

Theoretische und Methodische Ansätze zur Kompetenzvermittlung im Rahmen der Informationsförderung

Tetiana Kolbina

Doktor der pädagogischen Wissenschaften,
Professorin am Lehrstuhl für Fremdsprachen und interkulturelle Kommunikation,
Nationale Simon-Kuznets-Wirtschaftsuniversität
Charkiw, Ukraine

Olena Oleksenko

PhD in Pädagogik,
Dozentin am Lehrstuhl für Geisteswissenschaften und sozioökonomische Disziplinen,
Internationale Medizinische Universität
Charkiw, Ukraine

2022

**International Guest's Working Paper Series at the Faculty of Applied
Social Sciences 2/2022**



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

“Der Mensch hat dreierlei Weg, klug zu handeln:
1) durch Nachdenken, das ist der edelste,
2) durch Nachlesen, das ist der leichteste, und
3) durch Erfahrung, das ist der bitterste“
Konfuzius, 5Hr. v. Chr.

Im vorliegenden Artikel werden theoretische und methodische Ansätze zur interkulturellen Kompetenzvermittlung im Rahmen der Integrationsförderung von eingewanderten Lernern konzipiert. Dazu werden wichtige Begriffe, auf denen der Lernprozess beruhen muss (“Integration“, “Kultur, Kommunikation, Sprache“, “Interkulturelle Kompetenz“, “Interkulturelle Kompetenzvermittlung“) erläutert und analysiert. Auf der Grundlage der konzipierten methodischen Ansätze der interkulturellen Kompetenzvermittlung werden Ziele, Lerninhalt und -methoden sowie entsprechende didaktische Lernmittel bestimmt.

Die konzipierten methodischen Ansätze der interkulturellen Kompetenzvermittlung sind auf die Erzielung folgender Resultate bei Lernenden gerichtet: Aneignung von Kenntnissen über eine fremde Kultur und ihre Besonderheiten, Normen und Prinzipien des kommunikativen Verhaltens in einem anderen soziokulturellen Umfeld und angemessene Verhaltensmuster; Erwerb von Fertigkeiten und Fähigkeiten zur effektiven Kommunikation und zum Zusammenwirken in verschiedenen interkulturellen Situationen; Förderung von für eine produktive Kommunikation wünschenswerten persönlichen Eigenschaften wie unvoreingenommene Wahrnehmung, Verständnis, Akzeptanz der eigenen Gefühle, Empathie, was den Begriff “interkulturelle Toleranz“ kennzeichnet.

Für die interkulturelle Kompetenzvermittlung werden Ziele, Lerninhalt und -methoden sowie entsprechende didaktische Lernmittel bestimmt. Da die interkulturelle Kompetenz vor allem als Aspekt der Handlungskompetenz des Menschen verstanden wird, wird der Lernprozess in Form eines Trainings mit geeigneten Lernmethoden und Aktions- und Sozialformen gestaltet.

Im Rahmen des durchgeführten Trainings umfasst jeder Unterricht vier Phasen: Orientierung, eine kognitive Phase, Transformation, Reflexion. In der Orientierungsphase werden die Studierenden auf das entsprechende Thema sensibilisiert. Das Ziel der kognitiven Phase ist es, neues Wissen zu einem Thema der interkulturellen Kommunikation zu vermitteln. Die Transformationsphase fördert beim Lernenden die Handlungskompetenz. Das Ziel der Reflexionsphase ist es, die Studierenden zur Selbstreflexion und Selbstevaluation ihrer Leistungen und zur Reflexion persönlicher Erfahrungen anzuregen.

Also die interkulturelle Kompetenzvermittlung ist ein zielgerichteter pädagogischer Lernprozess, der auf den wissenschaftlichen Grundlagen konzipiert wird und die Bestimmung von Zielen, Lerninhalten, Lernmethoden und Organisationsformen der Lerntätigkeit aller Teilnehmenden voraussetzt.

***Schlüsselwörter:** Integration, interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenunterricht, methodische Ansätze, Lerninhalt, Lernmethode.*

In der gegenwärtigen globalisierten Welt kennzeichnet die Integration weltweit alle gesellschaftlichen Prozesse in multikulturellen Gesellschaften, die infolge Flucht- und Migrationsbewegungen, neuen Wellen von Arbeitswanderungen entstehen.

Problemstellung. Seit Kriegsbeginn in der Ukraine im Februar 2022 ist die Zahl der ukrainischen Bürger in Deutschland sprunghaft angestiegen. Laut Statistik waren am 24. September 2022 schon 997.895 Geflüchtete aus der Ukraine registriert, unter ihnen 36 Prozent Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren (Mediendienst Integration, 2022). Der Staat unterstützt sie mit umfassenden Integrationsangeboten. Für zugewanderte Kinder, Jugendliche und Studierende werden Willkommensklassen organisiert und Sprachkurse angeboten, wo sie sich durch das intensive Erlernen der deutschen Sprache und Kommunizieren im Lernprozess auch Geschichte, Staatsaufbau, Besonderheiten des Bildungssystems in Deutschland etc. bekanntmachen. Das

ermöglicht ihnen in der Zukunft, am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben des Gastgeberlandes teilzunehmen. Das Bundesministerium des Innern und für Heimat bestimmt das Resultat der Integration folgendermaßen: “Gelungene Integration bedeutet, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen“ (Bundesministerium, 2022).

Die stetige Zunahme ukrainischer Staatsbürger in Deutschland macht es dringend erforderlich, junge Menschen auf neue Bedingungen des Umgangs mit einer fremden Kultur vorzubereiten. Die Einwanderung schafft auch für die deutsche Gesellschaft ständig neue Probleme, die es vorher nicht gegeben hat. Schwierigkeiten in interkulturellen Situationen sind vor allem darauf zurückzuführen, dass Zuwanderer überhaupt nicht oder begrenzt die deutsche Sprache beherrschen, um sich in der neuen Kultur sozial angemessen zu verhalten. Unter solchen Umständen ist es zu einem äußerst aktuellen Problem geworden, nach den Wegen der Integration und Akkulturation der eingewanderten Kinder und Jugendlichen in einem für sie neuen kulturellen Kontext zu suchen. Da das “Eintauchen“ in eine neue Kultur meistens beim Spracherwerb erfolgt, wäre es wichtig, entsprechende methodische Ansätze und didaktische Materialien auszuarbeiten.

Das Ziel des vorliegenden Artikels ist es, theoretische und methodische Ansätze zur interkulturellen Kompetenzvermittlung im Rahmen der Integrationsförderung von eingewanderten Lernern zu konzipieren. Dazu gehört die Erfüllung von folgenden Aufgaben: Erläuterung von wichtigen Begriffen, auf denen der Lernprozess beruhen muss (“Integration“, “Kultur, Kommunikation, Sprache“; “Interkulturelle Kompetenz“, “Interkulturelle Kompetenzvermittlung“); auf der Grundlage der konzipierten methodischen Ansätze der interkulturellen Kompetenzvermittlung Ziele, Lerninhalt und -methoden sowie entsprechende didaktische Lernmittel bestimmen.

Theoretische Grundlagen der Forschungsarbeit und Analyse früherer Studien

Die theoretische Begründung methodischer Ansätze bei der interkulturellen Kompetenzvermittlung im Fremdsprachenunterricht finden wir ausschlaggebend für die Orientierung in der praktischen Bildungsarbeit. Theoretische Grundlage unserer Forschungsarbeit bildet ein hermeneutisch-pragmatisches Konzept mit Bezugnahme auf empirische Begründungen.

Hinsichtlich unserer Zielgruppe sehen wir die Bedeutung der Integration in die Aufnahmekultur darin, dass die Schüler und Studierende “eine eigene Identität und Handlungsfähigkeit gewinnen bzw. entfalten können und dass sie zugleich Lebenschancen in der Gesellschaft bekommen“ (Cabral, 1987, S. 1). In einem Land, wo Leute verschiedener Herkunft und Kultur, verschiedener Weltanschauung und Glaubensbekenntnis zusammenleben, spielt die Kommunikationsfähigkeit eine entscheidende Rolle, sie hilft den Menschen Entscheidungen treffen und ihr Leben selbst managen.

Begriff "Integration". Zur Erläuterung dieses Begriffes betrachtet wir Untersuchungen von H. Esser, in denen "Integration" als Zusammenhang von Teilen in einem "systemischen" Ganzen verstanden wird; die Grundlage jeder Integration bildet die Interdependenz der Teile, ihre wechselseitige Abhängigkeit. Im gesellschaftlichen Bereich werden in der Soziologie zwei Arten der Integration (die Systemintegration und die Sozialintegration) unterschieden. Als Systemintegration wird den Zusammenhalt eines sozialen Systems, wie eine Gesellschaft, als Ganzes bezeichnet; die Sozialintegration bezieht sich auf die individuellen "Akteure" und bezeichnet deren Einbezug in ein bestehendes soziales System, wie eine Gesellschaft (Esser, 2001). Die soziale Integration wird dabei in vier Dimensionen unterteilt: strukturelle, soziale, kognitive und identifikatorische

Unter der strukturellen Dimension werden die Positionierung in der Gesellschaft und der Zugang zu Ressourcen seitens der Zugewanderten verstanden (z. B. Bildungsstand, Berufsposition, Einkommen, soziale Mobilität, Zugang zum Arbeitsmarkt etc.) verstanden. Die soziale Dimension der Integration charakterisiert die Fähigkeit eines Menschen zur Kontaktaufnahme und zu den sozialen Beziehungen mit Vertretern anderer Kulturen. Die kognitive Dimension ist mit dem Erwerb von Wissen und Kompetenzen (Sprachbeherrschung, Wissen um die Normen und Regeln einer Gesellschaft in allen Sphären) verbunden. Die identifikatorische Dimension widerspiegelt ein gewisses Zugehörigkeitsgefühl zu der Aufnahmegesellschaft als Folge bestimmter Veränderungsprozesse hinsichtlich Einstellungen, Werte und Verhalten der Zugewanderten (Esser, 2001). Es wird unterstrichen, dass die Chancengleichheit und Gleichberechtigung innerhalb der Aufnahmegesellschaft Rahmenbedingungen für die erfolgreiche soziale Integration und für die Weiterentwicklung im Menschen liegende Potential bilden (Perchinig, 2010, S. 25).

Das setzt voraus, entsprechende Bedingungen für interkulturelles Lernen zu schaffen, dessen Ergebnis die Akkulturation eines Menschen in der Aufnahmekultur sein müsste. Unter diesem Begriff wird von H. Esser gemeint, "dass die Akteure das für ein sinnhaftes, verständiges und erfolgreiches Agieren und Interagieren nötige Wissen besitzen und bestimmte Kompetenzen haben. Das Wissen und die Kompetenzen beziehen sich auf die Kenntnis der wichtigsten Regeln für typische Situationen und die Beherrschung der dafür nötigen (kulturellen) Fertigkeiten, insbesondere sprachlicher Art (Esser, 2001:8).

Die Schwierigkeit der Integration in der Aufnahmegesellschaft liegt darin, dass der Mensch als Träger vieler sozialen Rollen in seinem neuen Umfeld und als Vertreter eigener Kultur in Situationen des Zusammenwirkens mit anderen in die fremde Kultur integriert wird. Nach H. Hoffmann kommt die kulturelle Identität der Leute in Situationen des sozialen Zusammenwirkens einerseits und als das Streben zur Anpassung zu neuen Lebensbedingungen andererseits zum Ausdruck (Hoffmann, 1981). Unter diesem Aspekt erfolgt nach A. Schütz das gegenseitige Eindringen verschiedener sozialen "Ich" in Situationen der "Lebenswelt", die als das Gebiet der

intersubjektiven Realität verstanden wird, wo dank der Integrationsprozessen das kulturelle und anpassungssoziale Zusammenwirken, "das Erbauen" der gemeinen sozialen Welt der Kommunikation, gemeinsamer Werte erfolgt (Schütz, 1993). Also eine erfolgreiche Integration stellt keine Assimilation mit der fremden Kultur dar, sondern eine allmähliche Aneignung anderer Normen, Werte; Kommunikations- und Verhaltensmuster. Eine wirkliche Adaption bedeutet die sozial-psychologische Integration in der anderen Kultur mit der gleichzeitigen Anbindung an die Reichtümer der eigenen Kultur. Das erwünschte Ergebnis der Integration eines Menschen ist seine Verwandlung zu einem friedlichen Vermittler zwischen beiden Kulturen.

Und das erfordert die Schaffung eines Systems der sozialen Unterstützung des soziokulturellen Zusammenwirkens der Vertreter verschiedener Kulturen.

Resultate der Untersuchung.

Betrachten wir in diesem Zusammenhang die Aufgaben der interkulturellen Kompetenzvermittlung unter pädagogischem Aspekt. Für uns sind solche Ansätze interkultureller Pädagogik wichtig, die Kinder und junge Leute auf das Zusammenleben und Zusammenwirken in einer multikulturellen Gesellschaft vorbereiten. G. Auernheimer bestimmt als Leitmotive der Interkulturellen Pädagogik "das Eintreten für die Gleichheit aller ungeachtet der Herkunft" und die "Haltung des Respekts für Andersheit", als übergreifende Ziele interkultureller Bildung seien folglich die Befähigung zum interkulturellen Verstehen und die Befähigung zum interkulturellen Dialog (Auernheimer, 2012, S. 20). Also die interkulturelle Kompetenzvermittlung und -förderung sind die aktuellsten Aufgaben des Bildungssystems und prioritäre Schwerpunkte interkultureller Bildungsarbeit aller Lehranstalten.

Die interkulturelle Kompetenz wird heutzutage besonders hervorgehoben und deshalb als Future Skills bezeichnet, "die es Individuen erlauben, in hochemergenten Handlungskontexten selbstorganisiert komplexe Probleme zu lösen und (erfolgreich) handlungsfähig zu sein. Sie basieren auf kognitiven, motivationalen, volitionalen sowie sozialen Ressourcen, sind wertebasiert, und können in einem Lernprozess angeeignet werden" (Ehlers, 2020, S. 57).

Interkulturelle Kompetenz wird durch die Kommunikation realisiert. Eine besondere Bedeutung gilt dabei dem Fremdsprachenunterricht, weil die Befähigung zur Kommunikation gerade mit dem Erwerb einer Sprache verbunden wird. In dieser Hinsicht finden wir die Funktionen der Sprache beim interkulturellen Lernen äußerst wichtig: die Funktion der Sprache für die kulturellen Entwicklung der Lernenden und die Funktion der Sprache für die Kommunikationsprozesse.

Nach unserer Ansicht besteht die Aufgabe des Fremdsprachenunterrichts darin, den Lernenden fremdsprachliche und soziokulturelle Kenntnisse zu vermitteln (verschiedene landeskundliche Informationen über das Land, seinen Aufbau, seine Wirtschaft etc.) und für

interkulturelle Denk- und Verhaltensweise der Vertreter einer anderen Kultur zu sensibilisieren. Gute Fremdsprachenkenntnisse und soziokulturelle Kompetenz (Wissen über Besonderheiten fremder Kulturen) bilden dabei eine sichere Grundlage für die erfolgreiche Kommunikation in der globalisierten multikulturellen Welt).

Begriff "Kultur". Für das Verstehen der Besonderheiten des interkulturellen Kommunikationsprozesses ist der Begriff "Kultur" von ausschlaggebender Bedeutung. Dessen treffende Definition finden wir bei A. Thomas: "Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein für die sich der Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen spezifisches Handlungsfeld und schafft damit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung" (Thomas, 1993, S. 380)

Eine andere relevante Definition von G. Hofstede bezeichnet Kultur als "*Software des Geistes*", somit ist Kultur eine mentale Programmierung, nach der die Vertreter einer Kultur handeln (Hofstede, 1997). Also in jeder Kultur gibt es bestimmte Normen und Maßstäbe, die zur Ausführung und Beurteilung von Verhaltensweisen für alle Vertreter einer Kultur verbindlich sind. Diese Kulturstandards dienen als Orientierungssystem des Denkens, Wertens und Handelns, sie ermöglichen es, zu entscheiden, welches Verhalten als normal und akzeptabel gilt bzw. welche Verhaltensweise abzulehnen ist.

Aus der Definition des Begriffes "Kultur" als ein kollektives Phänomen geht hervor, dass jede Kultur eigene Standards für ihre Zugehörigen, für ihr Denken und Handeln, für ihr Fühlen, Wahrnehmen und Werten entwickelt. Sie prägen das Arbeits- und Kommunikationsverhalten ebenso wie Bekleidungs- und Essgewohnheiten, zwischenmenschliche und familiäre Beziehungen, Sitten und Gebräuche.

Treffen Mitglieder verschiedener Kulturen mit stark unterschiedlichen kulturellen Werten und Verhaltensweisen (d.h. Prägungen und Orientierungen in allen Aspekten des Alltagslebens und der Arbeitssphäre) aufeinander, so kann es zu erheblichen Schwierigkeiten und sogar Konflikten kommen. Kulturelle Unterschiede kommen bei ganz gewöhnlichen Dingen (z.B. wie sich die Menschen begrüßen und verabschieden, essen und feiern, ob sie Emotionen zeigen oder verbergen) zum Ausdruck.

Falls die betreffenden Personen auf solche unerwarteten Hindernisse nicht vorbereitet sind und mit kulturbedingten Unterschieden nicht umgehen können, sind Bildung von nationalen Stereotypen und Vorurteilen einer anderen Kultur und deren Angehörigen gegenüber,

Missverständnisse und Konflikte bei interkultureller Kommunikation *“vorprogrammiert“*. G. Hofstede nennt solche verfestigten Muster eine *“mentale Software“*, die das unmittelbare Denken, Fühlen und Handeln des Individuums zwar steuern kann, aber nicht notwendig determiniert (Hofstede, 1997).

Der Grund von Missverständnissen ist dadurch zu erklären, dass der Sender seine Mitteilung in den seiner Kultur eigenen Bedeutungen und Formen kodiert und der Empfänger in seinem eigenem Kulturkode dekodieren muss. Infolge dessen entstehen viele psychologische Probleme (Unruhe, Unsicherheit, Enttäuschung, Stress, Angst, *“Kulturschock“*), die sowohl durch wesentliche Unterschiede in der Weltanschauung, in den Kulturwerten, im kommunikativen Verhalten, als auch durch ungenügende oder mangelnde Fertigkeiten im Umgang mit verbalen und nonverbalen Mitteln verursacht werden (Kolbina & Oleksenko, 2016).

Begriff “Interkulturelle Kompetenz”. Für unsere Forschung ist es notwendig, den Begriff *“Interkulturelle Kompetenz”* zu klären. Es gibt eine große Anzahl unterschiedlicher Konzepte von *“Interkultureller Kompetenz“*, die in vielen Disziplinen diskutiert werden und vom Verständnis der Begriffe *“Kultur“* sowie *“Kompetenz“* abhängen (Bolten, 2016; Thomas, 2006; Auerheimer, 2002; u.a.). In dieser Hinsicht ist folgende Bemerkung von B. Boteva-Richter sehr anschaulich: *“Interkulturelle Kompetenz und die Spannweite dessen, was unter dem Begriff und den damit verbundenen Strategien und Ansätzen verstanden wird, ist entsprechend groß: Während eine klassische Definition interkultureller Kompetenz diese im Kontext von interkulturellen Überschneidungssituationen, von auf kulturelle Differenz zurückgeführten Konflikten oder generell mit dem Umgang mit Fremdheit denkt, wird für andere Selbstreflexion und Machtkritik im Kontext von Ethnozentrismus und Rassismus zur zentralen Herausforderung auf diesem Gebiet“*. Aus philosophischer Sicht stellen sich einige wichtige Fragen hinsichtlich der Grundannahmen und Grundlagen dieses zurzeit sehr populären Konzeptes. Diese betreffen sowohl den Kompetenzbegriff als auch den Kulturbegriff oder bereits den Ansatz der Frage nach dem *“Kulturellen“*, die Wahrnehmung von Differenzen und die in ihnen potenziell enthaltenen Normierungen und Machtverhältnisse, die Frage nach den Eigenen und Anderen und nach dem Verstehen. Die Frage nach dem *“Fremden“* kann als Frage nach Wahrnehmungs- und Ordnungssystemen auf das Eigene zurückwerfen, im Sprechen über *“Andere“* können sich aber auch neue Strategien des *“Othering“* und der Diskursdominanz (wer spricht für und über wen?) entwickeln (Boteva-Richter, 2016, S. 2).

D. K. Deardorff schlägt folgende Definition dieses Begriffes vor: *“Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“* (Deardorff, 2006).

Die vorliegende Meinung stimmt mit der Definition von F. Herbrand, nach der die interkulturelle Kompetenz in drei Dimensionen (einer kognitiven, einer affektiven und einer kommunikativ-verhaltensbezogenen) zum Ausdruck kommt. Interkulturelles Wissen bedeutet “Wissen über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Kulturen und trägt dazu bei, die Komplexität einer Kultur zu verstehen“ (Herbrand, 2000, S. 43).

Die kognitive Dimension der interkulturellen Kompetenz sieht den Erwerb von interkulturellen Kenntnissen über fremde Kulturen voraus, die dem Menschen ermöglichen, Realien seiner eigenen Kultur besser zu erkennen und Besonderheiten einer anderen Kultur herauszustellen.

Die affektive Dimension richtet auf die Entwicklung der interkulturellen Sensibilität (grundsätzlich positive und unvoreingenommene Haltung im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen, Offenheit und Wertschätzung für kulturelle Verschiedenheit).

Die kommunikativ-verhaltensbezogene Dimension wird als eine interkulturelle Handlungskompetenz verstanden, die in realen Situationen im Alltags- und Berufsleben realisiert wird.

In unserer Erforschung legen wir folgende Definition zugrunde: “Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert” (Bertelsmann Stiftung, 2006). Die Reflexionskompetenz ist dabei sehr wichtig, weil sie die Grundvoraussetzung ist, “um Perspektivenwechsel, also Erweiterung bzw. Relativierung des eigenen Referenz- bzw. Wertesystems zuzulassen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass sich Empathie entwickelt und man auf den andern zugehen kann“ (Bertelsmann Stiftung, 2006).

Also unter dem Begriff “interkulturelle Kommunikation” verstehen wir eine Form des sozialen Zusammenwirkens der Gesprächspartner – Vertreter verschiedener Kulturen – mit dem Ziel, ein bestimmtes Problem zu lösen. In diesem Prozess erfolgt das gegenseitige Erlernen eines “Anderen“, auf der persönlichen Ebene findet ein Austausch von Informationen, Meinungen, Werten, Gefühlen und Erfahrungen statt. Dementsprechend bedeutet Begriff “interkulturelle Kompetenz“, kulturell bedingte Unterschiede und Besonderheiten von Kommunikationspartner zu verstehen und zu berücksichtigen, entstandene Missverständnisse zu minimieren, eine positive Einstellung zur Fremdkultur zu entwickeln. Zweifellos wird die gegenseitige Verständigung nur im interkulturellen Dialog erzielt, dessen Wesen Subjekt-Subjekt-Beziehungen und interkulturelle Toleranz bilden.

Interkulturelle Toleranz als eine persönliche Eigenschaft eines Menschen gründet sich auf der Anerkennung der Gleichberechtigung aller Kulturen und wird durch folgende Merkmale charakterisiert: Offenheit in der Wahrnehmung des “Anderen“; Respekt vor den Werten einer

anderen Kultur; freundliche und taktvolle Einstellung zu deren Trägern; Bereitschaft zur Verständigung; kommunikative Aktivitäten, die auf die Realisierung der Ziele des Zusammenwirkens gerichtet sind.

Die Fähigkeit des Menschen, mit der Sprache als Kommunikationsmittel flexibel umzugehen, bedeutet, dass er die Besonderheiten der Kultur, die in der Sprache widerspiegelt werden, erkennt. Die Aneignung von verbalen und nonverbalen Sprachmitteln fördert bei den Studierenden die Schaffung des "Weltbildes" einer nationalen Kultur, was für das tiefe Verstehen deren Inhalte unerlässlich ist.

Das Erlernen der Sprache im Aufnahmeland ist der wichtigste Schritt auf dem Wege zur Integration. Gewisse Sprachkenntnisse ermöglichen Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen, schaffen bessere Chancen am Arbeitsmarkt und somit aktive Teilnahme am Leben der Gemeinschaft (Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland, 2008). Eine besondere Bedeutung gewinnt das Erlernen der Sprache für eingewanderte Kinder und Jugendliche, der Sprachunterricht in der Schule oder in einer anderen Lehranstalt ermöglicht den Zugang zum Kulturerbe des anderen Volkes.

In dieser Hinsicht scheint uns das Kompetenzmodell von Jü. Bolten zweckmäßig zu sein. Er schreibt: "In Hinblick auf die Wahl von Kompetenzmodellen bieten sich solche mit ganzheitlicher Orientierung an, die neben Selbst-, Sozial-, Methoden- und Sach-/Fachkompetenz die drei Ebenen des Kognitiven, Konativen und Affektiven sowie die Dynamik kontextueller Interdependenzen im Sinne der fortlaufenden Veränderung der Bedingungen kompetenten Handelns berücksichtigen" (Bolten, 2016, S. 37).

Rechercheverfahren

Die vorliegende Forschung wurde während eines Forschungspraktikums an der Hochschule Rhein Main in Wiesbaden (Deutschland) im Rahmen des DAAD-Förderprogramms für ukrainische Wissenschaftler in einigen Etappen durchgeführt.

In der Pilotphase wurde den Studierenden ein Fragebogen angeboten, wo sie ihre Meinungen hinsichtlich einiger Aspekte der interkulturellen Kommunikation und über mögliche Wege des Erwerbs der interkulturellen Kompetenz äußern konnten. Das Ziel dieser Befragung war es, ihre Motivation und Bereitschaft zum interkulturellen Lernen zu klären. Anhand der gestellten Fragen konnten sie ihre eigene Erfahrung im Umgang mit dem Fremden einschätzen, über die Schwierigkeiten und Barrieren bei der Kommunikation mit den Vertretern anderer Kulturen nachdenken und auch über die Notwendigkeit und Bedeutung der entsprechenden Vorbereitung schlussfolgern.

Anhand der durchgeführten Befragung wurden bestehende Probleme identifiziert, sie betreffen folgende Aspekte der vorhandenen Erfahrung bei der interkulturellen Kommunikation:

Denken, Handeln, Fühlen, was ihrerseits in solchen Parametern wie Wissen, Fertigkeiten, Emotionen und Gefühle widerspiegelt. Ergebnisse der Befragung werden in der Tabelle 1 unten angeführt.

Tabelle 1.

**Schwierigkeiten bei der interkulturellen Kommunikation
(Ergebnisse der Befragung der Studierenden über Motivation und Bereitschaft
zum interkulturellen Lernen)**

Denken (Wissen)	Handeln (kommunikative Fertigkeiten)	Fühlen (Emotionen und Gefühle)
<p>Geringe Kenntnisse und ungenügende Informiertheit über das Land, seine Realien und Besonderheiten seiner Kultur: Mangelndes Wissen über den Prozess der interkulturellen Kommunikation und Besonderheiten seines Verlaufs.</p>	<p>Wenig Erfahrung im Umgang mit dem "Fremden"; Missverständnisse in interkulturellen Situationen mit Vertretern einer anderen Kultur; Negative Erfahrung beim Kontakt mit Ausländern; Mangel an kommunikativen Fertigkeiten; Unfähigkeit, sich in der neuen Kultur sozial angemessen zu verhalten.</p>	<p>Unsicherheit und Unruhe Negative Erwartungshaltung Vorurteile Kontrollverlust Frustration Verzweiflung Versagensangst Enttäuschung Stress Angst Kulturschock</p>

Das Ergebnis der durchgeführten Befragung hat die Motivation und die Bereitschaft zum interkulturellen Lernen, das Interesse der Beteiligten am Erwerb der Erfahrung der interkulturellen Kommunikation im Fremdsprachenunterricht bestätigt. Sie waren der Meinung, dass die entsprechende Kompetenz für sie wichtig und notwendig ist.

In der zweiten Phase der Forschungsarbeit wurden methodische Ansätze der interkulturellen Kompetenzvermittlung konzipiert, die oben analysierten theoretischen Quellen und die Ergebnisse der Befragung schufen die Grundlage dafür. Sie richten sich auf die Erzielung folgender Resultate bei Lernenden:

1) Aneignung von **Kenntnissen** über eine fremde Kultur und ihre Besonderheiten, Normen und Prinzipien des kommunikativen Verhaltens in einem anderen soziokulturellen Umfeld und angemessene Verhaltensmuster;

2) Erwerb von **Fertigkeiten und Fähigkeiten** zur effektiven Kommunikation und zum Zusammenwirken in verschiedenen interkulturellen Situationen;

3) Förderung von für eine produktive Kommunikation wünschenswerten persönlichen Eigenschaften wie unvoreingenommene Wahrnehmung, Verständnis, Akzeptanz der eigenen Gefühle, Empathie, was den Begriff "interkulturelle Toleranz" kennzeichnet.

In der vierten Phase unserer Forschungsarbeit wurden Ziele, Lerninhalt und -methoden und entsprechende didaktische Lernmittel bestimmt. Da die interkulturelle Kompetenz vor allem als Aspekt der Handlungskompetenz des Menschen verstanden wird, finden wir für zweckmäßig, den Lernprozess in Form eines Trainings zu gestalten. Zum Erwerb von sozialen und interpersonellen Fertigkeiten, die ein angemessenes Verhalten im neuen kulturellen Kontext ermöglichen, haben wir Themen bestimmt, die in interkulturellen Lernsituationen mit entsprechenden Lernmethoden zu analysieren sind, dabei ist die Auswahl der geeigneten Aktions- und Sozialformen von besonders großer Bedeutung.

Stellen wir die Themen, Ziele, Lernmethoden und entwickelte Kompetenzen während des interkulturellen Trainings im Rahmen der Integrationsförderung.

Tabelle 2.

Training zur interkulturellen Kompetenzvermittlung

	Thema	Methoden (in Gruppenarbeit)
1.	<p><i>Stereotypen und Vorurteile.</i> <i>Ziele:</i> Wissen über andere Länder und Besonderheiten deren Kulturen erweitern; Vorurteile und Stereotypen erkennbar machen, eigene Vorurteile erkennen und sie relativieren lernen.</p>	<p><i>Akronyme Übung:</i> Studenten überlegen Begriffe, die sie mit Deutschland assoziieren und zu jedem Buchstaben des Wortes "Deutschland" ihre Ideen aufschreiben. <i>Assoziationsdiagramme:</i> die Studenten finden Begriffe, die mit verschiedenen Ländern verbunden sind; es wird besprochen, welche passen und welche nicht akzeptabel sind. <i>Wertekatalog:</i> Assoziationen und Vorstellungen der Studenten über bestimmte Länder werden notiert und ausgewertet (absolut richtig / richtig / diskutierbar). Während der Besprechung wird die Charakteristik jedes Landes zusammengestellt.</p>
	<p><i>Das Resultat – Sozialkompetenz:</i> eine bewusste Einstellung zum Leben in einer multikulturellen Gesellschaft, Fähigkeit vorurteilsfrei in den interkulturellen Situationen zu kommunizieren.</p>	
2.	<p><i>Kulturschock.</i> <i>Ziele:</i> Akzeptanz der eigenen Identität und Werte, Parallele ziehen; Ich- und Du-Aussagen in Konflikten vergleichen; sich mit kulturellen Dimensionen vertraut machen.</p>	<p><i>Ich-Aussagen</i> (Feststellung der Tatsachen ohne Wertung), <i>Case-Study</i> (Formulieren von Gründen des Kulturschocks aus der Sicht des jeweiligen Teilnehmenden mit Ich-Aussagen).</p>
	<p><i>Das Resultat – interkulturelle Kompetenz:</i> die Fähigkeit, Ereignisse und Handlungen von Menschen kritisch zu bewerten, Bedeutung von allgemeinmenschlichen Werten zu verstehen.</p>	
3.	<p>Interkulturelle Konflikte: <i>Ziele:</i> Konfliktsituationen analysieren lernen; anhand von Fallbeispielen aus der interkulturellen Praxis zeigen, dass nicht alle Konflikte einer Lösung zugeführt werden müssen, in manchen Situationen muss man Emotionen und Gefühle zeigen.</p>	<p><i>Krepp-Klebeband</i> (der Raum wird mit Krepp-Klebeband in der Mitte geteilt): je nach Meinung über die Konfliktsituation wählen die Teilnehmer die eine Seite (völlige Zustimmung), die Mitte – Klebeband (Unentschiedenheit), die andere Seite (völlige Ablehnung) <i>Collage:</i> Teilnehmende vergleichen Interventionsprinzipien für die Konfliktbearbeitung:</p>

		1. a) Generalisierung gegen Spezifizierung, - Zusammenführung gegen Konfrontierung, - Identifizierung gegen Distanzierung; 2. a) Konkurrieren, - entgegenkommend handeln, - vermeiden, - zusammenarbeiten, - kompromittierend handeln.
	<i>Das Resultat – Sozialkompetenz, interkulturelle Kompetenz:</i> die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen.	
4.	<i>Strategien zur Verwaltung interkultureller Kommunikation:</i> <i>Ziele:</i> Kooperationsstrategien analysieren (Dialog, Kooperation, Kompromiss); Flexibilität, Aufgeschlossenheit, Empathie, Toleranzbereitschaft zeigen.	<i>Regenbogen der Meinungen:</i> die gleichen Rollen werden in jeder Gruppe verteilt, nach ca. 5 Minuten des Anspiels werden Entscheidungsmuster diskutiert und verglichen.
	<i>Das Resultat – Kommunikationskompetenz:</i> Fähigkeit, Sprache in verschiedenen Kommunikationssituationen effektiv einzusetzen.	
5.	<i>Projektunterricht</i> <i>Ziele: Informationen über eine neue Kultur suchen, deren Besonderheiten analysieren, Ergebnisse präsentieren</i>	Projektmethode – freie Themenwahl, freie Präsentationsform (bei der Erstellung von Präsentationen, Postern, Quizzes, Kreuzworträtseln, Auswahl von Musik für verschiedene Kulturen etc.)
	<i>Das Resultat – Selbstentwicklung und Selbsterziehung, Kreativität:</i> Recherchefähigkeiten, die die Verwendung verschiedene Medien beinhalten; Wunsch und Fähigkeit, sich im Informationsraum zurechtzufinden.	

Nach den handlungsorientierten Ansätzen umfasst jeder Unterricht während des Trainings vier Phasen: Orientierungsphase, kognitive Phase, Transformationsphase, Reflexionsphase.

In der Orientierungsphase werden die Studierenden auf das entsprechende Thema sensibilisiert. Ihr Wissen und ihre Erwartungen aus dem praktischen Unterricht werden offengelegt und analysiert. Eine positive Motivation zum Erwerb interkultureller Kommunikationserfahrung wird mit Hilfe folgender Methoden gefördert: interkulturelle Situationen lesen oder Videos ansehen, Konzeptkarten und Assoziationsdiagramme erstellen, Clustering anhand von Schlüsselbegriffen zusammenstellen, Epigramme zum Thema finden usw. In dieser Phase können die Lerner einen Fragebogen ausfüllen, um den Bedeutungsgrad des Problems zu definieren. Tests werden auch durchgeführt, um ihr Vorwissen zur interkulturellen Problematik, ihre Motivation zur Aneignung von neuen Kenntnissen und ihre Erwartungen zu klären.

Das Ziel der kognitiven Phase ist es, neues Wissen zu einem Thema der interkulturellen Kommunikation zu vermitteln. Dazu dienen verschiedene Aufgaben wie das Zuordnen von Sprichwörtern in verschiedenen Kulturen zu ihren entsprechenden Erklärungen und Illustrationen, das Erkennen von Kulturtypen nach den gegebenen Merkmalen, das Klassifizieren von Kulturen nach gemeinsamen Merkmalen etc.

Landeskundliche Informationen erfassen Wissenswertes über Topografie, Bevölkerung, Sprache, Geschichte des Landes, politische Struktur, Religion, Sitten und Gebräuche. Zu dieser

Thematik werden Fallbeispiele besprochen, Audio- und Videomaterial wird zum besseren Verständnis auch eingesetzt. Zum Aspekt "Kultur meines Heimat Landes" werden Referate und Präsentationen vorbereitet. Auf diese Weise bekommen die Studierenden einen Einblick in die Kultur anderer Länder und schaffen einen "Orientierungsmechanismus" in deren Besonderheiten. Anhand von Beispielen aus dem Alltag und aus der Arbeitswelt können sie die Wirkung von Kultur auf menschliches Fühlen, Denken und Handeln sehen, Verhaltensregeln, Körpersprache und Etikette verstehen. Der Lernprozess wird auf verschiedenen Methoden und Organisationsformen aufgebaut, wie Lehrgespräche, Gruppenarbeit, Fallstudien, Rollenspiele, Diskussionen usw.

Die Transformationsphase ist darauf gerichtet, beim Lernenden die Handlungskompetenz zu fördern und damit "die Kluft" zwischen Wissen und Handeln zu reduzieren. Während der Transformationsphase wird das erworbene Wissen im Prozess sowohl der reproduktiven als auch der produktiven Aktivität realisiert. Die Studierenden definieren die Grundbegriffe des interkulturellen Kommunikationsprozesses ("Kultur", "Stereotypen", "Verallgemeinerungen") mit Hilfe folgender Methoden wie Brainstorming, Diskussionen, Pro- und Kontra- Debatten, Nachbesprechungen. Heuristische Gespräche werden unter Verwendung von "kritischen Vorfällen", "Podiumsdiskussionen" usw. abgehalten. Eine besondere Bedeutung im kommunikativ gestalteten Lernprozess haben Rollenspiele und Diskussionen. Sie ermöglichen den Studierenden, neue Kommunikationssituationen, die das reale Leben modellieren, zu "erleben" und ihre Stellung zu den behandelnden Problemen auszudrücken.

Das Ziel der Reflexionsphase ist es, die Studierenden zur Selbstreflexion und Selbstevaluation ihrer Leistungen und zur Reflexion persönlicher Erfahrungen anzuregen. Dazu dienen reflexive Fragen zu jedem Thema. Gleichzeitig kann der Lehrer anhand von ihnen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten analysieren, ob die gestellten Ziele erreicht worden sind und weitere Entwicklung der interkulturellen Kompetenz planen.

Schlussfolgerungen.

Die interkulturelle Kompetenzvermittlung in den Lehranstalten trägt zur Integration von eingewanderten Studierenden in die Aufnahmegesellschaft bei. Die interkulturelle Kompetenzförderung erleichtert ihnen den Prozess der Aneignung anderer Werte, Normen, Kommunikations- und Verhaltensmuster etc. und bereitet sie auf das Zusammenleben und Zusammenwirken in einer multikulturellen Gesellschaft.

Für die Orientierung in der praktischen Bildungsarbeit sind theoretische Grundlagen und methodische Ansätze zur interkulturellen Kompetenzvermittlung bestimmt. Es werden wichtige für die Organisation des Lernprozess Begriffe analysiert und begründet ("Integration", "Kultur, Kommunikation, Sprache"; "Interkulturelle Kompetenz", "Interkulturelle Kompetenzvermittlung").

Die interkulturelle Kompetenz wird im Fremdsprachenunterricht gefördert, weil die Befähigung zur Kommunikation gerade mit dem Erwerb einer Sprache verbunden wird (wichtige Funktionen der Sprache für die kulturelle Entwicklung der Lernenden und für die Kommunikationsprozesse). Die Aufgabe des Fremdsprachenunterrichts liegt darin, den Studierenden fremdsprachliche und soziokulturelle Kenntnisse zu vermitteln und für interkulturelle Denk- und Verhaltensweise in einer anderen Kultur zu sensibilisieren.

Im Prozess der interkulturellen Kommunikation, die eine Form des sozialen Zusammenwirkens Vertreter verschiedener Kulturen darstellt, erfolgt ein Austausch von Informationen, Werten, Gefühlen und Erfahrungen. Die interkulturelle Kompetenz ermöglicht die gegenseitige Verständigung, indem kulturell bedingte Besonderheiten der Kommunikationspartner berücksichtigt werden.

Die konzipierten methodischen Ansätze der interkulturellen Kompetenzvermittlung sind auf die Erzielung folgender Resultate bei Lernenden gerichtet: Aneignung von Kenntnissen über eine fremde Kultur und ihre Besonderheiten, Normen und Prinzipien des kommunikativen Verhaltens in einem anderen soziokulturellen Umfeld und angemessene Verhaltensmuster; Erwerb von Fertigkeiten und Fähigkeiten zur effektiven Kommunikation und zum Zusammenwirken in verschiedenen interkulturellen Situationen; Förderung von für eine produktive Kommunikation wünschenswerten persönlichen Eigenschaften wie unvoreingenommene Wahrnehmung, Verständnis, Akzeptanz der eigenen Gefühle, Empathie, was den Begriff "interkulturelle Toleranz" kennzeichnet.

Für die interkulturelle Kompetenzvermittlung werden Ziele, Lerninhalt und -methoden sowie entsprechende didaktische Lernmittel bestimmt. Da die interkulturelle Kompetenz vor allem als Aspekt der Handlungskompetenz des Menschen verstanden wird, wird der Lernprozess in Form eines Trainings mit geeigneten Lernmethoden und Aktions- und Sozialformen gestaltet.

Im Rahmen des durchgeführten Trainings umfasst jeder Unterricht vier Phasen: Orientierung, eine kognitive Phase, Transformation, Reflexion. In der Orientierungsphase werden die Studierenden auf das entsprechende Thema sensibilisiert. Das Ziel der kognitiven Phase ist es, neues Wissen zu einem Thema der interkulturellen Kommunikation zu vermitteln. Die Transformationsphase fördert beim Lernenden die Handlungskompetenz. Das Ziel der Reflexionsphase ist es, die Studierenden zur Selbstreflexion und Selbstevaluation ihrer Leistungen und zur Reflexion persönlicher Erfahrungen anzuregen.

Also die interkulturelle Kompetenzvermittlung ist ein zielgerichteter pädagogischer Lernprozess, der auf den wissenschaftlichen Grundlagen konzipiert wird und die Bestimmung von Zielen, Lerninhalten, Lernmethoden und Organisationsformen der Lerntätigkeit aller Teilnehmenden

voraussetzt. Empirische Ergebnisse der durchgeführten Forschungsarbeit werden im nächsten Artikel vorgestellt.

REFERENZEN

Auernheimer G. (2012). *Einführung in die interkulturelle Pädagogik*. (7. Aufl.). Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Auerheimer, G. (2002). *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Reihe: Interkulturelle Studien, Bd. 13. Opladen: Leske & Budrich.

Bolten, Jü. (2016). *Interkulturelle Kompetenz – eine ganzheitliche Perspektive*. Polylog 36, S. 23-38. URL.: http://www.polylog.net/fileadmin/docs/polylog/36_thema_Bolten.pdf.

Boteva-Richter, B.; Schirilla, N. (2016). *Einleitung. Interkulturelle Kompetenz*. Polylog 36, S. 2-4. URL.: http://www.polylog.net/fileadmin/docs/polylog/36_einleitung.pdf.

(Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022). URL.: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/integration-bedeutung/integration-bedeutung-node.html>)

Cabral, F. (1987). *Integration ausländischer Kinder durch die Integration der Eltern: eine sozioethische Studie über portugiesische Kinder und ihre Eltern*. Würzburg: Echter.

Ehlers, U. D. (2020). *Future Skills, Zukunft der Hochschulbildung – Future Higher Education*. URL.: https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3_5

Esser, H. (2001) *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheim: Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. № 40. 77 S. URL.: <https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>

Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. URL.: [file:///D:/Downloads/Bertelsmann%20Stiftung IK Schlüsselkompetenz 21Jhdt.pdf](file:///D:/Downloads/Bertelsmann%20Stiftung%20IK%20Schluesselkompetenz%2021Jhdt.pdf)

Herbrand, F. (2000). *Interkulturelle Kompetenz. Wettbewerbsvorteil in einer globalisierenden Wirtschaft*. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Paul Haupt. Bd. 25.

Hofstede, G. (1997). *Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management*. München: C. H. Beck.

Hoffmann, H (1981). *Kultur für alle. Perspektiven und Modelle*. 2. Aufl. Frankfurt/M.: Fischer-Taschenbuch-Verlag.

Kolbina, T., Oleksenko, O. (2016). *Conceptual Grounds of Pedagogical Research of Cross-Cultural Communication Experience Formation of University Students*, International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 66, p. 123-128.

Mediendienst Integration, 2022. URL.: <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>).

Perchinig, B. (2010). *Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch?* In Buch: *Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde*. Innsbruck: Studienverlag. Herausgeber: Herbert Langthaler. S. 13-33.

[https://www.researchgate.net/publication/286190494_Migration_Integration_und_Staatsburgerschaft - was taugen die Begriffe noch](https://www.researchgate.net/publication/286190494_Migration_Integration_und_Staatsburgerschaft_-_was_taugen_die_Begriffe_noch)

Schütz, A. (1993). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt – Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. 7. Auflage. Suhrkamp Verlag.

Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland. Herausgeber: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2008.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp14-sprachliche-integration.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Thomas, A. (1993). *Kulturvergleichende Psychologie. Eine Einführung*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie. S. 27-52.

Thomas, A. (2006). *Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt*. *Arbeit*, 15(2), S. 114-125.