

Förderung interkultureller Kommunikation in der Hochschullehre

Miriam Hansen¹ und Regina Jucks^{2&1}

¹ Goethe Universität Frankfurt

² Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Pre-
Print

Zusammenfassung

Die Internationalisierung der deutschen Hochschulen nahm in den letzten Jahren stark zu. Umgang mit Studierenden aus unterschiedlichen Kulturen bedeutet für Lehrende längst Alltag. Nicht immer jedoch verläuft die Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen reibungslos. Um möglichen Schwierigkeiten entgegenzuwirken, setzen einige Universitäten interkulturelle Trainings ein zur Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiede. Die Autoren haben im Rahmen eines hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms für Lehrende ein interkulturelles Training entwickelt und eingesetzt. Über den Aufbau und die Ziele des Trainings wird im vorliegenden Artikel berichtet. Weiterhin wird ein Untersuchungsdesign vorgestellt, mit welchem der Einfluss von Kultur auf die Online-Kommunikation in der Lehre untersucht wurde.

1. Einleitung

Dieser Artikel beschäftigt sich mit kulturellen Unterschieden und deren Auswirkungen auf Hochschullehrende. Es wird zunächst eine hochschuldidaktische Veranstaltung zur Förderung von interkultureller Kommunikation in der Lehre und anschließend ein Untersuchungsdesign zur Analyse der Auswirkungen von Kultur auf Online-Kommunikation in der Lehre vorgestellt.

2. Förderung von interkultureller Kommunikation in der Lehre

2.1 Interkulturalität an deutschen Hochschulen

Die Internationalisierung der deutschen Hochschulen nahm in den letzten Jahren stark zu: Beispielsweise werden Vorlesungen und Seminare in englischer Sprache durchgeführt, neue internationale Komponenten in Studiengänge integriert oder sogar neue internationale Studiengänge geschaffen. Nicht zuletzt aufgrund des hierdurch attraktiveren Angebots studieren immer mehr ausländische Studierende an deutschen Universitäten und Fachhochschulen. Umgang mit Studierenden aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen bedeutet für Lehrende an deutschen Hochschulen längst Alltag. Laut einer Statistik des Deutschen Akademischen Austausch Dienstes (DAAD) rangiert Deutschland als Gastland für Studierende bereits an dritter Stelle hinter den USA und Großbritannien (DAAD, 2004). Im Jahr 2008 betrug die durchschnittliche Quote ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen 12 Prozent (DAAD, 2009b). Die Studierendenschaft besonders internationaler Hochschulen wie der Technischen Universität Clausthal bestand sogar zu mehr als einem Drittel aus ausländischen Studierenden (TU Clausthal, 2008).

Auch wenn Deutschland als Studienland bei internationalen Studierenden sehr beliebt ist, bedeutet dies leider nicht, dass ein Studienerfolg dieser Studierenden garantiert ist. Vielmehr zeigten Untersuchungen, dass ausländische Studierende in Deutschland wesentlich seltener einen erfolgreichen Studienabschluss erreichen als inländische Studierende (Heublein, Sommer, & Weitz, 2004). Zu den Faktoren, die für ausländische Studierende zu Schwierigkeiten während ihres Studiums in Deutschland führen, zählen neben mangelnden Sprachkenntnissen (Poyrazli, Kavanaugh, Baker & Al-Timimi,

2004) das Empfinden fehlender sozialer Unterstützung von deutschen Studierenden sowie von Überforderung durch die als hoch empfundenen Studienanforderungen (Heublein, 2006). Eine zentrale Ursache für das Auftreten von Problemen und Schwierigkeiten, die weit über sprachliche Schwierigkeiten hinausgehen und Anpassungsschwierigkeiten sowie akkulturativen Stress (Krämer, Prüfer-Krämer, Stock und Tshiananga, 2004) auslösen können, sind interkulturelle Unterschiede, die sich insbesondere in der Kommunikation zwischen ausländischen und deutschen Studierenden, sowie zwischen Lehrenden und Studierenden zeigen.

Die hohen Abbruchquoten ausländischer Studierender sind Anlass für viele Universitäten, Maßnahmen zu ergreifen, um den Studienerfolg der internationalen Studierenden zu erhöhen. Auch die Hochschulentwicklungsprogramme PROFIS und PROFIN des DAAD haben eine Verbesserung der Situation ausländischer Studierender zum Ziel (DAAD, 2008, 2009a). Die universitären Initiativen zur Verbesserung der Integration von ausländischen Studierenden sind vielfältig in ihrer Art und beinhalten neben zusätzlichen Beratungs-, Betreuungs- und Informationsangeboten auch Trainings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz.

2.2 Interkulturelle Trainings

Interkulturelle Trainings zielen im Allgemeinen auf eine Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiede und sollen so Kommunikationsprobleme zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen überwinden helfen (z.B. Brislin & Horvarth, 1997). Teilnehmer eines interkulturellen Trainings sollen anschließend besser in der Lage sein, mit Menschen anderer Kulturen in einer Art zu kommunizieren, die für beide Seiten passend ist (z.B. Bhawuk & Triandis, 1996).

Meist sind die interkulturellen Trainings auf die ausländischen Studierenden ausgerichtet und sollen deren interkulturelle Sensibilität und Kompetenz erhöhen. Zusätzlich ist aber auch ein Einbezug der Lehrenden wichtig, um mit Interkulturalität an den Hochschulen produktiv umgehen zu können. Schließlich ist kulturelle Vielfalt auch für Lehrende eine Herausforderung, die bei der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen mitberücksichtigt werden muss. So fordert auch der DAAD einen

stärkeren Einbezug der Lehrenden, um eine bessere Integration von ausländischen Studierenden zu erreichen (DAAD, 2009a).

Hochschuldidaktische Weiterbildungen für den Umgang mit kultureller Diversität in der Lehre sind in einigen hochschuldidaktischen Kursprogrammen bereits enthalten (z.B. Programme des ZHD Köln, HDZ Baden-Württemberg und der AHD Frankfurt/ Main). Nicht zuletzt sind hochschuldidaktische Weiterbildungen zur Erhöhung der interkulturellen Sensibilisierung auch deshalb von Relevanz, da Diversität nicht nur als Vielfalt der Nationalitäten und Herkunft sondern ebenso als Vielfalt von Fachkulturen verstanden werden kann.

2.3 Eine hochschuldidaktische Veranstaltung zur Interkulturalität

Die Autoren haben selbst ein Interkulturelles Training für Lehrende an der Goethe-Universität Frankfurt entwickelt und im Rahmen eines hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms mehrfach durchgeführt. In diesem Training sollen Lehrende dazu angeregt werden, eigene kulturelle Regeln, Denkmuster und Prägungen zu reflektieren. Somit soll eine Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und ihre Auswirkungen im Hochschulkontext erreicht und das Gelingen interkultureller Kommunikation in der Lehre befördert werden. In den Veranstaltungen wird zudem immer ein direkter Bezug zwischen interkultureller und interdisziplinärer Kommunikation hergestellt, da kulturelle Unterschiede nicht nur zwischen nationale Kulturen sondern eben auch zwischen Fachkulturen entdeckt werden können. Auch beim Aufeinandertreffen unterschiedlicher Fachkulturen kann es zu Schwierigkeiten in der Kommunikation kommen.

Die von den Autoren durchgeführte hochschuldidaktische Veranstaltung zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation in der Lehre ist ein kulturallgemeines Training (Gudykunst & Hammer, 1983), d.h. es werden hauptsächlich grundlegende kulturtheoretische Konzepte vermittelt. Jedoch werden zur Veranschaulichung auch kulturspezifische Regeln und Konzepte behandelt. Das Training enthält sowohl didaktische als auch erfahrungsorientierte Elemente (Gudykunst & Hammer, 1983) und berücksichtigt entsprechend den Empfehlungen von

Brislin & Yoshida (1994) vier Aspekte von Interkulturalität: Sensibilität, Wissen, Affekt und Verhalten.

Interkulturelle Sensibilität soll erreicht werden, indem ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und ihre Ausprägung im Hochschulkontext geschaffen wird. Zur Illustration von unterschiedlichen Kulturphänomenen und ihre mögliche Auswirkungen auf die Lehre werden unter anderem sogenannte Critical Incidents verwendet, die Konflikte in der Kommunikation von Menschen unterschiedlicher Kulturen und Kulturstandards (Thomas, 2003) beschreiben. Die beschriebenen Konflikte zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen entstehen, da die Angemessenheit einer Handlung oder Äußerung nicht in jedem kulturellen Rahmen gilt und in einem fremden Orientierungssystem unbeabsichtigte Folgen haben kann. Die Lehrenden sollen hier nicht nur implizites Wissen über kulturelle Unterschiede erwerben sondern sich aktiv mit ihnen auseinandersetzen. Ziel ist es, kulturelle Unterschiede auf der einen Seite zu akzeptieren, gleichzeitig aber auch herauszuarbeiten, an welchen Punkten eine Anpassung nicht möglich erscheint und nicht sinnvoll wäre.

Grundlegende interkulturelle Konzepte und kulturpsychologische Theorien wie z.B. Kulturdimensionen nach Hofstede (1980) oder Hall (1976) sowie Kulturstandards nach Thomas (2003) werden in dem Training thematisiert, gemeinsam auf den Hochschulkontext übertragen und als Ausgangspunkt genutzt, um Perspektivübernahme zu üben. Die Kulturdimensionen werden auch als Anker für die Diskussion über Unterschiede in den Fachkulturen verwendet.

Affektive Elemente, die den Lehrenden einen emotionalen Zugang zu interkulturellen Überschneidungssituationen ermöglichen sollen, sind im Training ebenfalls enthalten. So werden beispielsweise Kommunikationsübungen durchgeführt, die einem sogenannten Referential Communication Task (Krauss & Weinheimer, 1964) ähneln: Zwei Personen, die durch einen Sichtschutz voneinander getrennt sind, erhalten jeweils einen Stadtplan. Die eine Person muss der zweiten Person Orte, die auf seiner Karte markiert sind, beschreiben. Was beide nicht wissen: Die Karten unterscheiden sich voneinander. Beispielsweise ist der Maßstab unterschiedlich, oder nur eine Karte enthält Straßennamen. Hierdurch werden die Lehrenden in eine Kommunikationssituation

versetzt, in welcher es unerlässlich ist, zunächst die Unterschiede in den „Karten“ festzustellen und dann die Perspektiven untereinander abzustimmen.

Die Lehrenden erarbeiten während des Seminars konkrete Ansätze, wie interkulturelle Kommunikation in der Lehre verbessert werden kann, d.h. wie mit konkret erlebten Schwierigkeiten umgegangen werden sollte. Dies entspricht dem Verhaltensaspekt von interkulturellen Trainings (Brislin & Yoshida, 1994).

Die Rückmeldungen der Lehrenden der Goethe-Universität Frankfurt, die an einem der bisher 4 mal durchgeführten interkulturellen Training teilgenommen haben, waren sehr positiv. Eine Evaluation bezüglich der Wirksamkeit im Verhalten der Teilnehmer ist naturgemäß sehr schwierig und konnte nicht stattfinden. Um die Perspektive von ausländischen Studierenden noch stärker in die Veranstaltung einzubringen, ist geplant, zukünftig ausländische Studierende, die an der Goethe-Universität studieren, an der Veranstaltung zu beteiligen. Hierdurch sollen die Lehrenden die Möglichkeit erhalten, Informationen über die Situation ausländischer Studierender, über Schwierigkeiten und kulturelle Differenzen sowie über „typisch deutsche“ Aspekte der Hochschullehre direkt von Betroffenen zu erfahren.

3. Einfluss von Kultur auf die Online-Kommunikation in der Lehre – ein Untersuchungsdesign

Emailkommunikation macht inzwischen einen großen Teil der Studierenden-Dozenten Interaktion aus. Zu den Besonderheiten dieser Kommunikation, die schriftlich, asynchron und zu (fast) jeder Zeit erfolgen kann, gehört, dass sie anders als Face-to-face Kommunikation mit nur einem Kanal (nur Schrift, kein Sehen und Hören des Gegenübers) ohne nonverbale und paraverbale Elemente auskommen muss. Als expliziter Hinweis auf die kulturelle Herkunft eines Studierenden kann nur noch der Name dienen, mit dem die Email unterschrieben wird. Weitere, eher implizite Hinweise, können allerdings durch den Stil der Kommunikation und allgemeiner durch das Verhalten gegenüber dem Dozenten abgelesen werden. Inwiefern diese expliziten bzw. impliziten Hinweisreize auf die kulturelle Identität von Studierenden einen Einfluss auf die Art der Emailkommunikation von Dozenten haben, wurde in einer

Studie zur computervermittelten Kommunikation untersucht (Scholz, 2010). Verglichen wurden der asiatische und der westliche Kulturkreis.

3.1 Individualismus-Kollektivismus und Kommunikation

In der kulturvergleichenden Psychologie wird häufig die Individualismus-Kollektivismus-Dimension (Hofstede, 1980) verwendet, um ein Maß für die kulturelle Distanz zwischen Kulturen zu haben. Deutschland ist zu den eher individualistisch geprägten Kulturen zu zählen, die sich durch ein Streben nach individueller Verwirklichung, Eigenständigkeit und Unabhängigkeit auszeichnen (Triandis, 1989). Ein Beispiel für eine kollektivistische Kultur ist China. In kollektivistischen Kulturen stehen die Ziele der Gemeinschaft im Vordergrund; Selbstverwirklichung und Eigenständigkeit sind nachrangig (Triandis, 1989).

Beispiele für interkulturelle Unterschiede zwischen Deutschland und China, die sich direkt auf den Alltag an Hochschulen auswirken, sind das Rollenverständnis der Lehrenden und der Kommunikationsstil: In China hat „der Professor“ den Studierenden gegenüber eine väterliche Rolle und unterstützt sie auch bei allgemeinen Studien- und Lebensproblemen (Lin-Huber, 2001). An deutschen Hochschulen hingegen ist die Rolle der Lehrenden im Allgemeinen hauptsächlich auf die Wissensvermittlung bzw. Unterstützung beim Wissenserwerb begrenzt. Zusätzlich gibt es meist eine Reihe von spezialisierten Beratungsangeboten, die von einer Vielzahl unterschiedlicher Stellen angeboten werden (Studienberatung, psychosoziale Beratung, finanzielle Beratung etc.). Wie generell in individualistischen Kulturen ist in Deutschland eine eher direkte Kommunikation üblich, wohingegen im kollektivistischen China eine eher indirekte Kommunikation (Gudykunst, 2002) vorherrscht. Der indirekte Kommunikationsstil ist darauf ausgerichtet, die Harmonie zwischen den Gesprächspartnern zu wahren, auf die Gefühle des Gegenübers Rücksicht zu nehmen und erfordert das Herstellen einer gemeinsamen Basis vor dem Äußern von Bitten oder gar Kritik (Markus & Kitayama, 1991).

3.2 Studentische Emailanfragen: Kongruente und inkongruente Bedingungen

Inwiefern Kultur (durch explizite bzw. implizite Hinweise) einen Einfluss auf die Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrendem hat, wurde von Scholz (2010) am Beispiel computervermittelter Kommunikation in einer Studie mit Lehrenden der Psychologie von 22 deutschen Universitäten untersucht. 186 Lehrende nahmen an der Studie teil und beantworteten die Emailanfrage einer vermeintlichen Seminar Teilnehmerin, die um eine Möglichkeit bat, einen Leistungsnachweis trotz mehrfachen Fehlens zu erhalten.

Variiert wurden in einem dreifaktoriellen between-subject Design die Nationalität der Studierenden (deutsch, chinesisch) und der kulturelle Stil der Anfrage (westlich, asiatisch) sowie die Wortwahl (Version 1 und 2). Letzterer wurde eingefügt, um die Analyse des in der Kommunikationspsychologie relevanten Effekts des Lexical Entrainment (Pickering & Garrod, 2004) zu ermöglichen. Mit Lexical Entrainment wird der Effekt bezeichnet, dass Gesprächspartner ihre Äußerungen der Wortwahl ihres Gegenübers anpassen und dieselben Worte verwenden. Aus der Variation der ersten beiden Faktoren ergaben sich zwei kongruente und zwei inkongruente Bedingungen. In den kongruenten Bedingungen stimmten die Nationalität der Studierenden und der kulturelle Stil der Anfrage überein (deutsche Nationalität – westlicher Stil; chinesische Nationalität – asiatischer Stil), wohingegen sich Nationalität und kultureller Stil in den inkongruenten Bedingungen unterschieden (deutsche Nationalität – asiatischer Stil; chinesische Nationalität – westlicher Stil). Die Nationalität der Studierenden wurde durch den Namen der Studierenden angezeigt (Katrin Schneider versus Li Hua); der kulturelle Stil wurde wie folgt operationalisiert: Die im westlichen Stil verfasste Anfrage war direkt geschrieben. Die wesentlichen Punkte wurden in wenigen Sätzen knapp aber höflich aneinander gereiht, ohne zusätzliche Ausführungen oder Erklärungen. Die asiatische Anfrage war im indirekten Stil geschrieben. Um die Harmonie zu wahren und den hierarchischen Unterschieden gerecht zu werden, wurde in langen Ausführungen zunächst die persönliche Situation der Studierenden erläutert und die Veranstaltung des Lehrenden gelobt. Erst im Anschluss daran wurde die Bitte um den Leistungsnachweis geäußert, weiterhin verpackt in höfliche, ausschweifende

Erklärungen. Die asiatische Version wurde in Zusammenarbeit mit einer chinesischen Kollegin erstellt, die über sehr gute Deutschkenntnisse verfügt.

Jeweils eine Version der Emailanfrage wurde einer Versuchsperson (einem Lehrenden/ einer Lehrenden der Psychologie) zugänglich gemacht. Nach dem Lesen der Nachricht sollte in ein Texteingabefeld eine Antwort an die Studierende verfasst werden. Nach Beendigung der Antwort, sollten noch soziodemografische Fragen und eine Einschätzung bezüglich der Studierenden abgegeben werden, die diese Email verfasst haben sollte.

Untersucht wurde, ob die durch den Namen angedeutete Nationalität und/ oder der kulturelle Stil der Emailanfrage einen Einfluss auf kulturelle Adaptation (z.B. Länge der Antwort), Perspektivübernahme, Lexical Entrainment sowie die Wahrnehmung der Studierenden haben.

Es zeigte sich, dass lediglich der kulturelle Stil einen Einfluss auf kulturelle Adaptation und Perspektivübernahme hat. Auf das Lexical Entrainment wiederum hat nur die Nationalität einen Einfluss, während bei der Wahrnehmung der Studierenden die Kongruenz der Bedingungen ausschlaggebend ist: Nur in den kongruenten Bedingungen wurde die Studierende positiv wahrgenommen.

3.3 Ausblick

Eine Folgeuntersuchung soll weitere Kulturen im Vergleich zur deutschen Kultur stellen und den Einfluss auf die Kommunikation untersuchen. In einem ersten Schritt soll untersucht werden, wo und wie sich kulturelle Unterschiede in der Kommunikation an der Hochschule zwischen Angehörigen der deutschen und der türkischen Kultur zeigen.

Die Ergebnisse dieser Studien werden verwendet, um die hochschuldidaktische Veranstaltung zur Interkulturalität weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Literaturverzeichnis

Bhawuk, D.P.S. & Triandis, H.C. (1996). The role of culture theory in the study of culture and intercultural training. In D.B. Landis & R.S. Bhagat (Hrsg.), *Handbook of intercultural training* (2. Aufl., S. 17 - 34). London: Sage.

Brislin, R.W. & Horvarth, A.-M. (1997). Cross-cultural training and multicultural education. In J.W.S. Berry, M.H. Segall & C. Kagitcibasi (Hrsg.), *Handbook of Cross-cultural Psychology* (Vol. 3). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Brislin, R.W. & Yoshida, T. (1994). *Intercultural communication training: An introduction*. Thousand Oaks: Sage Publications.

DAAD (2004). *Auf dem Weg zur internationalen Hochschule. Drittes Aktionsprogramm des DAAD 2004-2010*. Verfügbar unter: <http://www.daad.de/de/download/aktionsprogramm.pdf> (Zuletzt aufgerufen: 15.07.2010).

DAAD (2008). *PROFIS 2004-2008. Erfolge mit Potenzial – die Bilanz*. Bonn: DAAD Deutscher Akademischer Austausch Dienst.

DAAD (2009a). *Informationen für deutsche Hochschulen -Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender (PROFIN)*. Verfügbar unter: <http://www.daad.de/hochschulen/betreuung/profin/09239.de.html> (Zuletzt aufgerufen 15.07.2010).

DAAD (2009b). *Wissenschaft weltoffen. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung*. Verfügbar unter: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/> (Zuletzt aufgerufen: 15.07.2010).

Gudykunst, W. B. (2002). *Handbook of international and intercultural communication*. Thousand Oaks: Sage.

Gudykunst, W.B. & Hammer, M.R. (1983). Basic training design: Approaches to intercultural training. In D.B. Landis & R.W. Brislin (Hrsg.), *Handbook of intercultural training* (S. 155 - 175). New York: Pergamon.

Hall, R. W. (1976). *Beyond culture*. NY: Doubleday.

Heublein, U., Sommer, D. & Weitz, B. (2004). *Studienverlauf im Ausländerstudium. Eine Untersuchung an vier ausgewählten Hochschulen*. Bonn: DAAD Deutscher Akademischer Austausch Dienst.

Heublein, U. (2006). Schwundfördernde Faktoren im Ausländerstudium, *Präsentation gehalten auf der Bilanztagung zur Präsentation erster Projektergebnisse der PROFIS-Projekte*. Bonn. Verfügbar unter: http://www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profis/veranstaltungen/bilanztagung2006/pras_heublein.pdf (Zuletzt aufgerufen: 15.07.2010)

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. London: Sage.

Krämer, A., Prüfer-Krämer, L., Stock, C. & Tshiang Tshiananga, J. (2004). Differences in Health Determinants between International and Domestic Students at a German University. *Journal of American College Health*, 53(2), 127-132.

Krauss, R. M. & Weinheimer, S. (1964). *Changes in reference phrases as a function of frequency of usage in social interaction: A preliminary study*. *Psychonomic Science*, 1, 113–114.

Lin-Huber, M. A. (2001). *Chinesen verstehen lernen*. Bern: Huber.

Markus, H. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and behavior. *Psychological Review*, 98, 224-251.

Pickering, M. J. & S. Garrod (2004). Toward a mechanistic psychology of dialogue. *Behavior and Brain Sciences*, 27(2), 169-226.

Poyrazli, S., Kavanaugh, P. R., Baker, A. & Al-Timimi, N. (2004). Social Support and Demographic Correlates of Acculturative Stress in International Students. *Journal of College Counseling*, 7(1), 73-82.

Scholz, L. (2010). *Dozenten-Studenten-Kommunikation online: Wie wirken sich Schreibstile und Hinweise auf die kulturelle Identität auf das Kommunikationsverhalten von Dozenten aus?* Diplomarbeit an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Thomas, A. (2003). Psychologie interkulturellen Lernens und Handelns. In A. Thomas (Hrsg.), *Kulturvergleichende Psychologie* (2. Aufl., S. 433 - 485) Göttingen: Hogrefe Verlag.

Triandis, H. C. (1989). The self and social behaviour in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, 506-520.

TU Clausthal (2008). *Verwaltungshandbuch. Zahlenspiegel WS 2008/2009*. Verfügbar unter: http://www.tu-clausthal.de/hv/d5/vhb/system9/9_30_10_08_09.pdf (Zuletzt aufgerufen: 15.07.2010).

Pre-Print