



Jürgen Bolten

Methoden interkultureller Trainings

1.1 Interkulturelle Kompetenz neu denken

1.1 Interkulturelle Kompetenz neu denken- Agenda



Unbestimmtheits- und Unsicherheitserfahrungen der „VUCA“-World und „Interkulturelle Kompetenz“



Building sustainable glocal Relationships



Interkulturelle Kompetenz ganzheitlich denken

Kulturalität und Interkulturalität als unterschiedliche Perspektiven der Akteursfeldwahrnehmung

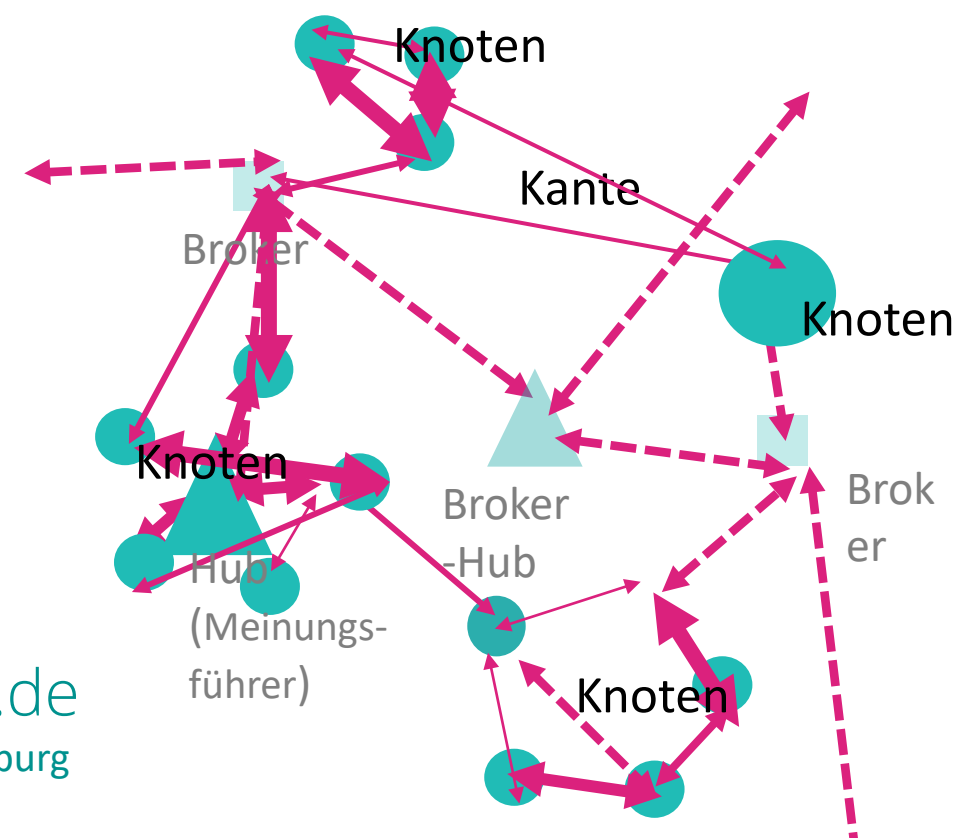


- Strukturperspektive „Kulturalität“:

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 1972). **Strukturiertheit gibt Handlungssicherheit.**

- Prozessperspektive „Inter-kulturalität“:

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.



Je schneller bzw. disruptiver sich Veränderungen ereignen, desto schwieriger ist es, sich der damit einhergehenden Fuzzyness und Unbestimmtheit zu verschließen – etwa durch Separierung oder durch ein „Othering“ in Bezug auf das Unvertraute.

→ **Unbestimmtheit als zentrale interkulturelle Akteursfelderfahrung in dem Sinn, dass Deutungsmuster zur Generierung von „neuer“ Normalität, Plausibilität etc. nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen.**

Unbestimmtheits- und Unsicherheitserfahrungen 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 „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.



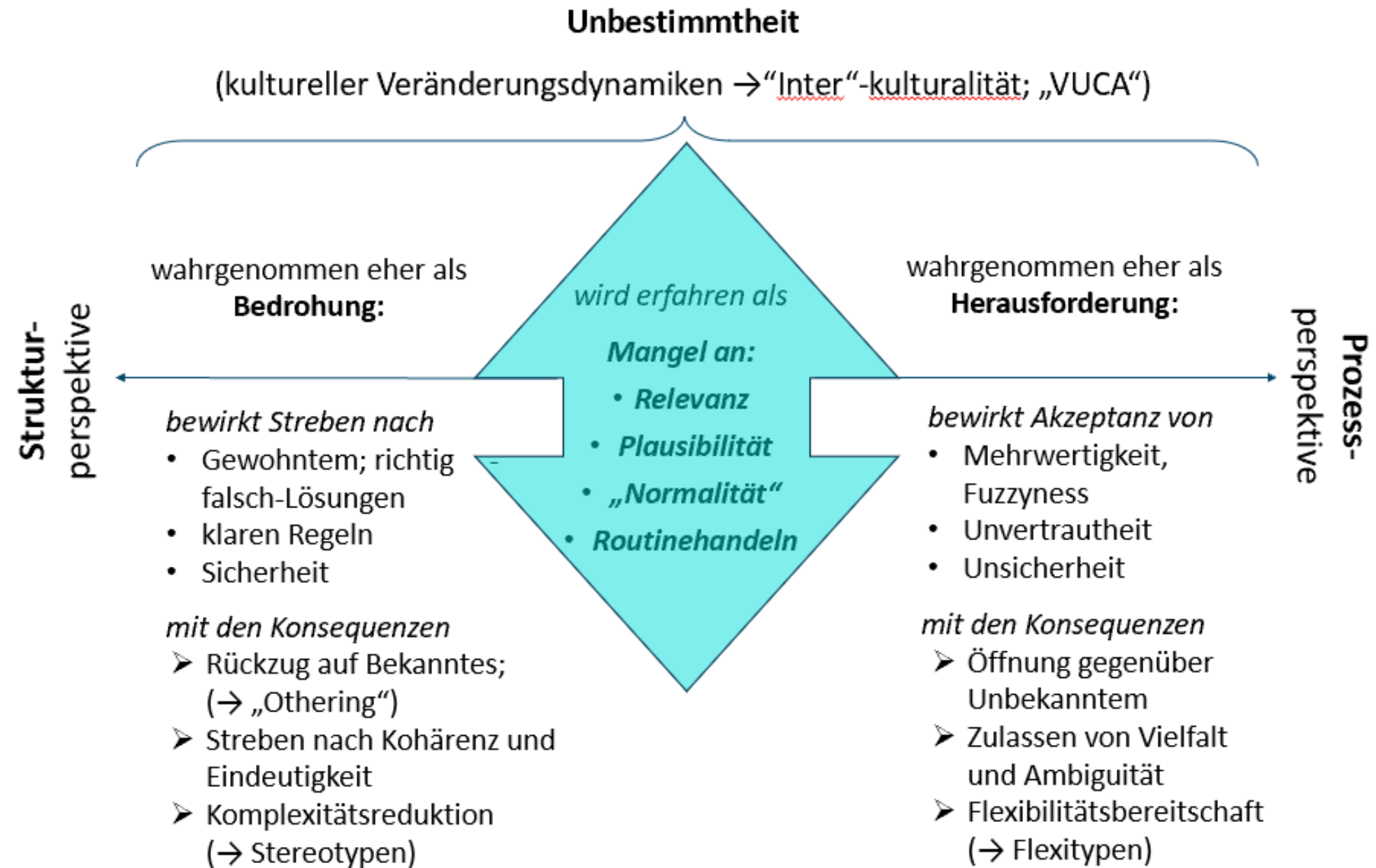
<https://www.vedducation.de/2019/04/07/schule-im-wandel-eine-geschichte-in-15-bildern/>

Das in VUCA-Diskussionen Sicht häufig formulierte Ziel, Komplexität nicht zu reduzieren, sondern lernen, konstruktiv damit umzugehen (Mack 2016), greift **Unbestimmtheit als Herausforderung** auf. Offen bleibt, wo die **Grenzen einer solchen globalisierungsorientierten Herausforderung** für den Einzelnen verlaufen.

„Komplexität ist die Lösung aller Probleme, die mehr als eine Lösung haben. In diesem Sinne ist es das wichtigste Ziel des Managements eines Unternehmens, die Komplexität des Systems nicht zu reduzieren, sondern zu steigern“

(Baecker 1999, 33)

Reaktionsspektrum in Bezug auf Unbestimmtheiterfahrungen



Zur **Vermeidung von Polarisierungen bzw. Netzwerk-Disruptionen** gilt es, innerhalb des strukturprozessualen Spektrums die Nachhaltigkeit von Beziehungen zu sichern:
→ **So viel Dynamik (Prozessorientierung) wie möglich, so viel Regulation (Strukturorientierung) wie nötig.**

Erweiterter Bedeutungsrahmen von „interkultureller Kompetenz“

Aus einer relationalen Perspektive kulturwissenschaftlicher Netzwerkforschung **definiert sich inter-kulturelle Kompetenz** ganz im Sinne einer „VUCA“-Kompetenz. Es geht darum,

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)

Dies entspricht zumindest partiell den in der neueren Management-Literatur als Antwort auf „VUCA“ formulierten „**VOPA(plus)**“-Führungskompetenzen **V**ertrauen, **V**ernetzung, **O**ffenheit, **P**artizipation und **A**gilität (Buhse 2014, Petry 2016).

„*Interkulturelle Kompetenz*“ in ihrem ‚neuen‘ Bedeutungsspektrum ist dementsprechend weiter und **vor allem auch relational** gefasst: Gerade aufgrund der in allen Lebensbereichen gegenwärtigen Beschleunigung von Veränderungsdynamiken schließt ihr **Bezugsrahmen sowohl grenzüberschreitende Kontakte und multikulturelle Kontexte** (→ „interkulturelle Öffnung“) **als auch alle Handlungszusammenhänge, die primär durch Unbestimmtheit** (→ „VUCA“) **charakterisiert sind** und in denen sich verbindliche Handlungsregeln einer „neuen Normalität“ nicht aus einem Reservoir vertrauter „tools“ erschließen lassen.



Building Sustainable Glocal Relationships

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, **Bedingungen einer gemein-samen Normalität ‚auszu-handeln‘**, die in dem Sinne „**glocal**“ verstanden werden kann, dass sie Fliehkräfte zusammenhält:



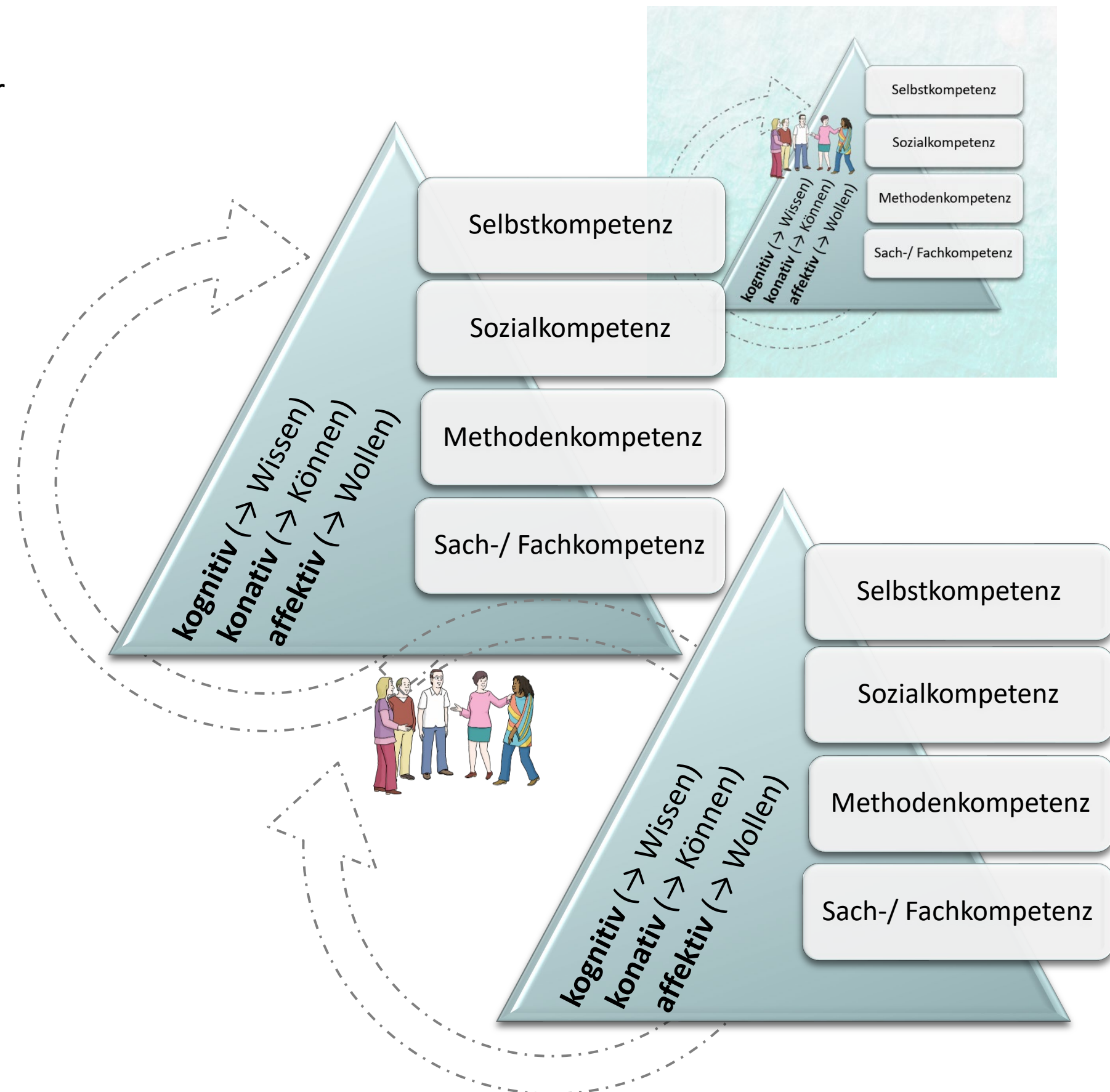
(Interkulturelle) Kompetenz ganzheitlich denken

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

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

Aufgabe von Lehrenden, TrainerInnen etc. ist es dennoch, **das mögliche Gleichgewicht der Komponenten** im Blick zu behalten.

Fachkompetenz

Methodenkompetenz

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 akteursfeldbezogene Handlungsregeln zu generieren (→ Herstellung fragiler Formen „neuer“ Normalität/ Kulturalität).

Sozialkompetenz

Selbstkompetenz



	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
kognitiv (Wissen)	Fachwissen besitzen	Methoden wiss. Arbeitens kennen	Stärken/ Schwächen kennen	Regeln soz. Miteinanders kennen
konativ (Können)	dto. praktisch anwenden	dto. passfähig anwenden	dto. angemessen umsetzen	dto. konstruktiv handeln
affektiv (Wollen)	zu Reflexion und Handeln motiviert sein	zu Reflexion und Handeln motiviert sein	zu Reflexion & Umsetzung motiviert sein	zu Reflexion und Handeln motiviert sein

Quicklinks. Educasts

Was heißt „Interkulturelle Kompetenz“?



Interkulturelle Kompetenz

<https://www.youtube.com/watch?v=7QLZ1ImRI6I&t=48s>

Wandel der Schule in 15 Bildern:

<https://www.vedducation.de/2019/04/07/schule-im-wandel-eine-geschichte-in-15-bildern/>

Literatur

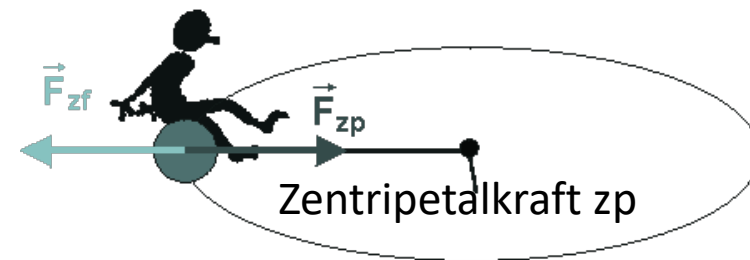
- Abidi, S./ Joshi, M. (2015), The VUCA COMPANY. Mumbai, India: Jaico Publishing House.
- Berhault, Mathilde/ Bolten, Jürgen (2018): VUCA-World, virtuelle Teamarbeit und interkulturelle Zusammenarbeit. in: K.v.Helmolt/ D.J.Ittstein (Hg.): Digitalisierung und (Inter-) Kulturalität. Stuttgart: ibidem, 105-131
- Bolten, Jürgen (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
- Buhse, W. (2012): Changing the Mindset.: Die Bedeutung des Digital Leadership für die Enterprise 2.0-Strategieentwicklung. In: G.Lembke/ N.Soyez (Hrsg.), Digitale Medien in Unternehmen. Berlin: Springer, 237-252
- Mack, O. u.a. (Hg.) (2016): Managing in a VUCA World. Heidelberg/ New York: Springer
- Petry, T. (2016). Digital Leadership - Unternehmens- und Personalführung in der Digital Economy. In Ders. (Hrsg.), Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy (1. Aufl.). Freiburg: Haufe, S. 21-82



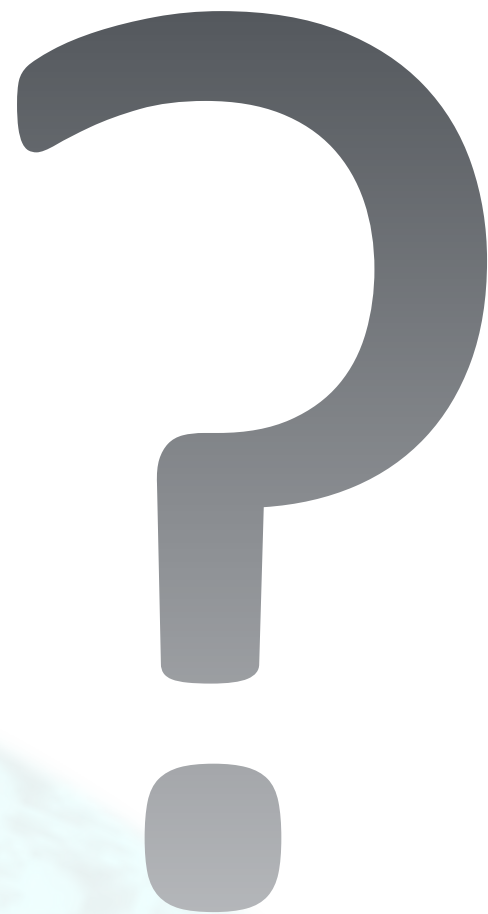
Hohe Veränderungsdynamiken, strikte Sicherungspraktiken

> Dogmen, digitalen Sicherungs-systemen, Umgang mit sozialer Ungleichheit, Wachstums-/ Klimadiskus-sionen, Pandemieabwehr u.a.).

Zentrifugalkraft z_f

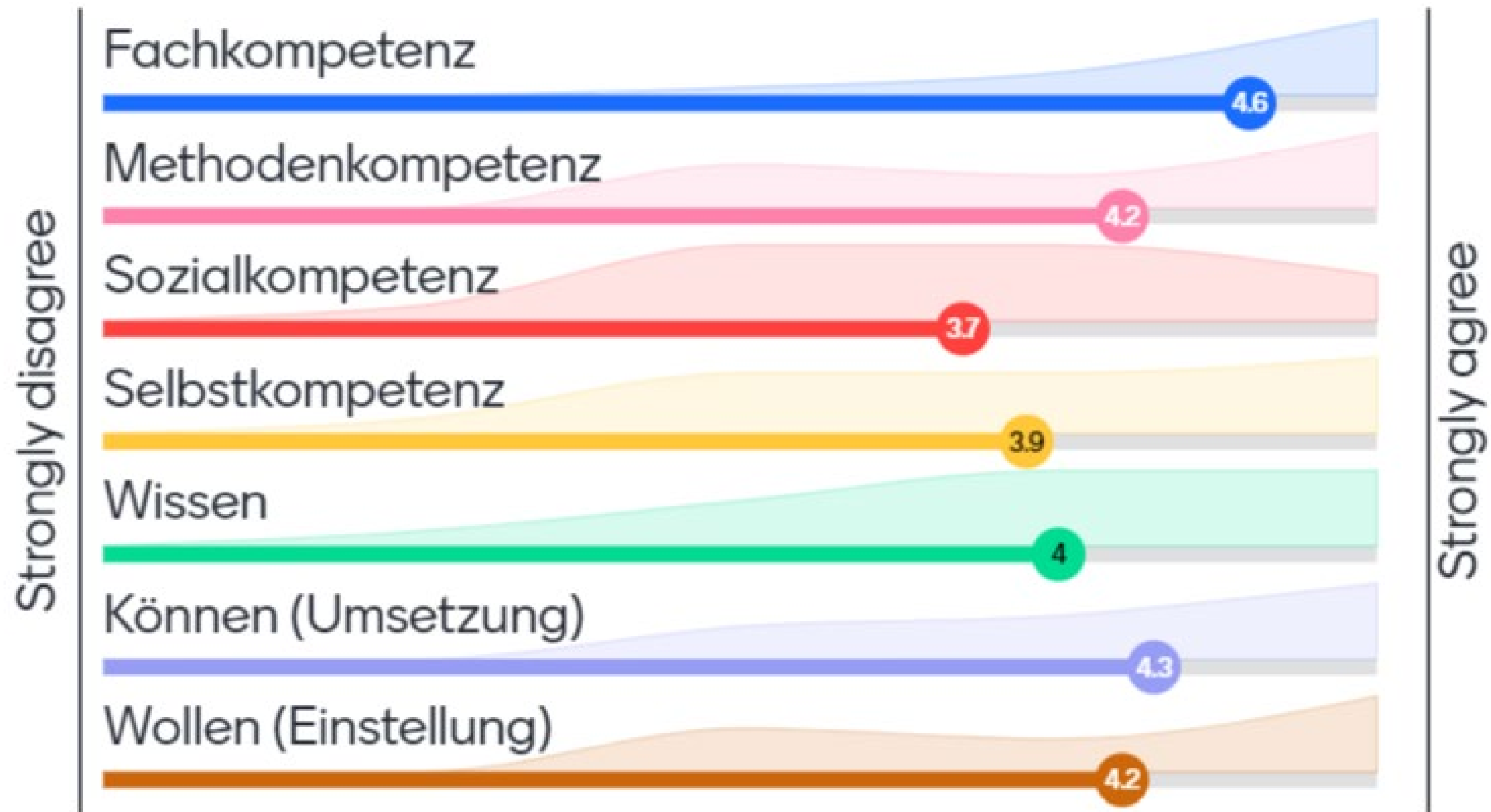






„Komplexität ist die Lösung aller Probleme, die mehr als eine Lösung haben. In diesem Sinne ist es das wichtigste Ziel des Managements eines Unternehmens, die Komplexität des Systems nicht zu reduzieren, sondern zu steigern“

(Baecker 1999,33).

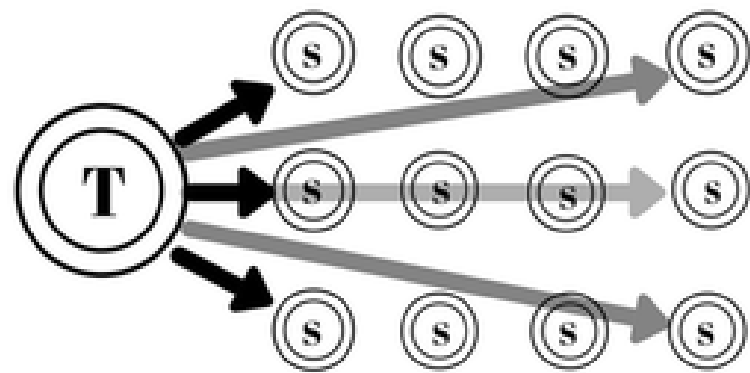


Mentimeter für Hochschullehrende, 28.4.20: Wie wichtig sind die einzelnen Kompetenzbereiche und –ebenen für Ihre Lehre?

<https://www.vedducation.de/2019/04/07/schule-im-wandel-eine-geschichte-in-15-bildern/>

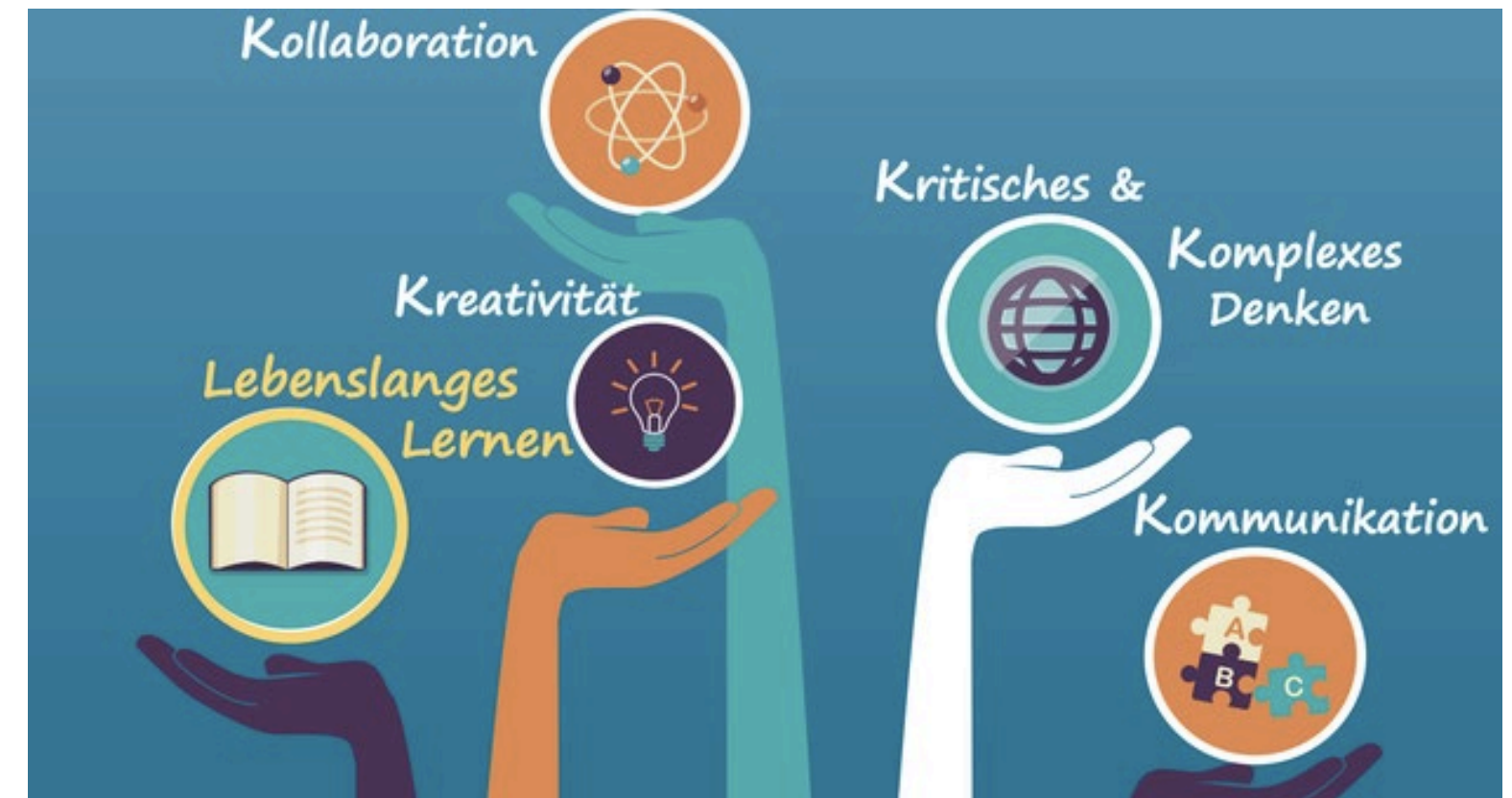
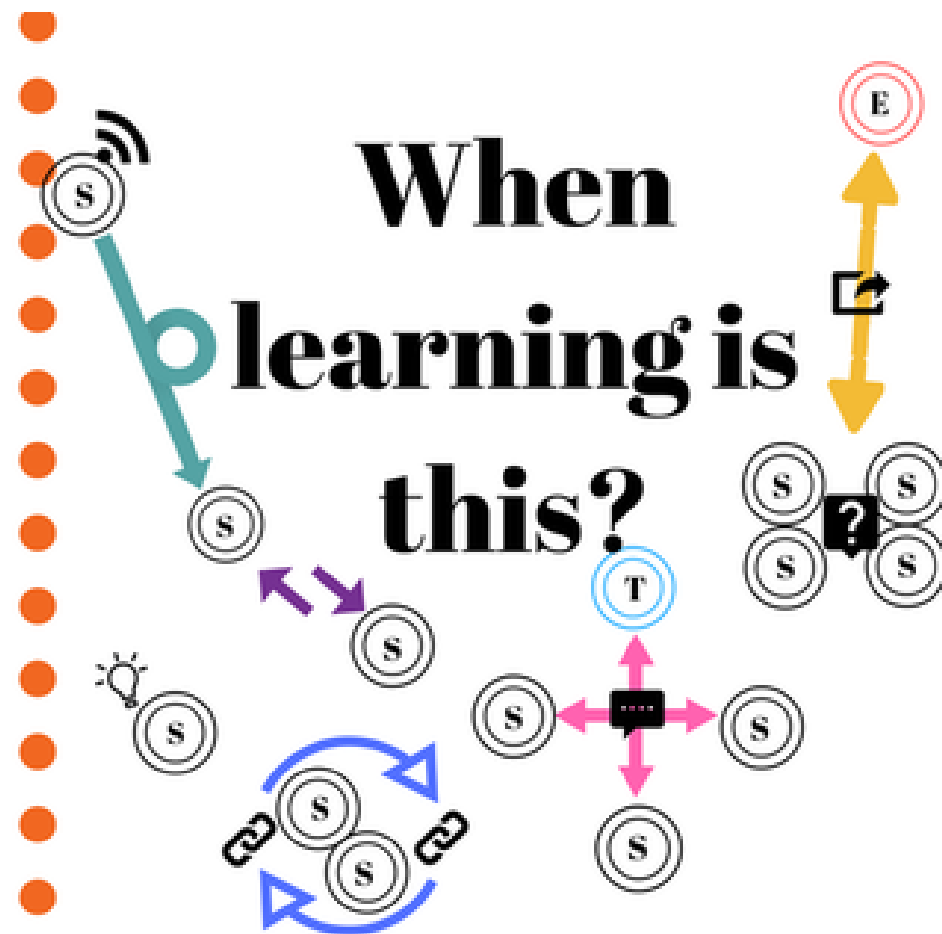


Why teach like this?



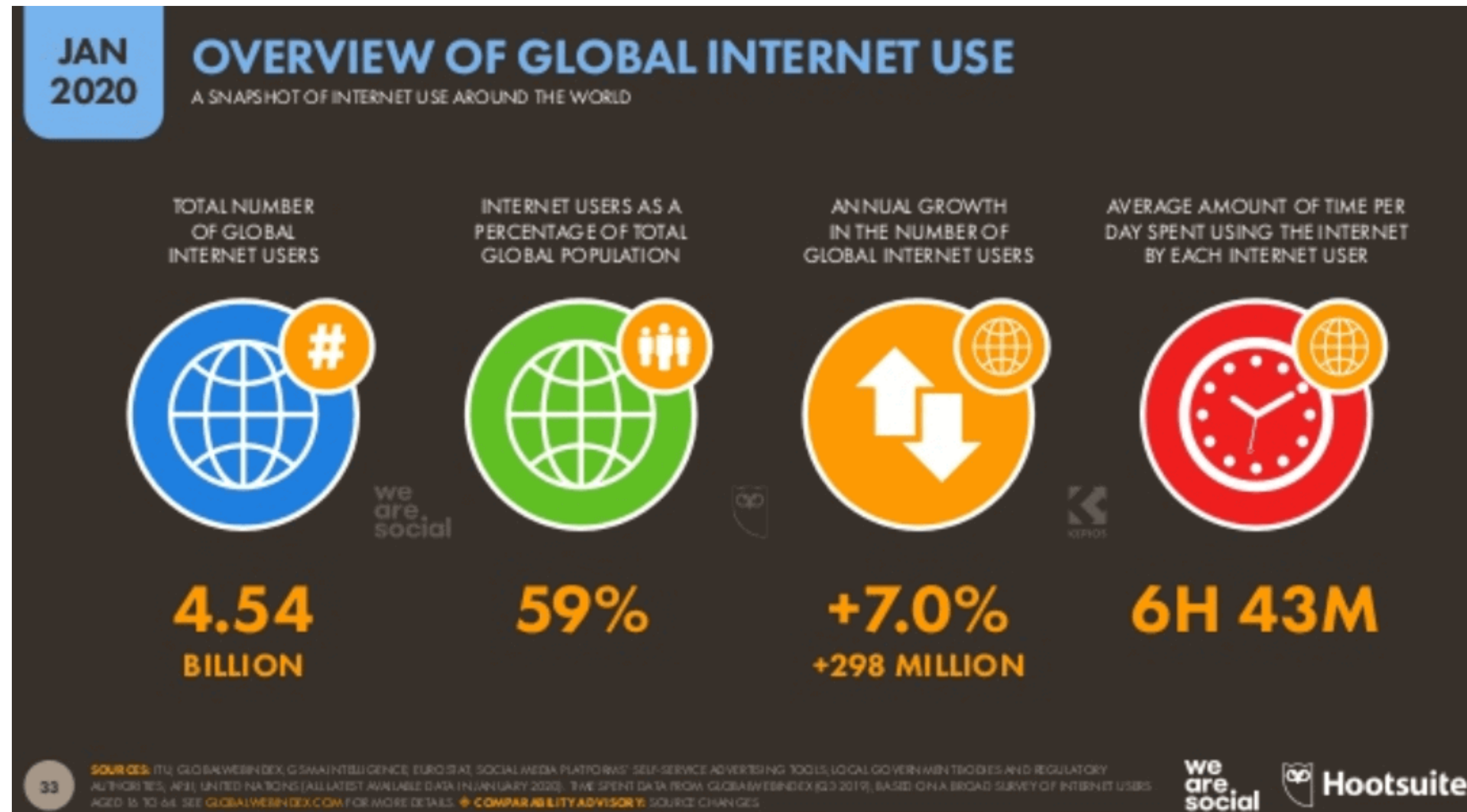
EDUCATIONRICKSHAW.COM 🚚

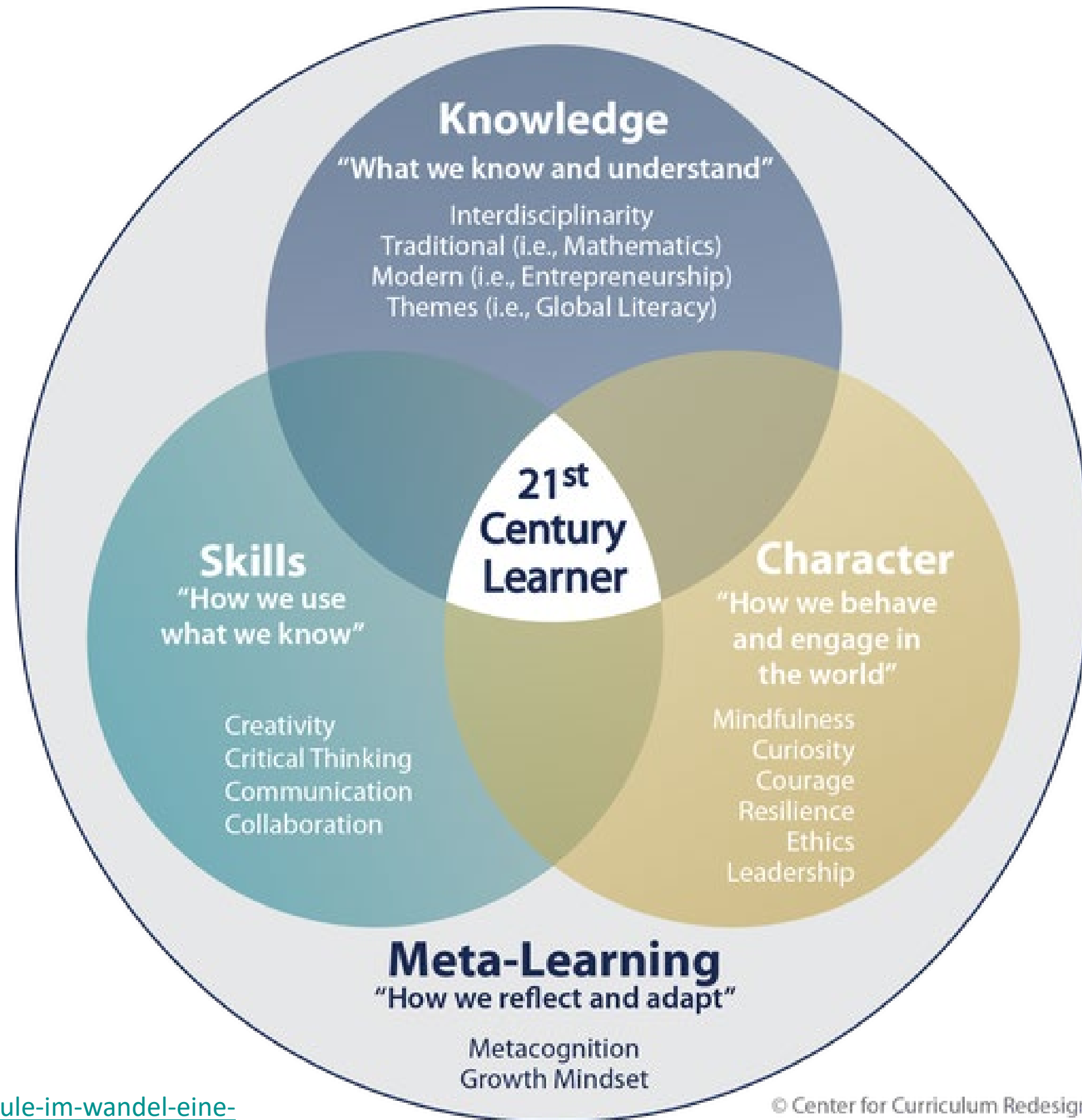
When learning is this?



<https://www.vedducation.de/2019/04/07/schule-im-wandel-eine-geschichte-in-15-bildern/>

<https://dijilopedi.com/2020-dunya-internet-sosyal-medya-ve-mobil-kullanim-istatistikleri/>





<https://www.vedducation.de/2019/04/07/schule-im-wandel-eine-geschichte-in-15-bildern/>

© Center for Curriculum Redesign