



Interkulturelle Kompetenz

Nationale Grenzen verlieren immer mehr an Bedeutung, was zur Folge hat, dass sich der Austausch von Kulturen, Wertmustern und Verhaltensnormen beschleunigt.

Die wachsende kulturelle Ausdifferenzierung der Gesellschaft wird zu einer der zentralen Existenzfragen der Demokratie. Kulturen treten in der modernen Welt auf vielfältige Weise miteinander in Verbindung: durch Kommunikation, durch Reisen, durch Zusammenarbeit in Politik und Wirtschaft, durch Migration.

Hierdurch werden Elemente anderer Kulturen häufig automatisch in die eigene integriert und schaffen eine Vielfalt von Werte- und Verhaltensmustern. Gleichzeitig ist jede Kultur – auch in der Fremde – bestrebt, sich ihre Eigenart zu bewahren: Kulturen stehen also auch im Wettbewerb um die universelle Gültigkeit ihrer Werte. Der Zuwachs an Vielfältigkeit wird häufig nicht als Bereicherung, sondern als Verunsicherung und Entfremdung erlebt.

Der Zuwachs an politischer, kultureller und ethnischer Vielfalt weckt die Nachfrage nach interkulturellen Kompetenzen, um mit diesem neuen Reichtum umgehen zu können.

Supervision und Coaching begleiten und unterstützen Menschen, die in interkulturellen Zusammenhängen tätig sind oder mit Interkulturalität z. B. an einem Arbeitsplatz im Ausland oder durch kulturell unterschiedlich geprägte Kollegen und Mitarbeiter im Inland konfrontiert werden.

Was verstehen wir unter interkultureller Kompetenz?

In der Auseinandersetzung mit der Begrifflichkeit stoßen wir auf eine Vielzahl von Definitionen, Be- und Umschreibungen, sowie die Vermischung von unterschiedlichen Themen.

Der Begriff der „Interkulturalität“ meint nicht nur das Agieren von Teilnehmern verschiedener Kulturen, sondern auch die daraus entstehende Eigendynamik und der Umgang mit dieser. Die Eigendynamik ist schwer vorhersehbar, da sie von den ganz persönlichen Interpretationen des Gegenübers abhängt. Jeder Einzelne interpretiert aus seiner eigenen kulturellen und persönlichen Identität heraus das Verhalten des anderen, welcher wiederum entsprechend reagiert und agiert.

„Alle beteiligten Interaktionspartner stehen in ihrem Handeln und Verstehen immer unter dem Einfluss des eigenen Ethnozentrismus.“¹

Interkulturelle Kompetenz gilt oft als Oberziel interkulturellen Lernens, was wiederum oft durch interkulturelle Trainings mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Kommunikation“ erreicht werden soll und als gesamtes Lern- und Kompetenzfeld dem der „Sozialen Kompetenz“ ergo dem des „Sozialen Lernens“ zuzuordnen ist.

Interkulturelle Kompetenz ist in diesem Sinne eine spezielle und erweiterte Form der sozialen Kompetenz. Sie ist sowohl die Sozialkompetenz im interkulturellen Kontext als auch die Interaktionsfähigkeit im kulturfremden Umfeld.

¹ www.wikipedia.de, 28.12.2005



Es geht also darum, dass das Individuum nicht nur in der Lage ist, den sozialen Regeln und Normen des eigenen Kulturkreises zu entsprechen, sondern auch darum, das eigene Sozialverhalten zu hinterfragen und ggf. zu korrigieren.

Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass ein Bewusstsein über das Vorhandensein kulturreigener Verhaltensmuster besteht, dass kulturbedingte Unterschiede potenziell erkannt werden und mit ihnen umgegangen wird, sowie Wandel und Dynamik der eigenen Maßstäbe und Sichtweisen zugelassen werden können.

Derboven und Kumbruck machen darauf aufmerksam, dass Menschen nicht nur im Sinne nationaler Kulturen geprägt sind, sondern auch durch die Kultur ihrer Profession, ihres Geschlechtes, ihres Unternehmens, in dem sie arbeiten, von der Kultur ihrer Schule, ihrer Familie, des Freundeskreises usw. Die damit verknüpften Verhaltensweisen gehören oft zu unserem unbewussten Verhaltensrepertoire und die Sozialisation in diesen Kulturinstitutionen prägt die Sichtweise auf die Welt. Der Mensch definiert in diesem Zusammenhang, was er als „normal“, „richtig“ und „gut“ wahrnimmt.²

Da ein Großteil der Menschen sich oftmals nur innerhalb einer kulturellen Gruppe bewegt und eine Auseinandersetzung mit einer anderen Kultur wenn überhaupt, nur sehr oberflächlich stattfindet, findet die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur ebenso wenig statt.

Somit wird die eigene „kulturelle Identität“ nur selten bewusst. Der Mensch verhält sich entsprechend seiner kulturellen Abstammung und interpretiert alle Vorkommnisse entsprechend seiner kulturellen Lebenswelt (Enkulturation). Das Verhalten von „Fremden“ wird oftmals einfach als „komisch“ abgetan, da es mit den eigenen vorhandenen kulturellen Mustern nicht zu interpretieren ist.

Eine direkte Konfrontation oder offene Auseinandersetzung mit der anderen Kultur ist daher zumindest latent „gefährlich“ – denn sie kann das gesamte Wertesystem bis in die Grundfesten erschüttern und das Hinterfragen von Grundwerten herausfordern. Die Vermeidung solcher Konfrontationen ist aus dieser Hinsicht verständlich und hat zur Folge, dass Menschen sich in die „Sicherheit und Vertrautheit“ der eigenen Kultur zurückziehen.

Hofstede spricht von der „kollektiven Programmierung des Geistes“ und in diesem Zusammenhang von der „kulturellen Programmierung“. Diese beginnt im Babyalter, da ein Mensch immer in eine Kultur hineingeboren wird und diese direkt aufnimmt. Die Enkulturation, „Kultivierung“ bzw. „kulturelle Programmierung“ fängt seiner Meinung nach im Babyalter an und ist größtenteils im Alter von 7 Jahren verinnerlicht. Wobei die Kultur als geistiges und unbewusstes „Steuerungselement“ zur Interaktion nicht direkt bewusst ist und die Frage nach grundlegenden Werten einer Kultur meistens kaum zu beantworten ist und daher innerhalb einer Kultur als vorgegeben akzeptiert wird.³

² zitiert nach: Kumbruck, C./Derboven, V., 2005, S. 8

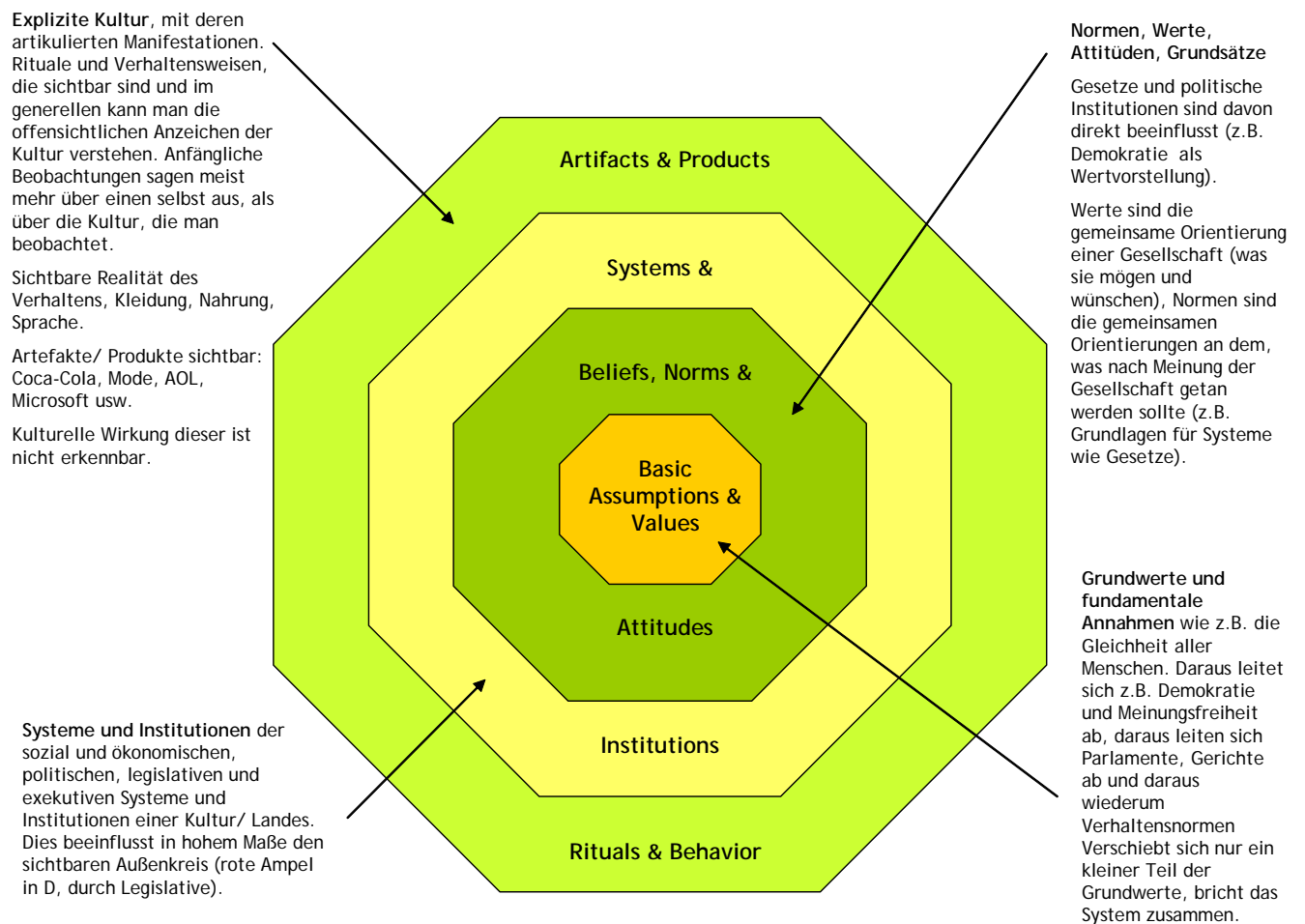
³ zitiert nach: Intercultural Network, 2001



Die Annahme dieser These kann der Grund sein, warum die Auseinandersetzung oder Konfrontation mit anderen Kulturen oftmals als „gefährlich“ oder „verunsichernd“ empfunden wird und ablehnende Reaktionen hervorruft. Die „kulturelle Identität“ oder „Programmierung“ ist ein frühkindlicher Vorgang und somit Teil unserer Persönlichkeit und Identität.

Das Kultur-Zwiebel-Modell

Das Zwiebelmodell von Dr. Helen Spencer-Oatey erklärt die Komplexität der Annahmen.



Nach Spencer-Oatey: 1999

Abbildung 1 (angelehnt und erweitert von: Intercultural Network 2001)



Ein Kind erlernt und erfährt sich selbst und seine Umwelt vornehmlich in den beiden innersten Kernen. Diese stehen für **Grundwerte und fundamentale Annahmen** sowie **Normen, Werte, Attitüden, Glaube** und **Grundsätze**. Mit welcher inneren Haltung dem Kind begegnet wird, wie mit ihm umgegangen wird, was es darf und nicht darf, wie ihm Zuwendung und Aufmerksamkeit gegeben wird und welche Normen und Werte im Umgang miteinander vorgelebt und vermittelt werden, sind ausschlaggebend für die Bildung der kulturellen Programmierung bzw. Identität. Logischerweise wird jede Konfrontation oder In-Frage-Stellung dieser „Grundwerte“ als persönliche Bedrohung oder zumindest als potenziell gefährlich wahrgenommen.

Kulturforscher gehen davon aus, dass Menschen, die sich in fremden Kulturkreisen längere Zeit aufhalten, ca. 1 Jahr benötigen, um die äußere Kulturschicht einer fremden Kultur zu beherrschen, vorausgesetzt die Person spricht die Sprache fließend. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass ein Vorstoßen in den innersten Kern der Zwiebel ca. 8-12 Jahre benötigt.

Der Mensch passt sich somit äußerlich einer fremden Kultur an und übernimmt beispielsweise Kleiderordnung, Essensgewohnheiten, Schlaf- und Wachrhythmen, einfache Kommunikationsmuster wie z. B. die Begrüßungsrituale der anderen Kultur. Was aber nicht unbedingt bedeutet, dass er den „inneren Wert“ einer Essgewohnheit und dessen soziologische oder sozialpsychologische Bedeutung versteht, geschweige denn verinnerlicht und somit diese zu einem Teil seiner eigenen persönlichen Haltung macht.

Die benötigte Anpassungszeit verkürzt sich, wenn die Person eine gewisse Übung und Erfahrung im „Akulturalisieren“ hat.

Festzuhalten ist jedoch:

„Von Fremden nimmt man (also) zunächst nur ein Bild wahr, das sich zusammensetzt aus vielfältigen Vorannahmen und Eindrücken aus den Phantasien über die fremde Kultur. Deshalb verweist jede Auseinandersetzung mit Fremden unausweichlich zurück auf die eigene Kultur.

Will ich das Fremde verstehen muss ich zuallererst mich selbst, meine eigene Kultur und meine eigene historische und soziale Situation verstehen und begreifen. Gerade das aber macht die Auseinandersetzung mit Fremden so schwierig, weil die Wahrnehmung des Fremden auf das engste verflochten ist mit der eigenen Geschichte.“⁴

Je nachdem wie sicher Menschen im Umgang mit der eigenen kulturellen Identität sind, fällt auch der Grad der interkulturellen Kompetenz aus bzw. der Umgang mit dem Fremden.

Dies bedeutet, dass interkulturell tätige Menschen sich ihrer eigenen kulturellen Identität bewusst werden sollten. Es geht somit um die eigene Identifikation und Persönlichkeit, sowie um einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung.

⁴ Losche, H., 2000, S. 15 zitiert in: Rohr 1990, S. 87



Diese wiederum wird durch neue Erkenntnisse gefördert und kann als eine Form von „Lernen durch neue Erkenntnisse“ benannt werden. Der sich im interkulturellen Kontext bewegende Mensch, gewinnt unwillkürlich in der Konfrontation mit anderen Kulturen, neue Erkenntnisse, die seine Persönlichkeit beeinflussen und diese prägen..

Der handlungs- und erfahrungsorientierte Ansatz

Kumbruck und Derboven (2005) halten sich hier an Dewey, Lewin und Piaget, die alle gemeinsam die Erfahrung durch Handlung und dessen Nachhaltigkeit in den Vordergrund stellen.

„Jede Kultur unterscheidet sich von anderen durch die spezifischen Lösungen, die sie für bestimmte Probleme wählt.“

(Trompenaars 1993)

Kurt Lewin (1890-1947), arbeitete die Bedeutung der Erfahrung für das Lernen heraus und nahm die phänomenologische Perspektive der Gestaltpsychologie ein. Lewin ging davon aus, dass das Zusammenspiel von konkreter Erfahrung und anschließender analytischer Reflexion besonders wichtig ist. Die Lernenden beobachten und reflektieren ihre Erfahrungen in den Lernprozessen selbst, entwickeln und abstrahieren für sich daraus abstrakte Konzepte und die konkrete Erfahrung wird anschließend aus dem spezifischen Kontext gelöst und generalisiert.

Jon Dewey (1859-1952) schaute aus der Perspektive des amerikanischen Pragmatismus auf das Lernen und hob die strikte Trennung zwischen Subjekt und Objekt, somit zwischen Person und Umwelt auf.

„In seinem Konzept der >activity<, d.h. dem menschlichen Tätigsein, ist jede Person untrennbar mit ihrer Umwelt verbunden. Nach Dewey lernt der Mensch im Handeln durch Erfahrung, wenn unbestimmte Situationen den selbstverständlichen Handlungsstrom unterbrechen und die Handelnden zum Fragenden machen.“⁵

Dewey ging davon aus, dass dem „Fragen“ eine besondere Bedeutung zukommt, denn: *„Nur wenn der Lernende eine Frage hat, kann die Antwort zur Konstruktion von Neuem genutzt werden.“⁶*

Jean Piaget (1896-1980) beleuchtete kognitive Entwicklungsprozesse von Kindern und kam zu der Erkenntnis, dass das menschliche Gehirn durch die durchlebten Erfahrungen geformt wird. Für ihn war Kognition und Intelligenz kein innerer Prozess, sondern das Produkt der Interaktion von Mensch und Umwelt.

⁵ Kumbruck, C./Derboven, V., 2005, S. 32

⁶ Kumbruck, C./Derboven, V., 2005, S. 35



Auf der Grundlage o. g. und weiterer Wissenschaftler hat sich der handlungs- und erfahrungsorientierte Ansatz entwickelt und etabliert. Menschen werden ganzheitlich betrachtet und ihre Entwicklung durch handlungs- und erfahrungsgeleitete Methoden gefördert. Hieraus entwickelten sich u. a. die Erlebnispädagogik und damit einhergehend die Gestaltung von Outdoor-Trainings und konstruktiven Lernprojekten (Heckmair 2000).

Handlungs- und erfahrungsorientiert arbeitende Supervisoren, Berater und Trainer arbeiten in der Regel mit einer Haltung des „Begleitenden“. Die Kunden sollen durch Handlungen motiviert werden, Fragen zu stellen. Durch das Handeln selbst, werden Unterschiede sichtbar und auch fühlbar.

Beratungs- und Entwicklungsräume, sowie Lernprojekte werden gemäß der Erkenntnis gestaltet, dass Entwicklung und Lernen (das Gewinnen neuer Erkenntnisse) in direkten Interaktionen am effizientesten stattfinden.

Interkulturelle Prozessgestaltung durch handlungs- und erfahrungsorientierte Ansätze

Die Gestaltung interkultureller Prozess mit erfahrungs- und handlungsorientierten Methoden hat den Vorteil, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen sich in der direkten Interaktion nicht nur theoretisch mit der „Andersartigkeit“ ihres Gegenüber auseinandersetzen müssen.

Die Art und Weise wie in fremden Kulturen Lösungen gesucht, Themen angegangen oder Konflikte thematisiert werden, wird durch das konkrete Doing und der sich daraus entwickelnden Dynamik greifbar und bearbeitbar.

Für die Arbeit im interkulturellen Kontext bedeutet dies, dass der nachhaltige Aufbau von interkultureller Kompetenz stark von der Gestaltung des Settings abhängt, in dem „Lernen durch Erkenntnis“ stattfinden kann.

Real hergestellte Erfahrungsräume bergen die Chance in sich, dass durch die Inszenierung der Praxis ein alltagsnahes Erleben möglich wird. Die daraus erfahrbaren Handlungen machen Unsichtbares und Unbewusstes sichtbar. Kulturunterschiede können somit konkreter erkannt, erfasst und wahrgenommen werden.

Dies ist die Voraussetzung dafür, dass das Individuum nicht nur in der Lage ist, den sozialen Regeln und Normen des eigenen Kulturkreises zu entsprechen, sondern auch das eigene Sozialverhalten zu hinterfragen und zu korrigieren.

Erst wenn es zu dieser Synthese kommt, können wir von interkultureller Kompetenz sprechen.



Quellenverzeichnis

Heckmair, B. (2000): Konstruktiv lernen – Projekte und Szenarien für erlebnisintensive Seminare und Workshops, Weinheim und Basel

Kumbruck, C./Derboven, V. (2005): Interkulturelles Training – Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenz in der Arbeit, Heidelberg

Losche, H. (2000): Interkulturelle Kommunikation: Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Augsburg, 2. Auflage

www.intercultural-network.de

www.wikipedia.de

Autorin

Christiane Thiesen, Jg. 1967

Dip. Sozialpädagogin, Akad. Supervisorin/ Coach

