

Interkulturelle Kompetenz – Fallbeispiel 1

Computerschulung in China

Situation

Klaus Mayerhofer ist Informatiker und führt neben seiner Haupttätigkeit in der Softwareentwicklung auch Softwareschulungen durch. Dabei ist ihm sehr wichtig, dass alle Teilnehmenden die Schulungsinhalte auch wirklich verstehen. Entsprechend fragt er regelmäßig den Verständnisstand ab. Hat jemand etwas nicht verstanden, wiederholt er es geduldig oder lässt es auch mal von einem anderen Teilnehmenden demonstrieren.

Nun erhält er den Auftrag, diese Schulungen auch in der Niederlassung in China durchzuführen. Dabei setzt er auf seine erprobte Vorgehensweise und erkundigt sich regelmäßig bei den Teilnehmenden, ob alles klar ist. Diese Fragen werden immer mit „Ja“ oder einem Nicken mit dem Kopf beantwortet. Am Anfang freut sich Klaus über das erfolgreiche Training. Doch im Laufe der Zeit beschleicht ihn immer mehr das Gefühl, dass diese Rückmeldungen nicht stimmen und die Teilnehmenden bei weitem nicht alles verstanden haben. Am Gesichtsausdruck der Teilnehmenden kann er nicht ablesen, ob das Ja oder das Nicken ehrlich gemeint sind. Als Klaus in den Übungen immer mehr erkennt, dass einiges noch nicht verstanden worden ist, wird er zunehmend unsicher. Er fragt sich, warum die chinesischen Teilnehmenden nicht zugeben, dass etwas unklar ist.

Erklärungsmöglichkeiten

Für das Verhalten der chinesischen Teilnehmenden gibt es mehrere Erklärungen. Eine Erklärung ist sicherlich, dass ein direktes „Nein“ in dieser Situation in China nicht denkbar ist. Ein „Nein“ wäre sehr unhöflich, denn es wäre eine offene Kritik am Trainer und an dessen Methode. Auch einfaches Nachfragen würde Kritik am Trainer bedeuten – er ist dann offensichtlich nicht in der Lage, die Lerninhalte verständlich zu vermitteln. Diese Kritik würde besonders schwer wiegen, denn ein Trainer oder Lehrer als Träger von Wissen hat in China ein sehr hohes Ansehen. Auch haben Chinesen eine andere Einstellung zum Lernen. Sie sind viel stärker an Frontalunterricht gewöhnt. Lernen im Team, kollaboratives Lernen also, und das gemeinsame Erarbeiten von Lerninhalten sind ihnen im Allgemeinen relativ fremd.

Lösungsansätze

Was kann Klaus Mayerhofer tun? Die chinesische Kultur ist wie generell in Asien eine indirekte Kultur. Dinge werden nicht direkt angesprochen, sondern erschließen sich aus dem Kontext. Entsprechend wird Klaus keinen Erfolg haben, wenn er das Verständnis bei den Teilnehmenden seiner Schulung wie in Deutschland direkt abfragt. Er muss beim Nachfragen differenzierter und indirekter vorgehen. So könnte er zum Beispiel Aufgaben stellen, aus deren Ergebnis heraus er das Verständnis ablesen kann.

Auch könnte Klaus einen Rahmen außerhalb des Trainings schaffen, in dem die Teilnehmenden ihn persönlich und unter vier Augen ansprechen können, wenn etwas unklar ist. Auf diese Weise würde er den in China sehr hohen Gruppendruck und die Angst vor einem Gesichtsverlust reduzieren.

Grundsätzlich sind Chinesen Neuem gegenüber recht aufgeschlossen. Da sie aber viel stärker Frontaltraining gewohnt sind, bedeuten Neuerungen wie Gruppendiskussionen, Arbeiten am Flipchart, etc. eine große Veränderung. Hier braucht Klaus Geduld und eine behutsame Vorgehensweise, um seine Teilnehmenden langsam an neue Methoden heranzuführen und Akzeptanz zu schaffen.

Blended Learning Schulung „Interkulturelle Kompetenz und Zusammenarbeit“

Sie wollen mehr über die kulturellen Hintergründe für das Verhalten anderer Kulturen erfahren? Sie wollen Ihre interkulturelle Kompetenz verbessern, um in unklaren interkulturellen Situationen empathisch und verständnisvoll vorzugehen? Und Sie wollen so die Zusammenarbeit mit anderen Kulturen verbessern und sich selbst einen stabilen Rahmen für kulturell kompetentes Verhalten schaffen? Dann besuchen Sie doch einfach unsere Blended Learning Schulung „Interkulturelle Kompetenz und Zusammenarbeit“. In einem Mix aus Selbstlernen, Webinaren, Präsenzworkshop und Transferphase erwerben Sie alle Kompetenzen, die Sie allgemein und ganz speziell in Ihrer Situation benötigen. In Praxisübungen vertiefen Sie diese Kompetenzen. Und in einer begleiteten Transferphase wenden Sie die neuen Kompetenzen auch gleich an.

Sie bevorzugen ein klassisches Seminar? Dann kontaktieren Sie uns und besprechen Sie mit uns Ihre Anforderungen.

Konrad Fassnacht
FCT Akademie GmbH

+49 175 5860 754
konrad.fassnacht@fct-akademie.com

Anita Shukla
India-EU Training & Consulting

0176 23933796
info@indiaeu-training-consulting.de