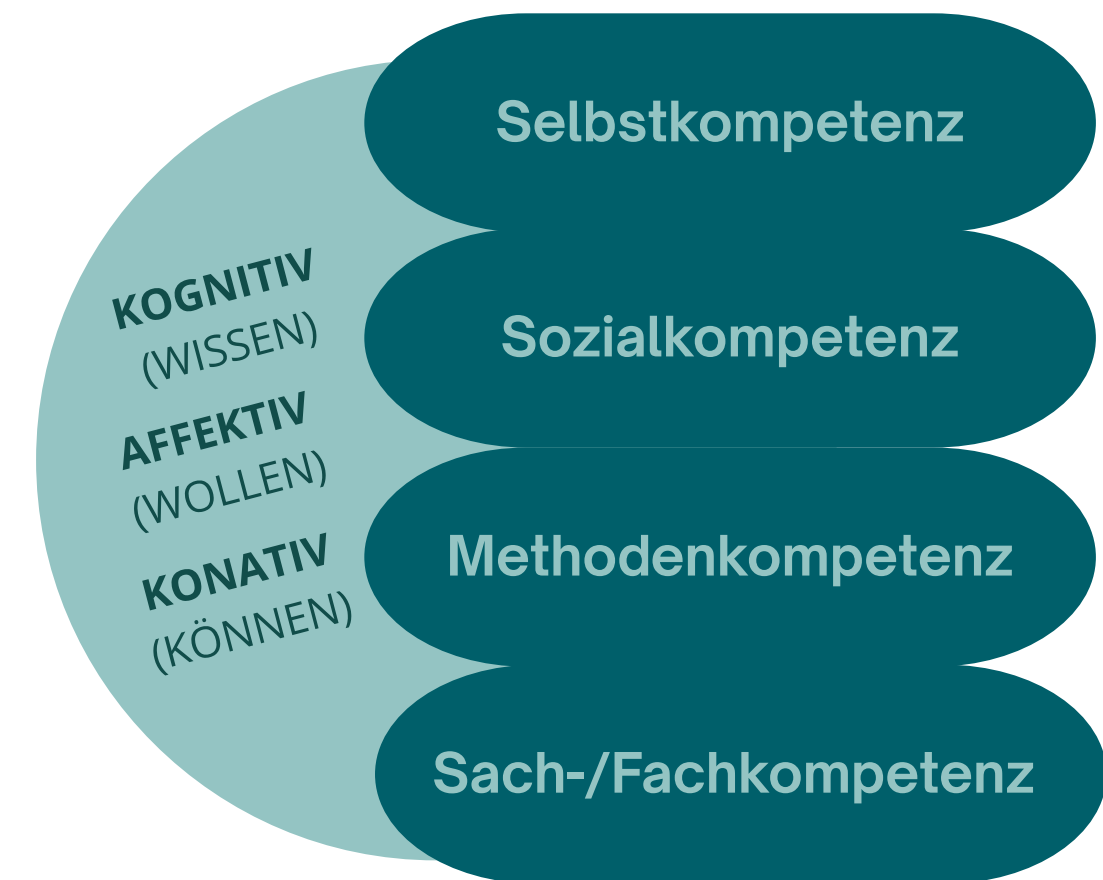
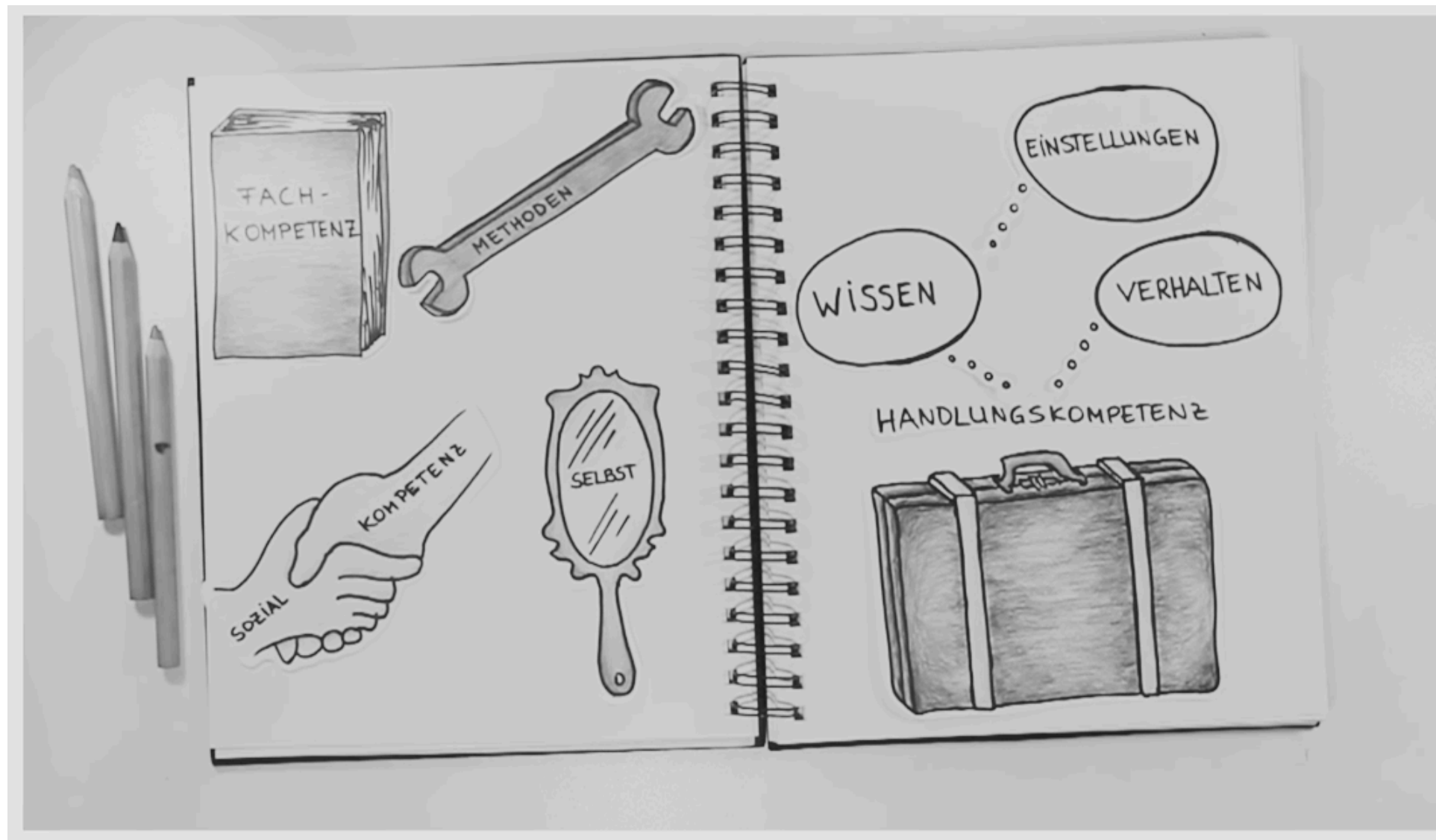
Unbestimmtheit/ Unsicherheit unter Einbeziehung der Reflexion gegebener strukturprozessualer Handlungsbedingungen als Herausforderung anzunehmen und sowohl handlungsfähig als auch motiviert zu sein, in einem relationalen Miteinander neue akteursfeld-bezogene Handlungsregeln zu generieren (→ Herstellung fragiler Formen „neuer“ Normalität/ Kulturalität).

Die Gewichtung der Kompetenzbereiche und –ebenen wird in konkreten Bildungskontexten je nach Lernzielen variieren.

Aufgabe von Trainer:innen etc. ist es dennoch, das mögliche Gleichgewicht der Komponenten im Blick zu behalten.



Ganzheitlichkeit interkultureller Kompetenz

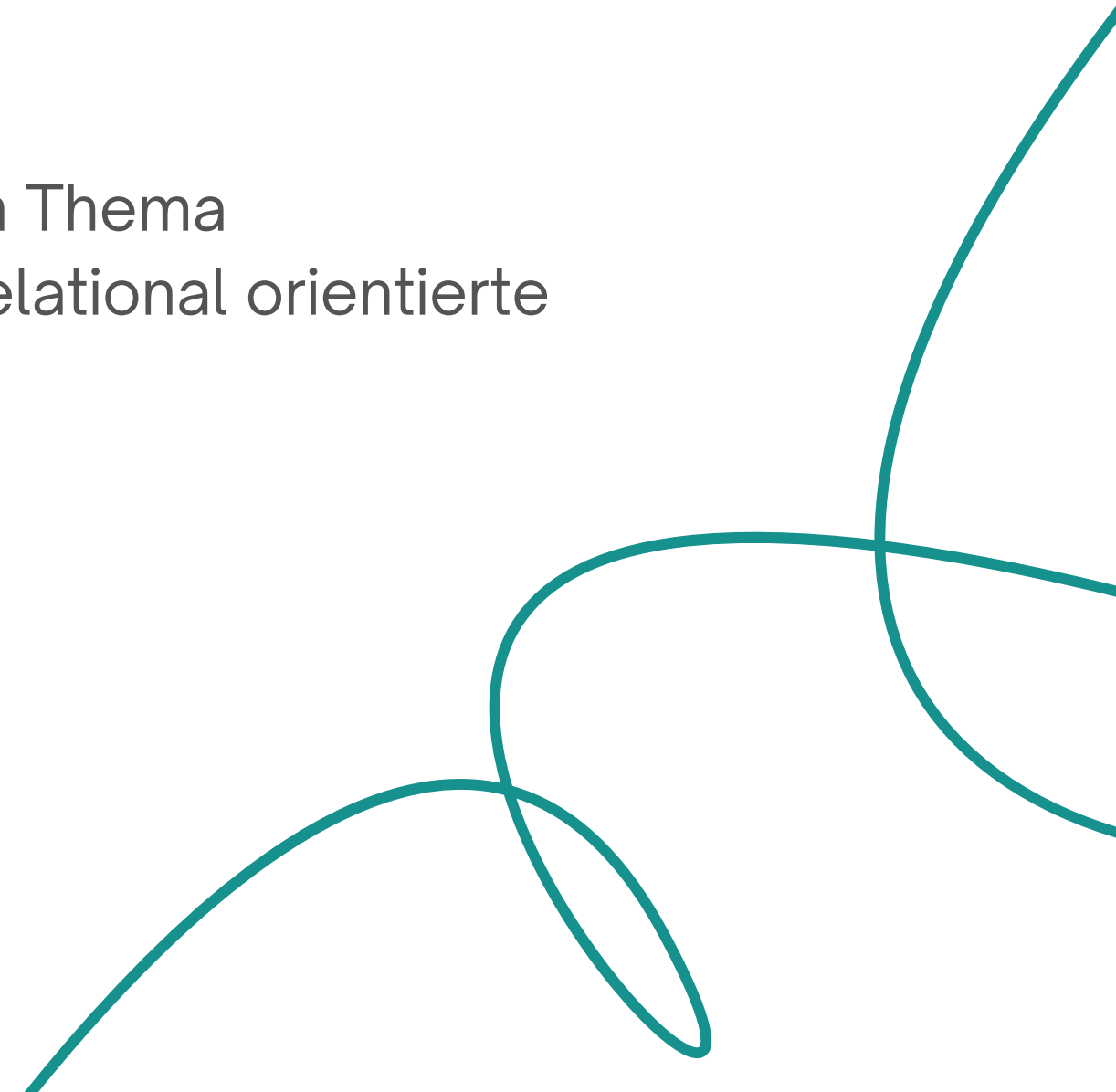




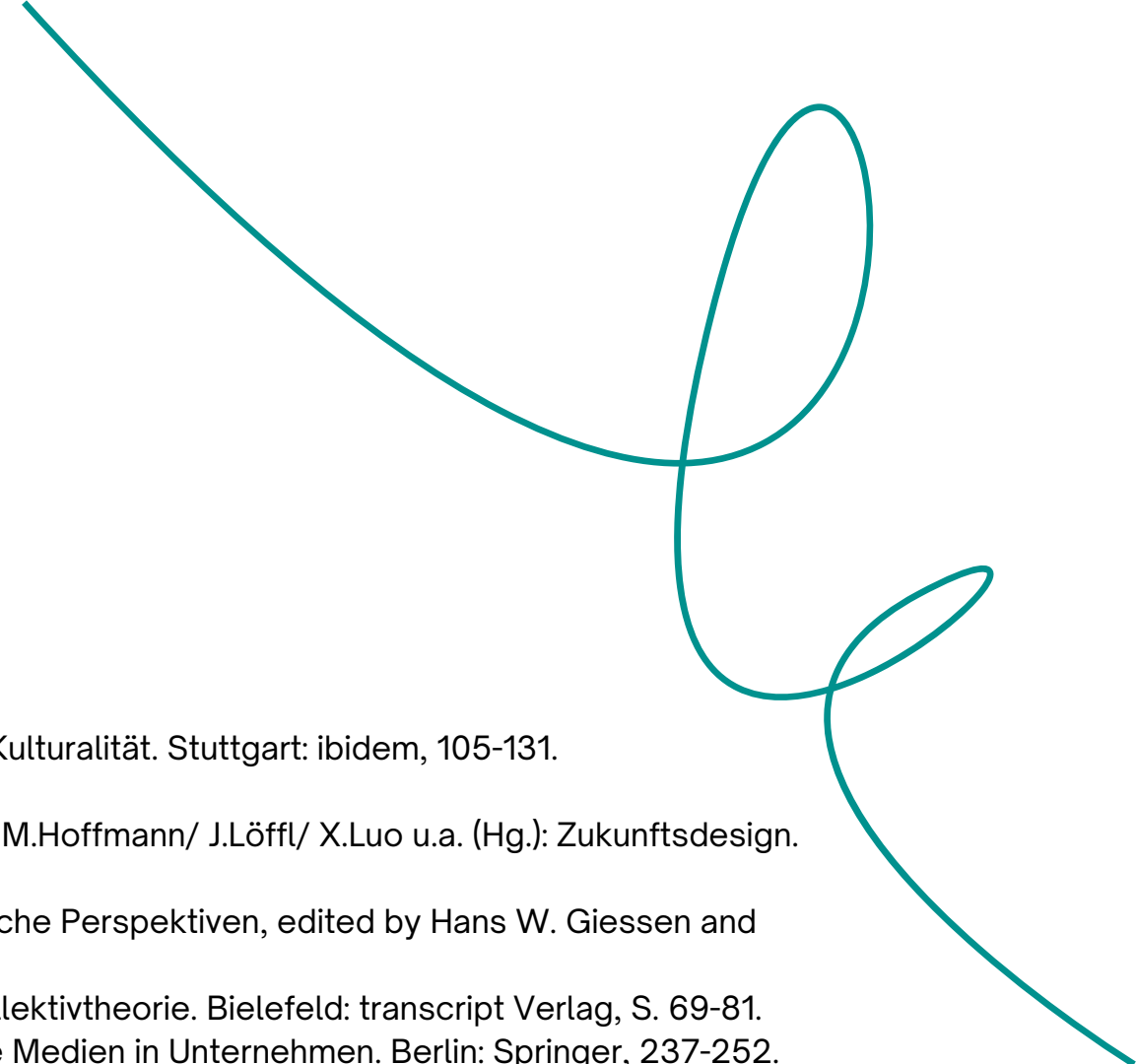
Danke!

für die Aufmerksamkeit zu diesem Modul!

Weiter geht es mit dem Thema
1.2 Anforderungen an relational orientierte
interkulturelle Trainings



Literatur



- Abidi, S./ Joshi, M. (2015): The VUCA COMPANY. Mumbai, India: Jaico Publishing House.
- Berhault, M./ Bolten, J. (2018): VUCA-World, virtuelle Teamarbeit und interkulturelle Zusammenarbeit. In: K.v.Helmolt/ D.J.Ittstein (Hg.): Digitalisierung und (Inter-) Kulturalität. Stuttgart: ibidem, 105-131.
- Bolten, J. (2016): Interkulturelle Kompetenz – eine ganzheitliche Perspektive. In: Polylog. Zeitschrift für interkulturelles Philosophieren, 36, S. 23-38.
- Bolten, J. (2017): Beschleunigte Veränderungsdynamiken, Unsicherheit und Komplexität: Herausforderungen an eine zukunftsorientierte Personalentwicklung. In: M.Hoffmann/ J.Löffl/ X.Luo u.a. (Hg.): Zukunftsdesign. Offen. Innovativ. Machen. Göttingen 2017, 106-111.
- Bolten, J. (2020): Interkulturalität neu denken: Strukturprozessuale Perspektiven.” Migration, Diversität und kulturelle Identitäten: Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektiven, edited by Hans W. Giessen and Christian Rink, Stuttgart, J.B. Metzler, 85-104.
- Bolten, J. (2022): ‘Die feinen Relationen’: Multikollektivität oder Multirelationalität. In: Marschelke, J.-C. (Hg.): Die Anatomie des Kollektivs: Zu Klaus P. Hansens Kollektivtheorie. Bielefeld: transcript Verlag, S. 69-81.
- Buhse, W. (2012): Changing the Mindset.: Die Bedeutung des Digital Leadership für die Enterprise 2.0-Strategieentwicklung. In: G.Lembke/ N.Soyez (Hg.), Digitale Medien in Unternehmen. Berlin: Springer, 237-252.
- Conti, L. (2024): From Interculturality to Culturality. The Bridging Function of Postdigital Lifewide Learning. In: Conti, L./ Lenehan, F. Lifewide Learning in Postdigital Societies. Shedding Light on Emerging Culturalities. Bielefeld: transcript Verlag, 19-25.
- Deardorff, D. K. (2006): The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States. In: Journal of Studies in International Education, Jg. 10 H. 3, 241-266.
- Decker et al. (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Mack, O. u.a. (Hg.) (2016): Managing in a VUCA World. Heidelberg/ New York: Springer.
- Nietzel, B./ Ewers, E./ Bolten, J./ Kramer, P. (2024): Mit unbestimmten Situationen konstruktiv umgehen können. Interkulturelle Kompetenzentwicklung in der Lehrendenausbildung durch virtuelle Planspiele In: Braselmann, S./ Eibensteiner, L./ Volkmann, L. (Hg.): Teacher Education in (Post-)Pandemic and (Post-)Digital Times : International Perspectives on Intercultural Learning, Diversity and Equity. Frankfurt a.M., 229 - 256.
- Petry, T. (2016): Digital Leadership - Unternehmens- und Personalführung in der Digital Economy. In Ders. (Hg.), Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy (1. Aufl.,). Freiburg: Haufe, 21-82.
- Rathje, S. (2006) :Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht Vol 11 No 3, pp. 21.
- Schütz, A./ Luckmann, T. (1979): Strukturen der Lebenswelt. Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Störmer, M./ Berhault, M./ Nietzel, B. (2023): Kultursensibel weiterbilden – ein unmögliches Unterfangen? In: WeiterBilden, Vol. 3, 37-38.
- Wieland, U. (2024): Willkommenskultur in Krisenzeiten. Wahrnehmungen und Einstellungen der Bevölkerung zu Migration und Integration in Deutschland. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. DOI 10.11586/2024022. Verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/willkommenskultur-in-krisenzeiten> (Letzter Zugriff: 21.02.2025).
- Zick A. /Sandal-Önal, E. (2023): Krisenungewissheit und ihr Zusammenhang zu anti- und prodemokratischen Überzeugungen. In: Zick, A./Küpper, B./Mokros, N. (Hg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextremer und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter. Bonn, S. 219-241. (Letzter Zugriff: 21.02.2025).
- Zick, A./ Küpper, B./ Mokros, N. (Hg.) (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz. Verfügbar unter [#_MS-2023_Titel-Mitte.indb](#) (Letzter Zugriff: 21.02.2025).