

Bewertungsbasis: Analyse Interkultureller Beziehungen und Entscheidung über die Vorgehensweise

Bewertungsmodus: analytische und Reflexionsaufgaben (Examen oder Facharbeiten)

Bewertete Hauptkompetenzen

1.2

3.4

Bewertungsart

Formativ (Bewertung während des Kurses, Phasen II oder III) **X**

Summativ (Bewertung am Ende des Kurses, Phase III) **X**

Sozialform

Einzelarbeit **X**

Partnerarbeit

Gruppenarbeit

Sonstige (Erläuterung)

Aufgabenbeschreibung

Die Studierenden erhalten einen Text, der einen interpersonellen (und gerne auch interkulturellen) verbalen oder schriftlichen Kontakt mit einem Fachkollegen/einer Fachkollegin beschreibt und die Probleme in dieser Interaktion benennt. Eine solche Situation könnte in einer Übersetzungsagentur, einem betriebsinternen Übersetzerteam oder in einem anderen beruflichen Kontext eintreten.

Die Studierenden werden daraufhin in einer ersten Frage gebeten, eine Analyse der Unterschiede im Kommunikationsstil anzufertigen (die Unterschiede können kulturbezogen sein, müssen dies aber nicht). (theoretische Dimension 2). Damit sollte die Fähigkeit der Studierenden eingeschätzt werden können, ‚kulturelle‘ Einflüsse auf Verhalten zu beurteilen, ohne auf stereotype Interpretationen zurückzugreifen. Mit der zweiten Frage werden die Studierenden aufgefordert, begründete und sinnvolle Handlungsoptionen (interpersonelle Dimension 4) zu entwickeln (basierend auf der Analyse in Frage 2). Damit kann das Bewusstsein der Studierenden eingeschätzt werden, sich für verschiedene Handlungsoptionen im Kontext dominanter sozialer Normen zu entscheiden. Ein Text für diese zwei Fragen liegt vor, kann oder sollte ersetzt werden, wenn andere linguistische oder kulturelle Kontexte vorliegen.

Zeit

Bei einem Examen (90 Minuten). Wenn es sich um eine Facharbeit handelt, sollte die für die Bewertungsaufgabe gegebene Zeit den lokalen institutionellen Normen entsprechen.

Länge (Aufteilung nach Aufgaben)

1.000 –1.500 Wörter

Abwandlung der Aufgabe im integrierten Ansatz

Wenn die zwei o.g. Sub-Dimensionen (Kompetenzen) als Teil eines nicht eigenständigen Moduls dargestellt werden, kann diese Bewertungsaufgabe trotzdem verwendet werden, um sie zu evaluieren.

ARBEITSBLATT

Lesen Sie den folgenden Text, der einen möglichen Arbeitskontext beschreibt und beantworten Sie dann die nachfolgenden Aufgaben; beziehen Sie sich dabei auf Theoretiker Interkultureller Kompetenz dort, wo Sie Ihre Antwort damit vertiefen können.

TEXT

Sie arbeiten in einer großen NRO (Nicht-Regierungsorganisation) in einem betriebseigenen Übersetzungsteam. Sie arbeiten in einem multinationalen Team, das von einem Spanier mit kommerziellem Hintergrund geleitet wird. Er ist neu in der Organisation, deutlich älter als Sie und erwartet ein gewisses Maß an Förmlichkeit in der Kommunikation, was Ihnen unangenehm und in Ihrem Herkunftsland unüblich ist. Er ist weniger in beratender Funktion tätig als sein Vorgänger. Obwohl die Organisationskultur Ihrer NRO in den meisten Abteilungen relativ wenig hierarchisch ist, fühlen sich die meisten Ihrer direkten Kolleg/innen, in der Mehrzahl Frauen aus Malaysia, Russland, Indien und einigen anderen Ländern, durch diesen anderen Managementstil nicht gestört. Sie werden deshalb von Ihren Kolleg/innen nur wenig unterstützt, wenn Sie mit ihnen über die Probleme sprechen wollen, die Sie durch den Managementwechsel haben.

Ihre Kolleg/innen haben natürlich unterschiedliche Arbeitsgewohnheiten; der neue Abteilungsleiter ist weniger streng bei der Einhaltung von Fristen als der Vorgänger und ist auch nicht übergenau bzgl. der Terminsetzung für Sitzungen etc. In seinen Augen müssen die Leute leistungsfähig sein, das können sie aber auch nach ihrem eigenen Tempo tun. Die Folge ist, dass sich die Arbeitsweise in der Abteilung in eine Richtung entwickelt, die Ihnen nicht passt. Sie möchten gerne eine klare Fristensetzung haben und Sie bevorzugen ein sorgfältiges Zeitmanagement.

Die Menschen in Ihrer Abteilung bilden eine Art soziale und berufliche Ingroup und Sie schätzen es, dieser Gruppe anzugehören. Obwohl Ihr Abteilungsleiter sich seiner eigenen Position und seines Status bewusst ist, gesellt er sich gerne zu den Angehörigen der Abteilung. Er neigt aber hin und wieder dazu, das Gespräch zu dominieren, besonders, wenn er viel getrunken hat. Für Sie nimmt das dem Zusammensein viel von seiner Attraktivität und Sie möchten manchmal gar nicht mehr in dieser Gruppe sein.

Sie haben eine gute Stelle, die Ihnen bisher sehr zugesagt hat. Obwohl Sie mit den Veränderungen nicht zufrieden sind, möchten Sie sich den neuen Herausforderungen stellen.

FRAGEN

1

Erklären Sie, inwieweit die Unterschiede in den Praktiken und Normen einer der o.a. kulturellen oder subkulturellen Gruppen die Schwierigkeiten, denen Sie gerade gegenüber stehen, erklären oder auch nicht.

2

Beschreiben Sie, wie Sie bei diesen verschiedenen Problemen vorgehen würden, wenn Sie weiter erfolgreich und zufrieden in der Organisation bleiben würden. Erklären Sie auch, **warum** Sie so handeln würden.