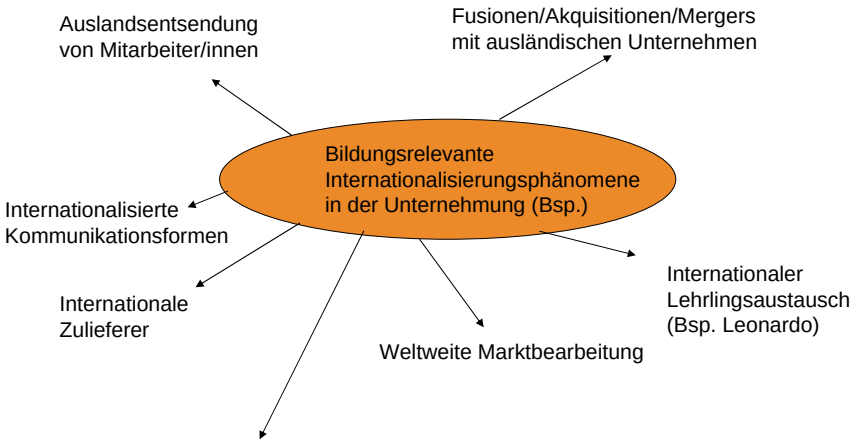
Dialog Wissenschaft-Praxis in
der Wirtschaftspädagogik
1. Österreichischer Wipäd-Kongress an der WU Wien 2007

Die Förderung interkultureller Kompetenzen an österreichischen wirtschaftsberuflichen Schulen – didaktische Möglichkeiten und Grenzen

Univ.-Prof. Dr. Annette Ostendorf
Universität Innsbruck
Institut für Organisation und Lernen
-Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung -

Wien, 04. Mai 2007

Globalisierung – Internationalisierung der Arbeitswelt



3

Folge: verstärkte Kulturbegegnung im Arbeitsalltag

Kulturbegegnung und Kulturkonflikte

„The EC can be considered the biggest laboratory in intercultural cooperation of today's world." (Hofstede 2001: 145)

Lehrplan HAK 2004

I. STUNDENTAFEL [1]

(Gesamtstundenzahl und Stundenausmaß der einzelnen Unterrichtsgegenstände)

A.	Pflichtgegenstände	Wochenstunden Jahrgang I.	II.	III.	IV.	V.	Summe	Lehrverpflichtungsgruppe
	Kernbereich							
1.	Religion	2	2	2	2	2	10	(III)
2.	Deutsch	3	3	3	2	3	14	(I)
3.	Englisch einschließlich Wirtschaftssprache	2	3	3	3	3	14	I
4.	Lebende Fremdsprache [2]	3	2	3	3	3	14	(I)
5.	Geschichte (Wirtschafts- und Sozialgeschichte)	-	-	3	2	-	5	III
6.	Geografie (Wirtschaftsgeografie)	2	3	-	-	-	5	III
7.	Internationale Wirtschafts- und Kulturräume	-	-	-	-	2	2	III
8.	Chemie	3	-	-	-	-	3	III
9.	Physik	-	3	-	-	-	3	III
10.	Biologie, Ökologie und Warenlehre	-	-	2	2	2	6	III
11.	Mathematik und angewandte Mathematik	-	3	2	3	2	10	I
12.	Betriebswirtschaft	3	3	3	2	2	13	I
13. – 14.	Betriebswirtschaftliche Übungen und Projektmanagement [3]							
13.	Persönlichkeitsbildung und soziale Kompetenz	2	-	-	-	-	2	III
14.	Businesstraining, Projekt- und Qualitätsmanagement, Übungsfirma und Case Studies	-	2	2	3	1	8	I
15.	Rechnungswesen und Controlling [3]	4	3	3	2	2	14	I
16.	Wirtschaftsinformatik	2	2	2	-	-	6	I
17.	Informations- und Officemanagement [4]	3	2	2	-	-	7	III
18.	Politische Bildung und Recht	-	-	-	3	-	3	III
19.	Volkswirtschaft	-	-	-	-	3	3	III
20.	Leibesübungen	2	2	2	1	1	8	(IVa)
Summe Kernbereich		31	33	32	28	26	150	
Rahmen für schulautonome Lehrplanbestimmungen		28-34	30-36	23-34	20-34	20-34	140-150	
	Fachbereich [5]							
21.	Projektmanagement und Projektarbeit [3]	-	-	-	1	1	2	I
22.	Seminare [6] [7]	-	-	-	-	-	0-10	I-IV [8]

Aus dem aktuellen Lehrplan der Handelsakademie (2004) …..

Allgemeines Bildungsziel ….

„Die Absolventinnen und Absolventen einer Handelsakademie sollen grundlegend dazu befähigt sein,

….
im Sinne einer interkulturellen Bildung Verständnis und Achtung für andere und deren Arbeit und Standpunkt aufzubringen und in Konfliktsituationen nach konstruktiven Lösungen zu suchen, …“ (HAK Lehrplan 2004, S. 5)

Unter **Kompetenzen** wird angeführt:
„… insbesondere sollen sie

… sich mit Religionen und Weltanschauungen als möglicher Erweiterung und Vertiefung der angeführten Kompetenzen auseinander setzen ….
(HAK Lehrplan 2004, S. 6)

7

Univ.-Prof. Dr. Annette Ostendorf
Institut für Organisation und Lernen
- Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung –

Zur Zieldimension interkultureller Lehr-Lernarrangements

8

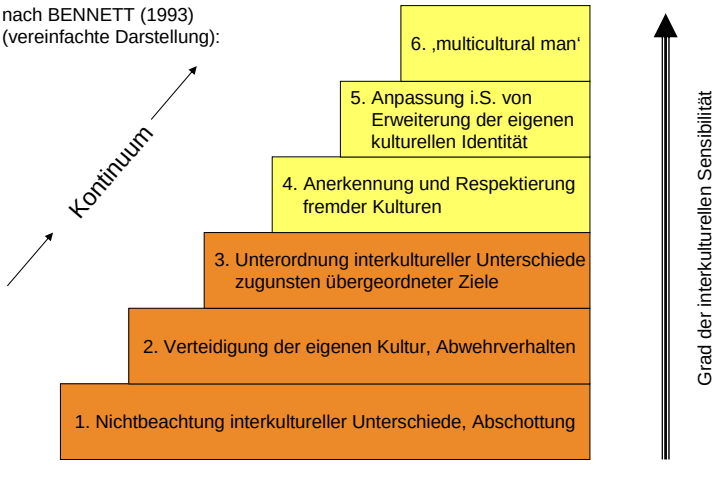
Interkulturelle Kompetenzen …..

Interkulturelle Kompetenzen sind zu einem Teil Voraussetzung, um sich auf ein fremdkulturelles Orientierungssystem einlassen zu können, zu einem (wohl größeren) Teil aber gerade auch Ziel einer Auseinandersetzung mit einem fremden kulturellen Kontext.

Interkulturelle Kompetenzen bezeichnen ein Vermögen einer Person, in fremdkulturellen Kontexten sinnvoll und zweckmäßig zu handeln. Sie lassen sich in Bezug auf Art und Intensität unterschiedlich klassifizieren.

Allen gemeinsam ist, dass eine interkulturell kompetente Person einen gewissen Grad an interkultureller Sensibilität ausprägen sollte, auch wenn Sensibilität nicht automatisch mit einem „Handelnkönnen“ gleichgesetzt werden kann.

Das Modell interkultureller Sensibilität nach BENNETT (1993) (vereinfachte Darstellung):



= ethnozentrische Sichtweise: „Meine Weltsicht ist die alleine richtige.“

= „Kulturelle Weltsichten sind relativ und kontextabhängig.“

Kognitionsbezogene Ziele	Affektive Ziele	Verhaltensbezogene Ziele
Erhöhung der Fähigkeit, fremdkulturelle Personen von deren Standpunkt aus zu sehen	Freude am Umgang mit Fremden (incl. ‚global feeling')	Verbesserte Arbeitsbeziehungen in multikulturell zusammengesetzten Gruppen
Reduzierung von Stereotypenbildung	Sensibilität für interkulturelle Problemlagen	Umgang mit Streß und Belastungen in Eingewöhnungssituationen
Erhöhung der Komplexität des Denkens und des Faktenwissen über die Gastkultur	Umgang mit Angstgefühlen, die unabweichlich interkulturelle Interaktion begleiten	realistischere arbeitsplatzbezogene und soziale Zielsetzungen im fremden Land
Erhöhung der Fähigkeit, Problemquellen in interkulturellen Begegnungssituationen zu erkennen	weniger Vorurteile; weniger Aufmerksamkeit und Respekt bzgl. physischer Andersartigkeit	Verbesserung der Arbeitsqualität
	Verinnerlichung, dass in unterschiedlichen Kulturkreisen verschiedene Arten der Zielverfolgung existieren und aber ‚unterschiedlich' nicht gleichbedeutend mit ‚defizitär' ist.	

11

Zielsetzungen interkultureller Trainingsprogramme nach Brislin (1990)

Univ.-Prof. Dr. Annette Ostendorf
Institut für Organisation und Lernen
- Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung –

Ein Experiment:

Zwei Personen nehmen ein Blatt Papier und einen Stift. Sie umfassen beide den Stift.
Absolutes Sprechverbot !!!!

Auftrag A:

Malen Sie gemeinsam (ohne zu sprechen) ein **Haus!**

12

Auftrag B:

Bitte das Blatt wenden, Greifposition am Stift abwechseln.

Malen Sie ein **vietnamesisches** Haus (wieder ohne zu sprechen).

Was zeigt uns das Experiment ?

Die einfache Aufgabe A kann aufgrund der gemeinsamen Sozialisation und Erziehung (vergangene Interaktions- und Kommunikationbeziehungen) recht einfach bewältigt werden.

Die schwierigere Aufgabe B würde eine Interaktion/Kommunikation erfordern. Durch das Sprechverbot ist dies ausgeschlossen. Hierdurch wird es schwieriger, die subjektiven Konstruktionen von ‚vietnamesischem Haus' zu einem gemeinsamen Bild zu vereinen. Es fehlt ein konsensueller Bereich.

Was kann man unter „Kultur“ verstehen?

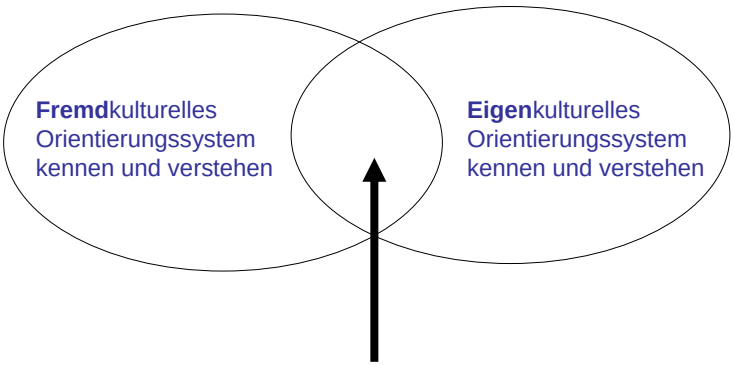
Kroeber & Kluckhohn (1952:181):

„Culture consists of patterns, explicit and implicit, of and for behaviour acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievement of human groups, including their embodiments in artifacts; the essential core of culture consists of traditions (i.e., historically derived and selected) ideas and especially their attached values (…)“

Thomas (1990:149 f.):

„Kultur ist ein generelles (universelles), für eine Gesellschaft (Nation, Gruppe, Organisation) aber spezifisches (kulturspezifisches) Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem beeinflusst die Wahrnehmung, das Denken, Werten und Handeln der Menschen innerhalb der jeweiligen Gesellschaft.“

Ausgangspunkt jeglicher interkultureller Kompetenzentwicklung: Das Eigene und das Fremde



Für die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz ist **beides** notwendig.

Zur Methodenfrage ….

Kulturgenerelles oder kulturspezifisches Setting?

Zeitfrage

Curriculare Verknüpfung

Räumliche Gegebenheiten

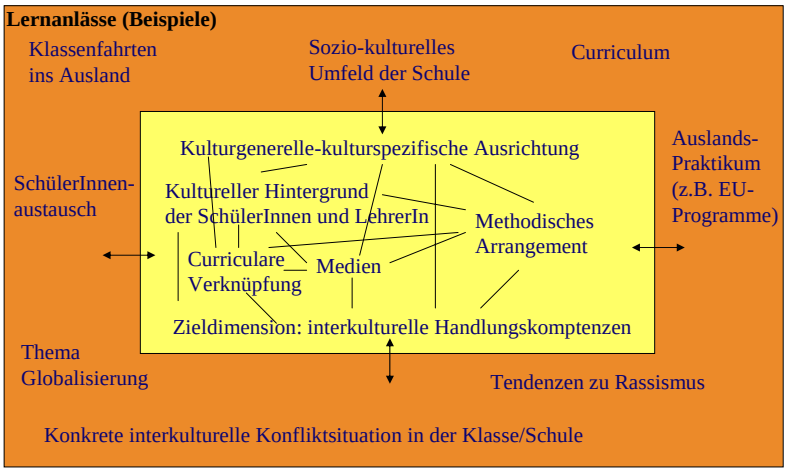
Kompetenzen der Lehrpersonen

Alter/kulturelle Zusammensetzung/Vorerfahrungen der SchülerInnen

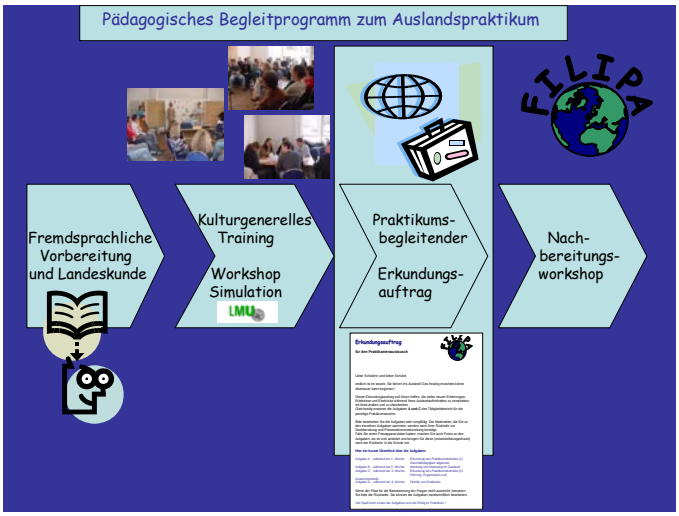
Methodenspektrum geordnet nach Lernzieldimensionen und Aktivierungsgrad (Einteilung nach Brislin)

Zielbereiche Lerner-aktivität	Kognitiv	Affektiv	Verhaltens-bezogen
Niedrig	Expertenvortrag, Texte, Berichte	Erfahrungsberichte Filme, die emotional ansprechen	Modelle erfolgreichen Verhaltens
Mittel	Attributionstraining Kulturassimilatoren Arbeit mit Critical incidents	Gruppendiskussionen über Vorurteile, Rassismus etc. Begleitete Begegnungs-situationen (Bsp.: Moscheebesuch)	Verhaltenstrain-ing Exkursionen, die verändertes Verhalten anregen
Hoch	Theoretische Arbeit mit verhaltens- und sozialwissenschaft-lichen Konstrukten Culturegram-Erstellung	Rollenspiele Interkulturelle Simulationen	Ausgedehnte experimentelle Begegnungs-situationen Begleitete Praxis

Das Netz didaktischer Überlegungen bei der Konzeption interkultureller Lehr-Lernarrangements



Beispiel:
Forschungsprojekt: ‚FILIPA' (Förderung interkulturellen Lernens im PraktikantenAustausch)



Kooperationspartner: Städtische Robert-Bosch-Fachoberschule für Wirtschaft, Verwaltung und Rechtspflege München (2003-2006) und LMU München (Wipäd)

Einige zentrale Grenzen ….

- Evaluation interkultureller Kompetenzen
- Überforderung einzelner Methoden (Anspruch und Wirklichkeit)
- Angemessenes Reflexionsniveau der SchülerInnen notwendig
- Gefahr einer „Feiertagsdidaktik“ wenn kein konkreter Anlass vorhanden

21