

SEMINARE MIT INTERKULTURELLEN GRUPPEN

# Synergien verschiedener Lernkulturen



Foto: Rawpixel/iStock.com

Menschen lehren und lernen je nach Kultur sehr unterschiedlich. In Deutschland stehen etwa Eigeninitiative und Diskussionen hoch im Kurs – für Teilnehmer aus anderen Kulturen oft ungewohnt.

*Immer häufiger schulen Trainer kulturell gemischte Gruppen. Dabei werden sie auch mit Teilnehmern konfrontiert, die mit völlig anderen didaktischen Methoden aufgewachsen sind als sie selbst. Wie es Trainern gelingt, die Teilnehmer dennoch abzuholen und ein gemeinsames Lernen zu ermöglichen, erklären Ingeborg Lindhoud und Stephan Hild, Experten für interkulturelles Lernen.*

Ein Trainer steht vor einer kulturell gemischten Gruppe. Gerade hat er die Teilnehmer aufgefordert, sich in Kleingruppen kritisch mit dem Wissensinput auseinanderzusetzen. Während er durch die Reihen geht, fällt ihm auf, dass sich einige Teilnehmer nicht deutscher Herkunft nicht an der Diskussion beteiligen. Dass diese Teilnehmer ausnahmslos sehr introvertiert sind, glaubt der Trainer nicht. Aber warum nehmen sie nicht am Diskurs im Seminar teil?

Ein anderes Beispiel: Eine Trainerin stellt Fragen an die Teilnehmer, z.B. um Perspektivenwechsel anzuregen. Nicht nur, dass manche Teilnehmer nie antworten, die Trainerin nimmt auch eine gewisse Irritation seitens der Teilnehmer wahr. Was könnte hinter diesem Verhalten stecken?

## Andere Kulturen, andere Lernstile

Jeder Mensch hat eine bevorzugte Art, sich Wissen anzueignen und zu verarbeiten: der Lernstil. Und obwohl wir ein Leben lang lernen, findet ein wichtiger Teil des Lernprozesses in jungen Jahren statt – in Kindergärten, an Schulen und Hochschulen. Hier wird zum einen das Wissen und Verhalten erlernt, das man in eben jener Gesellschaft braucht. Zum anderen aber auch – quasi auf der Metaebene – die strategische Kompetenz des Wissenserwerbs selbst, also die Art und Weise, wie man lernt.

So entstehen kulturell bedingt sehr unterschiedliche Lernsysteme, die wiederum bestimmte individuelle Lernstile mehr unterstützen als andere. Denn eins ist klar: Natürlich haben wir gemäß unseren Erfahrungen und unserer Persönlichkeit individuelle Präferenzen bezüglich der Art, wie wir Wissen und Fähigkeiten erwerben – völlig unabhängig von unserer kulturellen Zugehörigkeit. Dennoch prägen kollektive Erfahrungen wie Schulsysteme eine Gruppe von Menschen kollektiv.

Gerade das deutsche Bildungssystem weist einige Besonderheiten auf, die zu vielen anderen Lehr- und Lernkulturen in Kontrast stehen. Da fachliche Kompetenz und Fachwissen in Deutschland gesellschaftlich hoch angesehen sind, wird in Deutschland viel Wert auf eine (duale) Ausbildung gelegt, die das

benötigte Wissen vermittelt: theoretisches und praktisches Wissen, Problemanalyse und Lösungsstrategien. Hierzu werden verschiedene Lehrmethoden eingesetzt, die von deutschen Schülern und Studenten mit unterschiedlichen Lernstrategien beantwortet werden. Und diese können erheblich von den Methoden und Strategien in anderen Kulturen abweichen.

### Unterschiedliche Methoden in Wissensvermittlung und -erwerb

Selbstständiges Arbeiten und das eigene Erarbeiten von Wissen stehen in Deutschland hoch im Kurs. Schon in der Schule wird damit angefangen, zum Beispiel bei Hausarbeiten, die die Schüler alleine erstellen. In vielen anderen Kulturen wird jedoch viel Wert auf Reproduktion gelegt, also auf das Schreiben von Klausuren, in denen Wissen abgefragt wird. Manchmal sind schriftliche Prüfungen sogar fast das einzige Bewertungskriterium.

Oft wird dieses Wissen durch Frontalunterricht vermittelt, und es besteht wenig Raum für Interaktivität, wie etwa in Frankreich. Der französische Unterricht ist eher instruktiv, bezogen auf den Lerninhalt. Entsprechend zeigen sich das Lernverhalten und die eingesetzten Lernmethoden französischer Schüler und Studenten: Auswendiglernen, Schwerpunkte setzen, Übungen machen. Man arbeitet nach gewissen Vorgaben und folgt den Anweisungen der Dozenten. Die Kommunikation verläuft von oben nach unten, Kritik und Vorschläge von unten nach oben sind kaum möglich oder gar unerwünscht.

Diese Aspekte zeigen sich auch sehr deutlich in Indien: Bei der schulischen

und universitären Bildung liegt der Schwerpunkt auf Akkumulation von Faktenwissen, das frontal unterrichtet und auswendig gelernt wird. Praxisbezogene Anwendung oder gar kritische Diskussion spielen – wenn überhaupt – eine untergeordnete Rolle.

### Konstruktivismus vs. Allgemeingültigkeit

Ein weiteres Feld, auf dem sich das Verständnis von Lernen je nach Kultur deutlich unterscheidet, ist die Auffassung von Allgemeingültigkeit bzw. der einen, richtigen Lösung. In Deutschland wird gemeinhin die im Konstruktivismus verwurzelte Vorstellung akzeptiert, dass das, was richtig ist, eine Frage des Kontextes und der Perspektive ist („Es kommt darauf an ...“). Viele Menschen aus anderen Kulturen haben hingegen ein Realitätsverständnis, das mit Ambiguität schwer umgehen kann und danach verlangt, eine klare Unterscheidung in richtig und falsch vorzunehmen.

Trainer haben es in interkulturellen Settings folglich mit Teilnehmern zu tun, die das selbstständige Erarbeiten und Einordnen von Inhalten möglicherweise gar nicht gewohnt sind. Je nach Persönlichkeit und späteren beruflichen Erfahrungen, mag dies zu Schwierigkeiten mit bestimmten Trainingsansätzen führen und den Wissenserwerb erschweren.

### Diskurskultur prallt auf Kollektivismus

Deutschland ist bekannt für seine direkte und sachorientierte Diskussionskultur: Kritik ist erwünscht und dient der Schärfung des Verstandes sowie der

## Checkliste

Auf folgende Punkte sollten Trainer beim Umgang mit Teilnehmern aus einem anderen Kulturkreis achten:

- Haben alle Teilnehmer das gleiche Sprachniveau in Deutsch oder ggf. in Englisch? Hilft es, wenn ich eine einfachere Sprache benutze, langsamer spreche und komplexe Sachverhalte umschreibe?
- Sind meine Anweisungen so klar, dass alle Teilnehmer verstehen, was als nächstes zu tun ist?
- Kann ich einschätzen, ob Teilnehmer ein anderes Diskussionsverhalten haben, und kann ich durch meine Moderation sicherstellen, dass diese Teilnehmer mit im Boot bleiben?
- Habe ich überprüft, ob Teilnehmer eventuell ein anderes Verständnis von meiner Rolle als Trainer haben, und kann ich damit umgehen? Kann ich begründen, warum ich diese Rolle akzeptiere oder nicht?
- Ist mir bewusst, dass Teilnehmer ein kulturbedingt anderes Hierarchieverständnis haben und dies das Training beeinflussen kann?
- Arbeite ich viel mit Humor im Training? Es gibt Menschen, die keinen Zugang zu der in Deutschland typischen Form von Humor haben – insbesondere zu Ironie.
- Maßnahmen zur Lernerfolgskontrolle sollten überdacht werden. Statt sich auf die Selbstbekundungen der Teilnehmer zu verlassen („Ja ja, alles klar!“), sollten besser kleine Übungen eingebaut werden, die zeigen, ob die Inhalte verstanden wurden.

Lösungsfindung. Diskurs ist somit Bestandteil des deutschen Bildungssystems. Aber auch Dozenten selbst nehmen oft eine kritische Haltung ein, die auf andersgepolte Personen verstörend wirken kann, insbesondere dann, wenn Lehrende – im Sinne der Auseinandersetzung und des Wettbewerbs – kritische Anspielungen über andere Denkschulen und deren Repräsentanten äußern. Dies passt jedoch zur individualistischen deutschen Kultur, in der Kinder bereits früh lernen, ihre Meinung sowohl schriftlich als auch mündlich klar und deutlich zu artikulieren.

Im Gegensatz hierzu stehen kollektivistisch geprägte Kulturen, wie zum Beispiel im asiatischen Raum. Hier gibt es meistens keine ausgeprägte Diskussionskultur, Kritik kann sogar ein Tabu

entsprechend schwer mit der deutschen Diskussionskultur, die als hart und manchmal sogar verletzend empfunden wird.

Für in Deutschland sozialisierte Trainer ist es wichtig, ein zurückhaltendes Diskussionsverhalten nicht sofort als Introvertiertheit, mangelnde Beteiligung oder gar Schwäche zu interpretieren. Die Ursache dafür kann auch in einer anderen Sozialisation liegen und in einer Kultur, in der die eigene

Feedback, das ohnehin selbstverständlich sein sollte, ist in kulturell gemischten Gruppen unabdingbar.

### **In vielen Kulturen ist der Lehrer ein Allwissender**

Ein anderes Diskussionsverhalten ist auch eng mit der Rolle des Lehrers und Dozenten verknüpft. In vielen Kulturen ist der Lehrer ein Allwissender, eine Autoritätsperson, der nicht widersprochen werden kann oder darf. In Indien z.B. ist die Rolle des Lehrers eng mit der jahrtausendealten Praxis von Lehrer-Schüler-Beziehungen in Form von Guru und

*Ein wertschätzendes Feedback, das ohnehin selbstverständlich sein sollte, ist in kulturell gemischten Gruppen unabdingbar.*

sein. Wenn überhaupt, wird Kritik indirekt angesprochen, um einen unnötigen Gesichtverlust des Gegenübers zu vermeiden. Als Einzelperson eine Meinung zu vertreten und sich vom Kollektiv zu lösen, wird als unnormal, sogar als „falsch“ empfunden.

### **Es fehlt an Diskussionswerkzeug**

Und noch etwas spielt eine Rolle: Da die klassischen Rollen von Eltern und Lehrern und damit auch ihre Machtposition innerhalb der Gesellschaft in diesen Kulturen klar sind, lernen Schüler nicht, wie man Argumentationsketten aufbaut. Es fehlt also an Diskussionswerkzeug. Schüler und Studenten aus solchen Kulturen tun sich

Meinungsäußerung nicht im Vordergrund steht, nicht gefördert wird oder gar ein Tabu ist.

Auch die direkte Art und Weise, wie Kritik in Deutschland formuliert wird, wirkt auf Menschen aus anderen Kulturen oft gesichtsbedrohend. Wichtig ist es, sensibel damit umzugehen und allen Teilnehmern Raum zu lassen, sich auf ihre eigene Weise einzubringen und zu versuchen, zwischen den Zeilen zu lesen. Ein wertschätzendes

Tschela verknüpft. Westlich sozialisierte Trainer werden von dieser Art Hingabe regelmäßig überrascht. Die für Deutschland typische Diskurskultur setzt einer solchen Haltung deutliche Grenzen.

Nach der Vorstellung chinesischer Schüler etwa soll ein Lehrer nicht nur ein Fachexperte sein, sondern auch über ein breites Wissen in anderen Bereichen verfügen, um möglichst alle Fragen beantworten zu können. Wenn ein Trainer sagt: „Das weiß ich nicht so genau, aber ich recherchiere das mal eben und gebe dann Bescheid“, wirkt das auf diese Teilnehmer sehr befremdlich.

Manche Kulturen erwarten von Lehrern ein Engagement, das weit über das in Deutschland übliche hinausgeht. In China z.B. betrachtet man Lehrer nicht nur als zentrale Figur bei der Wissensvermittlung, sondern auch als „Daoshi“ – als Meister und moralisches Vorbild, eventuell auch als Chef, der die Aufgaben klar verteilt. Genauso wie in China dürfen Lehrer sich auch in Russland in das Privatleben „einmischen“, sich um das Wohlbefinden und eventuell sogar um die persönlichen Angelegenheiten ihrer Studenten kümmern. So können sogar langfristige Beziehungen zwischen Lehrer und Schüler entstehen. In China etwa besuchen viele Schüler auch nach Jahrzehnten ihre alten Lehrer sonntags zum Tee.

### Eigeninitiative ist in vielen Kulturen ungewohnt

Überträgt man dies auf den Seminarkontext, wird klar, dass Trainer in anderen Kulturen viel stärker als Vorbild fungieren und bei der Aufgabenverteilung eine führende Rolle einnehmen. Das hohe

Maß an Eigeninitiative, das in Deutschland häufig verlangt wird, ist für viele Teilnehmer aus anderen Kulturkreisen ungewohnt. Sie erwarten oft, dass Trainer engmaschig betreuen und konkrete Vorgaben machen, was als Nächstes zu tun ist. Auch die typisch deutsche „rhetorische Frage“, die z.B. zu Widerspruch einlädt oder auf einen Perspektivenwechsel abzielt, kann – wenn sie überhaupt verstanden wird – sehr irritierend auf Menschen mit anderer kultureller Prägung wirken.

### Holschuld vs. Bringschuld

Leistungserwartungen an Lerner einerseits und an Dozenten andererseits können also kulturell bedingt sehr unterschiedlich ausfallen. In vielen Kulturen haben Lehrer eine höhere Bringschuld als in der deutschen:

Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung von Wissen, aber auch von bestimmten Werten, Normen und Fähigkeiten, die zum Fortschritt der Gesellschaft beitragen sollen. Von ihren Schülern und Studenten erwarten sie Reproduktionsfähigkeit und Normerfüllung, die in Form von (meistens) Klausuren nachgewiesen werden. Dies ist die Bringschuld der Schüler und Studenten: Indem sie die Erwartungen erfüllen, erwerben sie sich selbst soziale Anerkennung und drücken ihre Anerkennung dem Lehrer gegenüber aus.

Auch ist es in manchen Kulturkreisen, z.B. in Indien, eindeutig die Holschuld der Dozenten, den Lernfortschritt der Teilnehmer zu erfassen. Eine Bringschuld des Lernalters („Ich habe das nicht verstanden, könnten Sie das bitte wiederholen oder anders erklären.“) entspricht definitiv nicht dem Gewohnten.

### Verhaltensrepertoire erweitern

Trainer, die sich dieser Faktoren bewusst sind, können den Umgang mit unterschiedlichen Lehr- und Lernpraktiken gezielt gestalten, indem sie ihr Wahrnehmungs- und Verhaltensrepertoire erweitern. Dies gilt für die Vorbereitung des Seminars, den konstruktiven Umgang mit möglichen Reibungen sowie das Nutzen kultureller Unterschiede, um Synergien in Gruppen herzustellen. Hier können z.B. Verfahren aus dem Repertoire des interkulturellen Teambuildings erheblich dazu beitragen, Interaktions- und Lernblockaden aufzulösen. Allein schon metakommunikative Elemente (der Trainer thematisiert das Lerngeschehen gegenüber den Teilnehmern) können für Vertrauen sorgen und Türen öffnen.

Ingeborg Lindhoud, Stephan Hild ■



**Die Autoren:** Ingeborg Lindhoud berät Unternehmen zum Thema interkultureller Kommunikation und bereitet Menschen auf die internationale Zusammenarbeit sowie die Entsendung ins Ausland vor. Als gebürtige Niederländerin sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten deutsch-niederländischer Kultur und Sprache ihr Schwerpunkt. Kontakt: [www.sym-com.com](http://www.sym-com.com)



Stephan Hild, Diplom-Kaufmann und Umweltwissenschaftler, blickt auf rund 25 Jahre im internationalen Business Development zurück. Heute unterstützt er Menschen und Unternehmen als interkultureller Trainer, Coach, Mediator und Prozessbegleiter. Kontakt: [www.cultural-consultant.com](http://www.cultural-consultant.com)



# Dieses Abo zahlt sich aus!

Mit einem **Klick** zum Abo:

[www.trainingaktuell.de/abo](http://www.trainingaktuell.de/abo)

oder Tel.: 0228/9 77 91-23

E-Mail: [abo@trainingaktuell.de](mailto:abo@trainingaktuell.de)

Sie erhalten 12 x jährlich **Training aktuell** ■ eine Prämie gratis ■  
Lieferungen bequem frei Haus ■ viele zusätzliche Services (s. unten)

## Sonderpreis auf Fachbücher der Edition Training aktuell

bis zu  
**20%**  
pro Buch gespart



z.B. IntrovisionCoaching: 49,90 EUR  
für Abonnementen: 39,90 EUR  
oder  
Der Flipchart-Coach: 29,90 EUR  
für Abonnementen: 24,90 EUR

## Bis zu 50 Euro Rabatt bei den Petersberger Trainertagen 2017

**50€**  
Rabatt



Preisbewusst netzwerken auf  
Deutschlands größtem Trainerkongress  
regulärer Eintritt: 498 EUR  
**Sonderpreis:** 448 EUR  
**Frühbucher:** 448 EUR  
**Sonderpreis:** 398 EUR

## Im Abo enthalten: alle Honorar- und Marktstudien

**99,50€**  
gespart



Marktdaten und Verdienstmöglichkeiten  
kennen. Trendstudien als eBooks  
kostenfrei für Abonnementen

Wert: jew. 99,50 EUR  
für Abonnementen: 0 EUR

## Premieeintrag in der Expertendatenbank

### Die WeiterbildungsProfis

**149€** Rabatt

Eigenmarketing für WeiterbildungsProfis  
mit einem Eintrag ins Expertenverzeichnis  
[www.weiterbildungsprofis.de](http://www.weiterbildungsprofis.de)

Premieeintrag: 298 EUR/Jahr  
für Abonnementen: 149 EUR/Jahr

## Im Abo enthalten: Themendossiers für Trainer

**19,80€**  
gespart



Praxishilfen zu  
Schwerpunktthemen  
z.B.: Online-Marketing

Ladenpreis: 19,80 EUR  
für Abonnementen: 0 EUR

## 50 % Rabatt auf alle Tools, Bilder und Verträge im [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)

Schluss mit aufwendigen  
Google-Suchen.  
Speziell für Ihre  
Bedürfnisse finden  
Trainer, Berater und  
Coach jetzt über 3000  
Tools, mehr als 500 Bilder  
sowie Verträge in nur **einer Datenbank**.



Trainings-Tool: Stress - Burnout 6,00 EUR  
für Abonnementen: 3 EUR