



21: Was heißt Interkulturelle Kompetenz?

Hochschulzertifikat Interkulturelle Kompetenz

Prof. Dr. Maja Störmer

interculture.de
Jena • Berlin • Hamburg

Lernziele

Nach dieser Lektion solltet ihr in der Lage sein...

- ... verschiedene Ansätze der ik. Kompetenz zu erläutern.
- ... unterschiedliche Kompetenzmodelle und ihre Vor- und Nachteile zu verstehen.
- ... Interkulturelle Kompetenz zu erklären.

Erweiterter Bedeutungsrahmen von „interkultureller Kompetenz“

Vor diesem Hintergrund definiert sich interkulturelle Kompetenz durchaus im Sinne einer Unsicherheits-Kompetenz. Die Förderung interkultureller Kompetenz bildet den Kern interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen.

Es geht darum, Unbestimmtheit/ Unsicherheit als Herausforderung annehmen und in konstruktiver Weise handlungsfähig sein können/ wollen.

Dies beinhaltet:

- neue akteursfeld-bezogene Handlungsregeln zu initiieren (Herstellung fragiler Formen von Kulturalität/ „neuer Normalität“)
- konstruktiv und verantwortungsbewusst „eingefrorene“/ fossilierte Strukturen zu thematisieren (→ verantwortungsbewusste Initiierung von Interkulturalitätsoffenheit)

Kompetenz

Bedeutungen des Kompetenzbegriffs sind fachbezogen unterschiedlich. Hilfreich ist ein Blick auf die etymologischen Grundlagen im Lateinischen:

competere: zusammenführen, zusammenbringen

competens: zuständig, befugt, rechtmäßig, ordentlich

„Zusammengeführt“ werden in der Handlungskompetenz:

- Wissen (kognitiv: Kennen)
- Fähigkeiten/ Fertigkeiten/ Verhalten (konativ/ behavioral: Können)
- Einstellungen (affektiv: Wollen)

Dies geschieht jeweils in Bezug auf die vier Teilkompetenzen

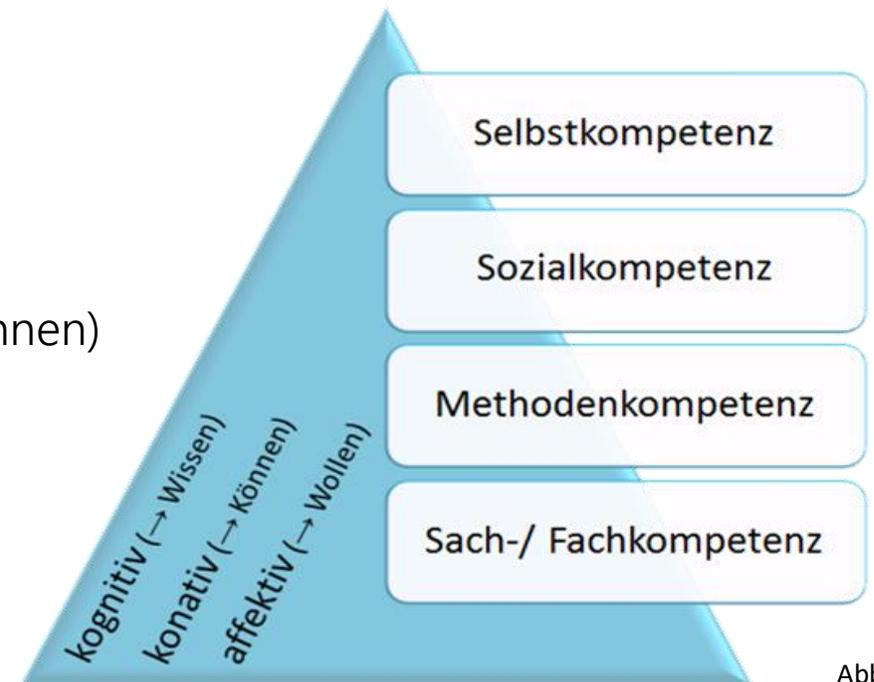


Abb.:2

Kompetenz ganzheitlich und integrativ denken

Das von der Kultusministerkonferenz (KMK 1999) für den Bildungsbereich verankerte Kompetenz-Modell findet sich mit vergleichbaren Strukturmerkmalen in Kompetenzbeschreibungen der OECD, und des Nationalen/ Europäischen Qualifikationsrahmens.

Bei der Umsetzung des Kompetenzmodells sollte eine ganzheitliche Perspektive im Vordergrund stehen:

- Kompetenzentwicklung vollzieht sich nie akteursisoliert, sondern immer in Vernetzungszusammenhängen (informell, kollaborativ).
- Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz sind in ihrem Verweisungszusammenhang (→ integrativ und nicht isoliert) zu fördern.
- Dies gilt auch für die drei Umsetzungsebenen „Wissen“ (kognitiv), „Können“ (konativ) und „Wollen“ (affektiv)

Die Wissenstreppe nach Kotter

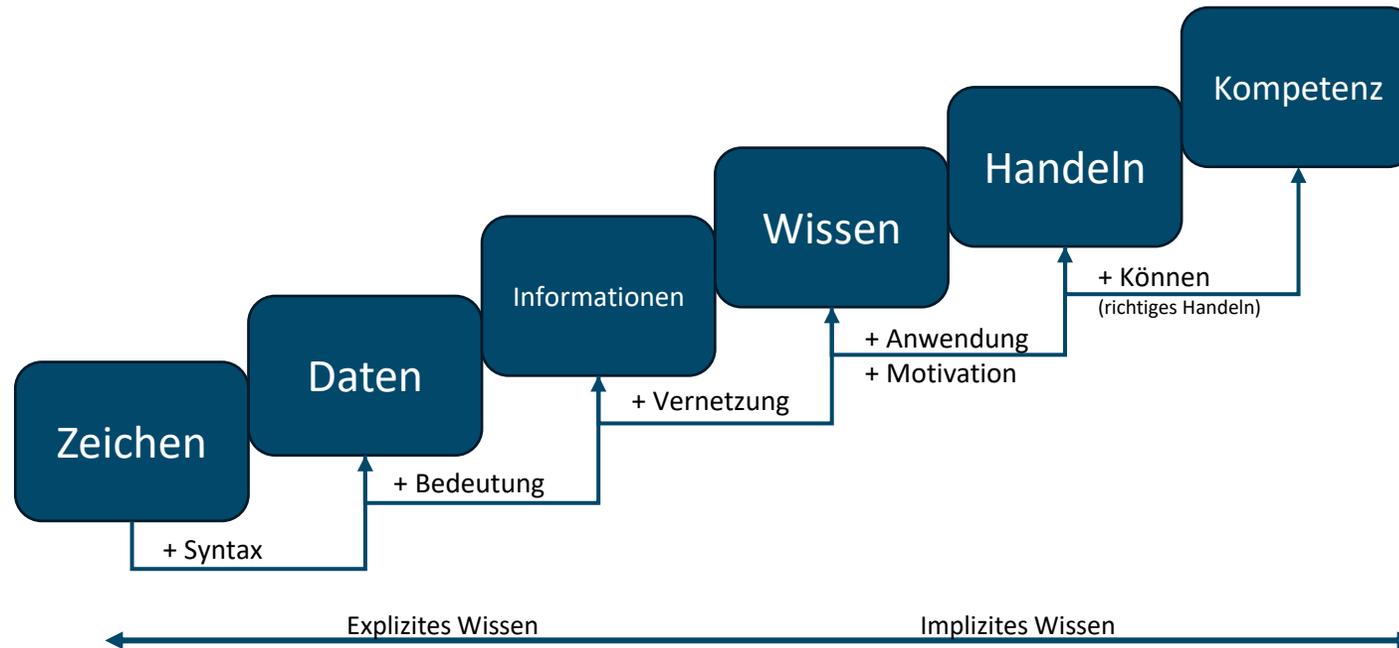


Abb.:3

Interkulturelle Kompetenz als Transferkompetenz

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.

Herausforderungen:

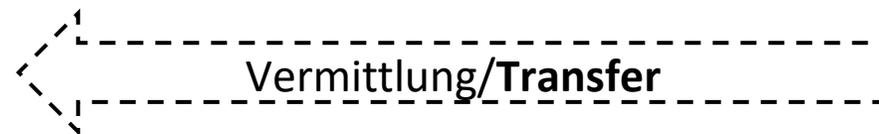
- Bedingungen einer gemeinsamen „neuen“ Normalität/Kulturalität ‚aushandeln‘ können
 - Verantwortungsbewusstes Initiieren der Öffnung fossiler/ widersprüchlicher Kulturalitätsstrukturen
- Ik Kompetenz als wechselseitige **Transferkompetenz** (Interkulturalität ↔ Kulturalität)

überwiegend vertraute
Handlungskontexte/Akteursfelder:

→ **Handlungskompetenz**

überwiegend **un**vertraute
Handlungskontexte/Akteursfelder:

→ **interkulturelle Handlungskompetenz**



Ik Kompetenzmodelle in der Forschung „Interkulturelle Kompetenz“: (1) Listenmodelle

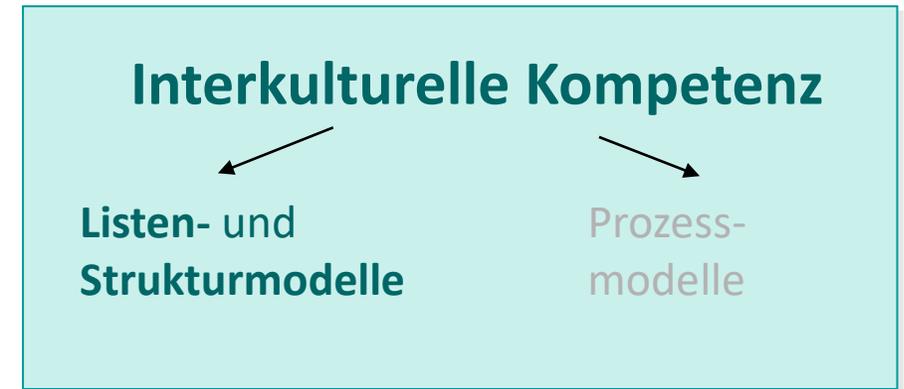
Als Systematiken zur Erfassung interkultureller Kompetenz lassen sich unterscheiden:

Listen-, Struktur-, Stufen-/Phasen-, Prozessmodelle

Listenmodelle gehen zurück auf Untersuchungen, um Mitte der 50er Jahre bei norwegischen USA-Fulbright-Stipendiaten Merkmale einer positiven „Auslandskompetenz“ zu ermitteln.

Aufbauend auf diese und weitere explorative Untersuchungen entstanden im Laufe der Zeit immer umfangreichere Listen mit Sammlungen von Merkmalen "interkultureller Kompetenz" (z.B. Ruben, 1976; Brislin, 1981; Kühlmann & Stahl, 1998).

Kritik: Listenmodelle interkultureller Kompetenz sind unbegrenzt erweiterbar, zufällig und bieten in diesem Sinne für PE-Maßnahmen wenig Orientierung.



„Interkulturelle Kompetenz“: (2) Strukturmodelle

Zum Zweck der besseren Übersichtlichkeit erfolgte in den 90er Jahren eine Strukturierung der Merkmale nach affektiven, kognitiven und konativen Gesichtspunkten (vgl. Gertsen, 1990, Küsters & Küsters, 1998; Stellamanns, 2007)

Affektive Dimension, z.B.:	Kognitive Dimension, z.B.:	Verhaltensbezogene (konative) Dimension, z.B.:
Frustrationstoleranz Fähigkeit zur Stressbewältigung Selbstvertrauen Flexibilität Empathie, Rollendistanz Vorurteilsfreiheit, Offenheit, Toleranz Polyzentrismus Akzeptanz/ Respekt gegenüber anderen	Verständnis der Kulturabhängigkeit des Wahrnehmens, Denkens, von Einstellungen sowie Verhaltens- und Handlungsweisen Verständnis kultur-/ kontextspezifischer Handlungszusammenhänge Verständnis von Kulturunterschieden	Kommunikationswille und – bereitschaft i.S. der praktischen Umsetzung von Teilmerkmalen der affektiven Dimension (Meta-)Kommunikationsfähigkeit Beziehungen und Vertrauen zu fremdkulturellen Interaktionspartnern aufbauen können Ambiguitätstoleranz

Abb.: 5

Kritik: Strukturmodelle interkultureller Kompetenz berücksichtigen die Interdependenz der Ebenen/ Teilkompetenzen und deren Dynamik nicht hinreichend.

„Interkulturelle Kompetenz“: (3) Stufen- und Phasenmodelle

Stufen- und Phasenmodelle interkultureller Kompetenzentwicklung stammen vor allem aus den 90er und 00er Jahren. Sie gehen davon aus, dass interkulturelle Kompetenz/ interkulturelles Lernen sich in Stufen (Bennett, 1993) bzw. Phasen (Leenen & Grosch, 1998) entwickelt.



Kritik: Es wird nicht berücksichtigt, dass unterschiedliche interkulturelle Kontexte zu sehr unterschiedlichen Reaktionsweisen führen können.

„Interkulturelle Kompetenz“: (3) Stufen- und Phasenmodelle

Vor allem im Rahmen von „Profiling“-Maßnahmen erscheint es attraktiv, interkulturelle Kompetenz z.B. analog zu Stufenmodellen wie dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen einzuordnen.

Kritik: Problematisch sind entsprechende ‚Messungen‘ aufgrund der hohen Kontextabhängigkeit ik Handelns

Modell „Referenzrahmen Ik Kompetenz“

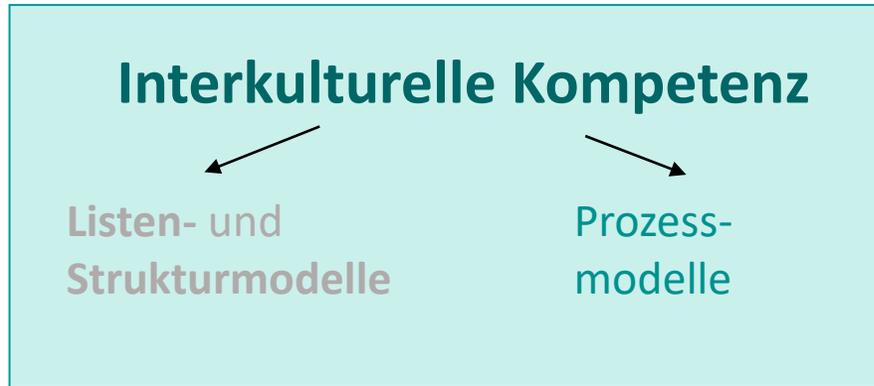
Situation: Begrüßung kulturfremder Personen

Stufe K-felder	A1 Nicht-Sehen / Ablehnen /	A2 Sehen / Verteidigen /	B1 Aushalten // Minimieren //	B2 Erkennen > Akzeptieren	C1 tentativer Umgang mit/in	C2 routinierter neuer Kultur
Respekt/Akz. gg anderen	Meint, ke Begrüßungsform sei die einzige	Meint, ke Begrüßungsform sei die bessere	Meint, ke Begrüßungsform sei universell einsetzbar	Erkennt Bedürfnis nach ks / anderer Art d Begrüßung	Sieht Sinn in kf/ ks Begrüßungsformen	Akzeptiert ks / anderer Art d Begrüßung
Empathie	Hat kein Empfinden für mögl kf Begrüßungsformen und die Auswirkung ihrer Nichteinhaltung	Kann s in Wunsch nach ke Begrüßung bei kf P. nicht einfühlen, versteht Wunsch nicht	Sieht keine Probleme bei ke Begrüßung für alle; übersieht Probleme	Spürt Unsicherheiten d kf P. n. ke Begrüßung; macht sich Gedanken ü ad-äquate Begrüßungsform	Spürt Bedeutung ke Begrüßungsformen f kf P; versteht Relevanz	Gewinnt Sympathie f untersch. BF i vk Kontext; u kann sie einschätzen
Perspektivw/ Ambig.toleranz						
Fakten Theorie ka	Kennt nur ke Begrüßungsformen	Kennt Vorteile von ke Begrüßung als guter Methode der Kontaktaufnahme		Weiß, dass es verschiedene Begrüßungsformen geben kann	Erkennt Vorteile versch. Begrüßung i kf Kontext	Kennt unterschiedliche ks/kf Begrüßungsformen und Anwendungskontexte
Fakten Theorie ks	Kennt keine Möglichkeit kf/ks Begrüßung	Informiert s nicht ü Möglichkeit /Notwendigkeit anderer Begrüßungsformen		Lernt geeignete Begrüßungsformen	Eignet s ks Begrüßungsformen an	
Kommunikationsfähigkeit		Versucht, ke Begrüßungsform zu etablieren / durchzusetzen	Übergeht mögliche Probleme bei Durchsetzung ke Begrüßungsform	Fragt nach geeigneter Begrüßung kf P. kann Probleme erkennen und akzeptieren	Kann teils ks Begrüßungsformen an geeigneter Stelle einsetzen	Kann jederzeit kf P ks, personell u situativ.geeignet begrüßen
Handlungsfähigkeit	Begrüßt kf P wie im ke Kontext					

4.10.2014
© Bettina Strewe, Dr. phil. - InterKultOst Potsdam
15

Abb.:6

„Interkulturelle Kompetenz“: (4) Prozessmodelle



Prozessmodelle knüpfen an neuere lerntheoretische Diskussionen zum Begriff der Handlungskompetenz an: ‚Kompetenz‘ wird hier verstanden als „multiples Konstrukt“, das es ganzheitlich zu betrachten gilt (Rauner, 2004; Rychen & Salganik, 2003).

Ein Beispiel hierfür ist Deardorffs „Lernspirale“ (2006), die eine Kontinuität der Prozessfolge: Wissen – Verhalten – Einstellung generiert

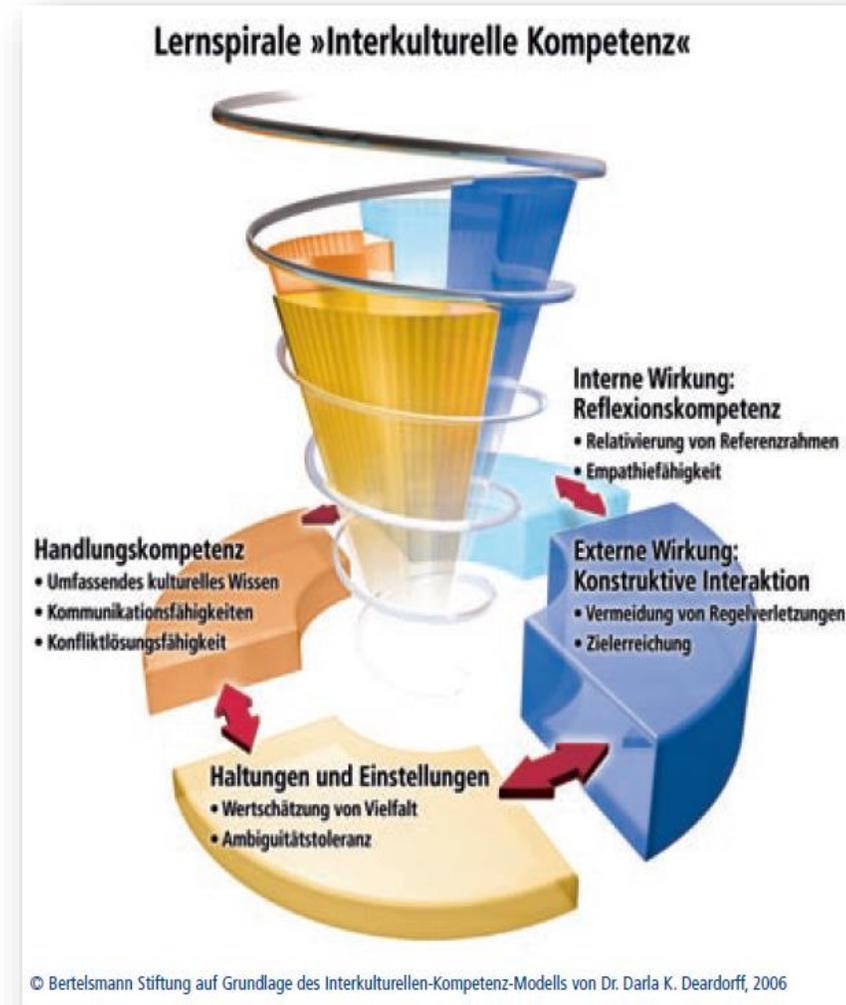


Abb.:7

Ik Kompetenzentwicklung: Transferhemmend wirkt....

- Argumentieren mit Übergeneralisierungen und Stereotypen („Eigenes“ und „Fremdes“ strikt voneinander zu trennen versuchen: das funktioniert nicht)
- Kulturen als festgeschriebene und klar abgrenzbare „Container“ betrachten wollen.
- Interkulturalität auf Problemsichten und „critical incidents“ reduzieren.
- Kohärenz und Homogenität um jeden Preis anstreben: man widerspricht sich zwangsläufig!
- Unsicherheitssituationen zu umgehen versuchen.
- Unplausibles auf sich beruhen lassen, anstatt es zu reflektieren und zu thematisieren versuchen.
- Identität primär durch Abgrenzung von anderen (statt in der Vernetzung mit anderen) herstellen zu wollen.



Vielen Dank

Quellen Abbildungen

Abbildung 1: Eigene Darstellung

Abbildung 2: Bolten, 2020

Abbildung 3: Eigene Darstellung in Anlehnung an Kotter, 2008

Abbildung 4: Bolten, 2020

Abbildung 5: Bolten, 2020

Abbildung 6: http://www.sietar-deutschland.de/sites/default/files/referenzrahmen_fuer_interkulturelle_kompetenz_interkultost_bettina_s_trewe.pdf

Abbildung 7: Deardorff, 2006

Quellen & weiterführende Literatur

Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. *Education for the intercultural experience*, 2, 21-71.

Brislin, R. W. (1981). *Cross-cultural encounters: Face-to-face interaction*. (No Title).

Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of studies in international education*, 10(3), 241-266.

Gertsen, M. C. (1990). Intercultural competence and expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(3), 341-362.

Kotter, J. P. (2008). *Force for change: How leadership differs from management*. Simon and Schuster.

Kühlmann, T. M., & Stahl, G. K. (1998). Diagnose interkultureller Kompetenz: Entwicklung und Evaluierung eines Assessment Centers.

Küstners, E. A., & Küstners, E. A. (1998). 'Andere Länder, andere Sitten' auch im Zeitalter der Globalisierung?—Einführung in die Thematik. *Episoden des interkulturellen Managements: Grundlagen der Selbst- und Fremdorganisation*, 5-40.

Leenen, W. R., & Grosch, H. (1998). Interkulturelles Training in der Lehrerfortbildung. *Interkulturelles Lernen*. Bonn. S, 317-340.

Rauner, F. (2004). *Praktisches wissen und berufliche handlungskompetenz*.

Ruben, B. D. (1976). Assessing communication competency for intercultural adaptation. *Group & Organization Studies*, 1(3), 334-354.

Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2003). *Key competencies for a successful life and well-functioning society*. Hogrefe Publishing GmbH.

Stellamanns, S. (2007). *Evaluation interkultureller Trainings: Analysen und Lösungsstrategien in Theorie und Praxis*. VDM, Müller.