

 **IÖB** INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

Interkulturalität

4. Präsenz
Papenburg+Schwedt, 05.09.2013


IMPULSTRANSFER

Sandra Hänke/Izabela Bieda
Institut für Ökonomische Bildung
an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

 
GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Beispiele: Andere Länder, andere Sitten  **IÖB** INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

Nicht nur im Urlaub wird uns bewusst, dass man in fremden Ländern unter dem gleichen Begriff unterschiedliche Dinge versteht.

 
GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen



INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

In einem internationalen Schreibwettbewerb zum Thema „Elefanten“ wurden von Journalisten folgende Titel eingereicht:

- England: Elefantenjagd in Britisch Ostafrika
- Frankreich: Das Liebesleben der Elefanten in Französisch Äquatorial Afrika



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen



INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

- Deutschland: Die Herkunft und Entwicklung des Indischen Elefanten in den Jahren 1200 bis 1950 (600 Seiten)
- USA: Wie züchte ich größere und bessere Elefanten
- Russland: Wie wir einen Elefanten auf den Mond schicken



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen


IÖB INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

- Schweden: Elefanten und der Wohlfahrtsstaat
- Dänemark: Elefantenfleisch Smørrebrød
- Spanien: Techniken im Elefantenkampf
- Indien: Der Elefant als Transportmittel vor der Ära der Eisenbahn
- Finnland: Was Elefanten über Finnland denken




GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen


IÖB INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

Fazit

Auch wenn die Geschichte übertrieben ist, so steht sie doch bezeichnend für kulturelle Unterschiede, die über das private bis hinein ins berufliche Umfeld spielen und denen man sich bewusst sein muss. Dies gelingt aber nur, wenn man Sprache und Kultur des Gegenübers versteht.

(Quelle: Richard D. Lewis, When cultures collide. Managing successfully across cultures. London, 2002, Nicholas Brealy Publishing Limited)




GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Deutsche und chinesische Problemlösungsstrategien

IÖB INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG

Umgang mit Problemen

Umgang mit Problemen

处理问题

GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

IÖB INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG

Warteschlange

Warteschlange

排队

GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

iöB INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

Meinung

Meinung

B.B.

 
GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

iöB INSTITUT FÜR
ÖKONOMISCHE BILDUNG

Konsequenzen

Internationalität

Ein wesentlicher Bestandteil und Ziel von Internationalität muss interkulturelle Kompetenz sein, d. h. das Kennen und Verstehen der eigenen und fremden kulturellen Traditionen und Normen sowie der angemessene Umgang mit Konflikt- und Überschneidungssituationen.

Worin unterscheiden sich verschiedene Kulturen in Bezug auf ihr Lehr-, Lernsystem?

 
GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

1. Alle Gesellschaften - ob modern oder traditionell - werden mit gleichen Grundproblemen konfrontiert, die jedoch mit unterschiedlichen Antworten gelöst werden.

(vgl. Ruth Benedict (1887), Margret Mead (1901-1978))

2. Bis 1954 (Alex Inkeles, Daniel Levinson): „Nationale Kultur“

Sie setzt sich auseinander mit weltweit gemeinsamen Grundproblemen:

- a) Verhältnis zur Arbeit
- b) Selbstverständnis im Hinblick auf zwischenmenschliche Beziehungen
 - d. h. zwischen Individuen und Gesellschaft sowie zwischen
 - Vorstellung des Individuums von Maskulinität und Femininität
- c) Art und Weise des Umgangs mit Konflikten
 - Art und Weise der Kontrolle von Aggressionen und des Ausdrückens von Gefühlen

Analysefelder:



Familie, Schule, Arbeitsplatz, Staat, Gedankenwelt



Die Ursachen für die Unterschiede liegen in der Art und Weise, wie Menschen die Welt verstehen und ihre Wahrnehmungen reflektieren und ausdrücken. Auch wenn Themen wie Leben, Tod, Geburt, Moral, menschliche Natur, Familie, Religion etc. universelle Fragen sind, werden sie dennoch in jeder Kultur unterschiedlich beantwortet und interpretiert, so dass sich eigene Weltanschauung bildet. Diese enthält Vorstellungen, Werte und Normen, wie die Angehörigen dieser Kultur die Welt definieren, in ihr handeln, Entscheidungen, Probleme lösen und Erkenntnisprozesse gestalten.



IBM-Studie von Geert Hofstede  INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG



3. 1980: Culture's Consequences - International Differences in Work Related Values
->zunächst vier Kulturdimensionen

2001: Culture's Consequences - Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations

-> Die fünfte Kulturdimension (der Zeitorientierung) wird beschrieben



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Vier Dimensionen kultureller Unterschiede (nach Prof. Dr. Geert Hofstede)  INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG

1. Machtdistanz (als Gradmesser für Ungleichheit in der Gesellschaft)
2. Individualismus / Kollektivismus
3. Maskuline / feminine Orientierung
4. Vermeidung von Unsicherheit



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Dimensionen von Kulturen im einzelnen



1. Machtdistanz

= Umgang einer Gesellschaft mit Ungleichheit

- Wie ist der Grad, bis zu dem die weniger mächtigen Mitglieder von Institutionen und Organisationen in einem Land die ungleiche Verteilung von Macht erwerben und akzeptieren?
- Machtdistanzindex (PDI- *power distance index*) = Maß für Grad der Machtdistanz in der Kultur eines Landes



2. Individualismus / Kollektivismus

- Individualistische Gesellschaften: erwarten, dass ein Individuum für sich selbst und seine Familie sorgt
- Kollektivistische Gesellschaften: Menschen sind von Geburt an in stabile, geschlossene Wir-Gruppen integriert, die sie ein Leben lang schützen und dafür bedingungslose Loyalität verlangen
- Individualitätsindex (IDV- *individualism index*)



3. Maskulinität / Femininität

= soziale Geschlechterrollen sind klar festgelegt

- Männer haben bestimmt, hart und materiell orientiert zu sein
- Frauen müssen bescheidener, sensibler sein und mehr Wert auf Lebensqualität legen
- Maskulinitätsindex (*MAS-masculinity index*)

4. Unsicherheitsvermeidung (uncertainty avoidance)

= der Grad, bis zu dem sich die Angehörigen einer Kultur durch ungewisse oder unbekannte Situationen bedroht fühlen

- Unsicherheitsindex (*UAI-uncertainty avoidance index*)

 INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG	
Asien	USA
Harmonie ist unbedingt zu wahren	Konfrontationen und Konflikte können ausgetragen werden
Dozenten und Studenten sollten nie ihr Gesicht verlieren	Gesichtsverlust spielt keine Rolle
Studenten reden nur, wenn sie dazu aufgefordert werden	Studenten beteiligen sich spontan
Dozenten wird nicht widersprochen, noch werden sie öffentlich kritisiert	Studenten können Dozenten widersprechen und sie kritisieren
Studenten geben sich zurückhaltend und bescheiden	Studenten stellen sich selbst dar
Ältere Dozenten werden mehr respektiert als jüngere Dozenten	Jüngere Dozenten sind beliebter als ältere Dozenten
Dozenten haben Anspruch auf Respekt ihrer Studenten	Dozenten sollten Unabhängigkeit der Studenten respektieren

Programm für lebenslanges Lernen

INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG

Kulturstandards am Beispiel Deutschlands

4. Kulturstandards als Analyseschema für interkulturelle Begegnungen:

- Sachorientierung (statt Beziehungs- und Personenorientierung)
- Wertschätzung von Strukturen und Regeln
- regelorientierte, internalisierte Kontrolle
- Zeitplanung
- Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen
- Direktheit der Kommunikation




GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Kulturkonzepte

IÖB INSTITUT FÜR ÖKOLOGISCHE BILDUNG

- Kultur als Eisberg (sichtbare und unsichtbare Elemente)
- Kultur ist die mentale Programmierung eines Individuums (Geert Hofstede) und lässt sich anhand kultureller Dimensionen unterscheiden
- Kultur als Orientierungssysteme und Kulturstandards (Alexander Thomas) erweitert durch Schroll - Machl

 GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Was ist wichtig?

IÖB INSTITUT FÜR ÖKOLOGISCHE BILDUNG

Wissen über die Kultur des Landes einerseits

- Beziehungs- vs. Sachorientierung
- Kommunikation
- Zeitverständnis
- Individualismus vs. Gemeinschaftsorientierung
- Hierarchiedenken
- (...)

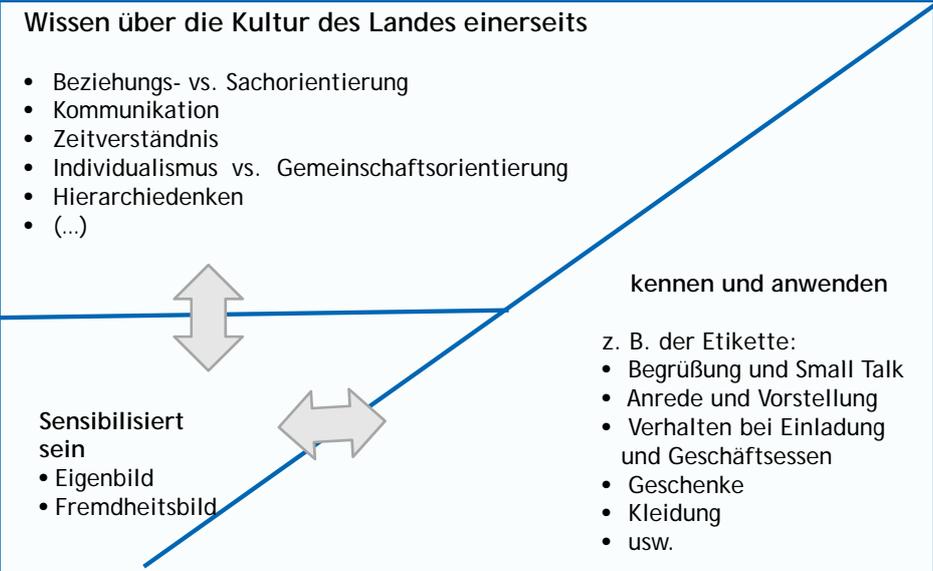
Sensibilisiert sein

- Eigenbild
- Fremdbild

kennen und anwenden

z. B. der Etikette:

- Begrüßung und Small Talk
- Anrede und Vorstellung
- Verhalten bei Einladung und Geschäftsessen
- Geschenke
- Kleidung
- usw.



Program für lebenslanges Lernen

Analyse und Reflexion von Kulturstandards

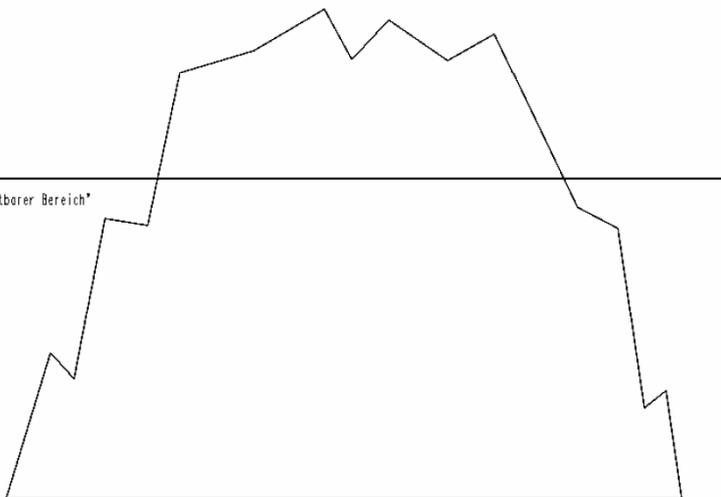
In der Beschreibung von sichtbaren und unsichtbaren Elemente des Eisbergs für einzelne Kulturen fließen die Kulturdimensionen Hofstedes und die Kulturstandards Thomas, Schroll-Machl mit ein:



Programm für lebenslanges Lernen

'sichtbarer Bereich'

'unsichtbarer Bereich'



Programm für lebenslanges Lernen

Methode zur Erarbeitung von Werten, Interessen INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG

- Erstellung eines Kultureisbergs für jedes Land
- Bildung von Kleingruppen 3-6 Personen und 2 Arbeitsblätter mit leerem Eisberg

Arbeitsauftrag:

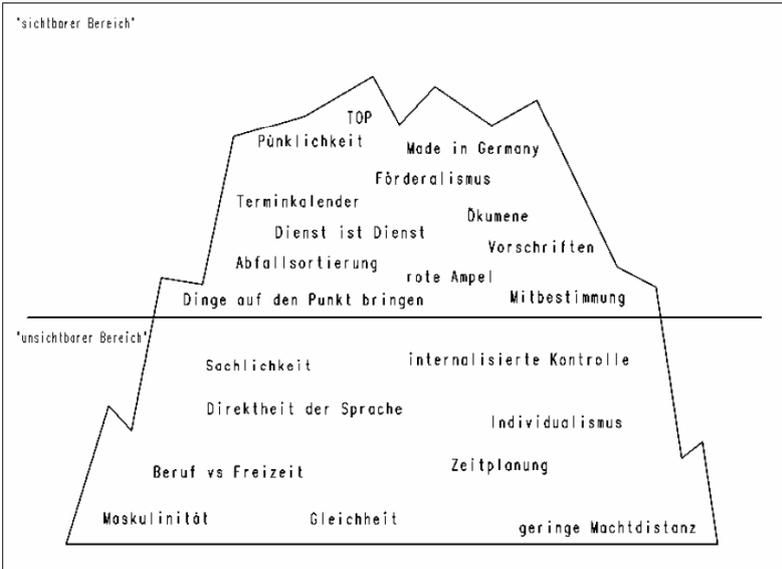
Notiert bitte **jeder für sich alleine**, dann gemeinsam auf einem Plakat die sichtbaren und unsichtbaren kulturellen Eigenheiten, Normen, Werte, Regeln, Standards für das eigene Land, auf dem zweiten leeren Blatt für das Nachbarland.

WICHTIG: Es geht um Meinungen und Eindrücke nicht um Stereotype, althergebrachte Bilder!



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Beispiel Kultureisberg Deutschland INSTITUT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG



The diagram shows an iceberg with a horizontal line separating the visible part from the invisible part.

sichtbarer Bereich (Visible Area):

- TOP
- Pünktlichkeit
- Made in Germany
- Föderalismus
- Terminkalender
- Ökumene
- Dienst ist Dienst
- Vorschriften
- Abfallsortierung
- rote Ampel
- Dinge auf den Punkt bringen
- Mitbestimmung

unsichtbarer Bereich (Invisible Area):

- Sachlichkeit
- internalisierte Kontrolle
- Direktheit der Sprache
- Individualismus
- Beruf vs Freizeit
- Zeitplanung
- Maskulinität
- Gleichheit
- geringe Machtdistanz



Prograr

Weitere Ideen für den Unterricht



Nähe-Distanzspiel z. B. bei Begrüßung im Privaten, im Gespräch mit dem Chef in Unternehmen; Kopplung an Rollenspiele

Fremd-Eigenwahrnehmung

Fallbeispiele und Erarbeitung der kulturellen Dimensionen

(...)



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

