

Lehren und Leben in China



Alexander Thomas & Eberhard Schenk

## **Lehren und Leben in China**

Trainingsprogramm für deutsche Dozenten,  
Lehrer und Ausbilder in China

Verlag Traugott Bautz

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind  
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag Traugott Bautz GmbH  
99734 Nordhausen 2013  
ISBN 978-3-88309-805-0

## **Inhaltsverzeichnis**

Einführung in das Training	5
Grundlagen, Entwicklung und Aufbau des Trainings	7
Die wissenschaftlichen Grundlagen	7
Der Kulturbegriff	7
Die Kulturstandards	8
Interkultureller Handlungskompetenz	10
Entwicklung der Trainingsmaterialien	10
Hinweise zur Bearbeitung des Trainingsmaterials	12
Literaturverzeichnis	17
Kurze Zusammenfassung der Kulturstandards	18
Themenbereich 1	24
Situation 1: Blick für's Detail	25
Interaktionsanalyse :	32
Situation 2: Entfremdung	36
Interaktionsanalyse :	41
Situation 3: Haariges Problem mit dem Ozonloch	43
Interaktionsanalyse :	49
Sensibilisierung	52

Themenbereich 2	54
Situation 4: Zimmersuche	55
Interaktionsanalyse :	60
Situation 5: Schwierige Informationssuche	62
Interaktionsanalyse :	68
Danwei	70
Themenbereich 3	74
Situation 6: Heirat mit Hindernissen	75
Interaktionsanalyse :	82
Bürokratie (Guan-liao zhu-yi)	84
Themenbereich 4	88
Situation 7: Hilfeleistung	89
Interaktionsanalyse :	94
Situation 8: Vorrücken gefährdet!	96
Interaktionsanalyse :	103
Situation 9: Bahnfahrkarte für die Lehrerin	105
Interaktionsanalyse :	110
Situation 10: Was wolltest du mit dem Dolche?	111
Interaktionsanalyse :	117
Beziehungen (Guan-xi) und ihre Pflege (Ren-qing)	119
Themenbereich 5	124

Situation 11: Shimito Lao Shi	125
Interaktionsanalyse :	130
Situation 12: Anspruchsdenken	133
Interaktionsanalyse :	139
Hierarchie	143
Themenbereich 6	146
Situation 13: Lehrerkonferenz	147
Interaktionsanalyse :	153
Situation 14: Konfuse Sekretärin	156
Interaktionsanalyse :	161
Situation 15: Semesterapparat unter Verschluss	164
Interaktionsanalyse :	170
Soziale Harmonie	173
Themenbereich 7	175
Situation 16: Kritik am Unterricht	176
Interaktionsanalyse :	183
Situation 17: Vertretungsstunde	186
Interaktionsanalyse :	193
Situation 18: Gastvortrag	197
Interaktionsanalyse :	203
Gesicht (Mian-zi)	205





## **Einleitung**

### **Einführung in das Training**

Niemand hätte vor 20 Jahren damit gerechnet, dass aktive und pensionierte deutsche Professoren, Hochschuldozenten, Lehrer und Ausbilder in großer Zahl zur Ausbildung der heranwachsenden Generation von Fach- und Führungskräften nach China eingeladen werden. Es gab zwar immer schon einzelne fachwissenschaftliche Kooperationen mit gegenseitigem Austausch von Lehrpersonal und Forschern zwischen deutschen und chinesischen Bildungseinrichtungen, zum Beispiel Sinologen lehrten und forschten in China und Germanisten waren zur Vermittlung der deutschen Sprache an chinesischen Fremdspracheninstituten tätig und Organisationen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit entsandten projektbezogen Dozenten und Ausbildungspersonal nach China. Deutsche Firmen mit traditionsreichen Kooperationen zu chinesischen Unternehmen stellten Fachleute als Ausbilder zur Verfügung. Aber sowohl die Anzahl an Dozenten und die Vielzahl der Ausbildungsfelder, die für Deutsche in China von Interesse sein könnten, haben sich mit der rasanten Entwicklung der chinesischen Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Internationalisierung Chinas deutlich erhöht. So ist es nicht verwunderlich, dass ein Professor der Politikwissenschaft der schon mehrere Jahre in China lehrt im Mitteilungsorgan des Deutschen Hochschulverbandes „Forschung & Lehre“ (2013) folgende Eindrücke zur aktuellen Entwicklung unter dem Thema "Forschen, lernen und leben in China- Eindrücke eines deutschen Hochschullehrers "schildert:

"Die Gastfreundschaft, die Offenheit und das Interesse an grundlegenden Fragestellungen zum Zusammenspiel von Staat, Markt und zivilgesellschaftlichen Organisationen in gesellschaftlichen Transformationsprozessen beeindruckten mich. (...) Die meisten chinesischen Universitäten sind

ehrgeizig und setzen ihren Wissenschaftlern anspruchsvolle Vorgaben bei Veröffentlichungen und Drittmitteln. Publikationen in international renommierten Zeitschriften sind besonders gewünscht. Für chinesische Geistes- und Sozialwissenschaftler ist dies ein besonders schwieriges Unterfangen, aufgrund der sprachlichen Barrieren und unterschiedlicher Theorieansätze und Diskurse. (...) Einer der größten Vorteile für mich ist die zeitliche Freiheit. Als ausländischer Professor- mir wurde aufgrund der Habilitation und meiner Veröffentlichungen eine zunächst auf zwei Jahre befristete volle Professur angeboten- mit doch recht beschränkten Sprachkenntnissen nehme ich nur selten an einer der vielen Sitzungen teil. Die Arbeitssprache ist bis auf wenige Lehrveranstaltungen in der gesamten Universität wie über all in China chinesisch. (...) Das Englischniveau ist deutlich geringer als in Deutschland, es gibt aber auch Ausnahmen. Der Fleiß ist bedeutend größer als in Deutschland. Oft überfordern sich die Studierenden mit zu viel Inhalt. In Diskussionen sind sie zurückhaltend. Viele Studierende sind ehrgeizig und möchten gerne an einer renommierten Universität im Ausland studieren. Auch deswegen schätzen Sie den Kontakt mit einem ausländischen Professor sehr. (...) Die Raumnot auf dem Campus wirkt sich auf die Büros aus, die entweder klein und doppelt oder sogar mehrfach besetzt werden. Geistes- und Sozialwissenschaftler arbeiten auch zum Teil von zuhause. Anwesenheitspflichten gibt es nicht bzw. sie werden bei Professoren nicht kontrolliert und kommentiert. (...) Politik und Partei sind allerdings durchaus präsent, auch an der Universität. Die Position des Dekans ist politischer als in Deutschland, aber akademische Erfolge werden vorausgesetzt. Es gibt Parteisekretäre bis auf die Fakultätsebene. Diese kümmern sich um Verwaltungsangelegenheiten, politische Themen und das Wohl der Studierenden. Dazu gehört auch eine Art Studienberatung. Aus Sicht vieler Studierender bietet die Zeit an der Universität die Möglichkeit, die Partei kennen zu lernen und eine Probemitgliedschaft auf Empfehlung beantragen zu können, die den Studierenden einige Vorteile verschaffen kann falls eine Stelle in Politik oder Verwaltung angestrebt wird. Wenige sehen die Rolle der Partei kritisch. Viele sehen die Aufgabe der Partei darin, die Gesellschaft in Zeiten rasanter

wirtschaftlicher Entwicklung und kultureller Umbrüche zusammen zu halten. An die hierarchischen Verhältnisse scheinen sich die Studenten überwiegend gewöhnt zu haben, sie sind entsprechend aufgewachsen. Gesperrte Internetseiten führen gelegentlich zu Unmut. Es überwiegt bei weitem die Begeisterung über die vielen Kommunikationswege neuer chinesischer Medien. (...) Als sehr angenehm empfinde ich den respektvollen und auch herzlichen persönlichen Umgang im Kreis der Kolleginnen und Kollegen. Konkurrenz bzw. Rivalität fielen mir wesentlich weniger auf als in Deutschland. (...) Talente werden gefördert und geschätzt. Quotenregelungen gibt es nicht, und diese werden von den Kolleginnen nicht gefordert. (Prof. Dr. Bertold M. Kuhn, in *Forschung & Lehre*, 20(1), S. 33-34).

So weit ein aktueller Bericht zur Situation von Dozenten in China aus Sicht eines deutschen Professors, wobei auch schon einige Besonderheiten sichtbar werden, die auf Dozenten, Lehrer und Ausbilder außerhalb der Professorenschaft an chinesischen Universitäten zutreffen. Allerdings ist bei diesem Bericht nicht von einer adäquaten Vorbereitung auf einen Chinaaufenthalt im Kontext von Lehre und Ausbildung die Rede. So, wie sich interkulturelle Orientierungstrainings zur Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz für Manager der deutschen Wirtschaft als sinnvoll, Stress reduzierend und effizient erwiesen haben (Thomas, Schenk & Heisel, 2008), gilt dies sicher auch für deutsches Lehrpersonal an chinesischen Hochschulen, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen.

Interkulturelle Handlungskompetenz, erworben durch systematisches interkulturelles Lernen und Training, erleichtert das Leben und Arbeiten im Gastland und steigert eindeutig die fachliche Effizienz beim Einsatz der eigenen Ressourcen (Thomas, Kinast & Schroll-Machl 2005).

Ein solches Trainingsprogramm zur Vorbereitung deutscher Dozenten auf das Lehren, Leben und Arbeiten in China bietet das vorliegende Buch an.

### **Grundlagen, Entwicklung und Aufbau des Trainings**

Das in diesem Buch präsentierte Training zur Vorbereitung auf Lehren und Leben in China folgt einem wissenschaftlich fundierten und in vielen Evaluationsstudien bewährten Trainingskonzept. Es ist in sieben Themenbereiche gegliedert und enthält mehrere aufeinander aufbauende Lernschritte. Zum Verständnis der Zusammenhänge werden zunächst die wissenschaftlichen Grundlagen des Trainings erläutert und beschrieben, wie das Trainingsmaterial entwickelt wurde. Weiterhin wird auf den Aufbau und die Struktur des Trainings eingegangen.

## **Die wissenschaftlichen Grundlagen**

### **Der Kulturbegriff**

Wenn im Zuge interkulturellen Lernens und Trainings interkulturelle Handlungskompetenz gefördert werden soll, erwartet der Lernende zu recht, dass dem ein explizites Verständnis resp. eine Definition von dem zugrunde liegt, was hier unter „Kultur“ verstanden wird. In der Fachwelt gibt es eine schon fast unübersehbare Anzahl von Kulturdefinitionen, die von sehr allgemeinen Definitionen wie der der UNESCO (1996): "Kultur ist die Gesamtheit der Formen menschlichen Zusammenlebens." über schon eine etwas spezifischere Definition des Kulturanthropologen Herskovitz (1955) „Kultur ist der vom Menschen gemachte Teil der Umwelt. " bis zu folgender, dem hier präsentierten Trainingsmaterial zu Grunde liegenden Kulturdefinition reicht:

Kultur ist etwas vom Menschen konstruiertes. Alle Menschen haben zu allen Zeiten und in allen Gegenden der Welt "Kultur " konstruiert und entwickelt. Kultur besteht aus von sozialen Gemeinschaften wie Gesellschaft, Nation, Organisationen, Gruppen entwickelten und kollektiv geteilten Werten, Verhaltensnormen, Verhaltensmustern, Regeln (z. B. Anstandsregeln/Etiketten), Traditionen, Sitten, Gebräuchen, Gesetzen etc. Sie dient dem inneren und äußeren Zusammenhalt der jeweiligen sozialen Gemeinschaft und sichert ihre Identität. Die so ausgebildete Kultur hat für alle Mitglieder der sozialen Gemeinschaft sinnstiftende und bedeutungshaltige und somit handlungssteuernde und handlungsregulierende Funktionen.

### **Die Kulturstandards**

Zentrale Bausteine des jeweiligen kulturellen Orientierungssystems sind als Kulturstandards zu bezeichnen. Unter Kulturstandards werden hypothetische Konstrukte verstanden, die kulturspezifische Arten der Wahrnehmung, des Denkens, des Wertens, des Empfindens und Handelns determinieren, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten sozialen Gemeinschaft für sich persönlich und für andere Personen als normal, typisch, selbstverständlich und verbindlich angesehen werden. Eigenes und fremdes Verhalten wird auf der Grundlage von Kulturstandards beurteilt und reguliert. Kulturstandards wirken wie ein Maßstab, Gradmesser oder Bezugssystem für adäquates und kulturell akzeptiertes Handeln.

Ein Kulturstandard erfüllt einerseits die Funktion einer Norm, stellt also einen Idealwert dar und enthält andererseits einen Toleranzbereich, innerhalb dessen Abweichungen von der Norm noch akzeptiert werden. So kann der individuelle und gruppenspezifische Umgang mit einem Kulturstandard zur Handlungssteuerung innerhalb eines gewissen Toleranzbereichs variieren, z. B. Verbindlichkeit von Vereinbarungen. Verhaltensweisen, die Grenzen des Toleranzbereichs überschreiten, werden allerdings von der sozialen Mehrheit abgelehnt und sanktioniert.

Kulturstandards die in einer Kultur von großer Bedeutung sind, können in einer anderen Kultur zwar auch vorhanden sein aber eine andere Funktionalität besitzen. So ist der Kulturstandard "Sachorientierung" im Alltagsleben und im beruflichen Handeln in Deutschland von zentraler Bedeutung, für Menschen in anderen europäischen und z. B. asiatischen Kulturen fordert der Kulturstandard "Beziehungs- und Personenorientierung" sich zunächst einmal um ein gutes, harmonisches und motivierendes Klima in der interpersonalen Begegnung und Kooperation zu bemü-

hen, den Partner näher kennen zu lernen und ihm "Gesicht" zu geben, bevor man sich mit sachbezogenen Details befasst.

Das den geltenden Kulturstandards gemäße Verhalten wird im Verlauf der individuellen Sozialisation in einer Kultur (Enkulturation) gelernt. Die Wirkungen von Kulturstandards sind im Alltagsverhalten nicht mehr bewusstseinspflichtig, da die Regelungs- und Steuerungsprozesse automatisch ablaufen.

Kultur und Kulturstandards bestimmen also in spezifischer Weise die Wahrnehmung, das Denken, das Urteilen, das Empfinden und das Handeln jedes einzelnen Menschen in einer bestimmten sozialen Gemeinschaft. Wenn nun zwei oder mehr Personen, die in unterschiedlichen sozialen Gemeinschaften sozialisiert worden sind, die also unterschiedliche kulturelle Orientierungssysteme und Kulturstandards verinnerlicht haben, miteinander bedeutsam kommunizieren oder kooperieren, kommt es gehäuft zu Missverständnissen, Irritationen, erwartungswidrigen Verhaltensreaktionen und eventuell zum Orientierungsverlust. Verunsicherung, Verärgerung, Wut und Verzweiflung, weil nichts mehr so läuft, wie man es gewohnt ist und erwartet hat, sind die Folge. Jeder Partner geht dabei davon aus, dass sein ihm vertrautes kulturspezifisches Orientierungssystem richtig, funktional und maßstabgebend zu sein hat, muss dann aber feststellen, dass es nicht mehr wie gewohnt funktioniert. Bisher innerhalb des eigenkulturellen Systems recht zutreffende Prognosen bezüglich des zu erwartenden Partnerverhaltens, der Situationsantizipation und der handlungsrelevanten Bewertungsprozesse stimmen plötzlich nicht mehr. Man befindet sich in einer kulturell determinierten sozialen Überschneidungssituation, zu deren Bewältigung man nun sein gewohntes eigenkulturelles Orientierungssystem mit dem fremden, unvertrauten kulturspezifischen Orientierungssystem in Einklang bringen muss. Genau dazu bedarf es interkultureller Handlungskompetenz, die über eine grundlegende Sensibilisierung für die Wirkungen fremdkultu-

reller Orientierungssysteme hinaus geht und eine zielkultur- und funktionspezifische Handlungsfähigkeit beinhaltet.

Im konkreten Fall des hier präsentierten Trainings beinhaltet das, die Fähigkeit zu erwerben, als deutsche Fachkraft in der Rolle des Professors, Dozenten, Lehrers oder Ausbilders, auf der Basis einer entsprechenden Handlungskompetenz als Schlüsselqualifikation, in China erfolgreich wirken zu können.

### **Interkulturelle Handlungskompetenz**

Interkulturelle Handlungskompetenz als Schlüsselqualifikation lässt sich allgemein folgendermaßen definieren:

Interkulturelle Handlungskompetenz ist die notwendige Voraussetzung für eine angemessene, erfolgreiche und für alle Seiten zufriedenstellende Kommunikation und Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Interkulturelle Handlungskompetenz ist das Resultat eines Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremden kulturellen Orientierungssystemen voraus, basierend auf einer wertschätzenden Grundhaltung. Interkulturelle Handlungskompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, die kulturellen Bedingtheiten des Wahrnehmens, des Denkens, des Urteilen, des Empfindens und des Handelns bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen. Ein hoher Grad an interkultureller Handlungskompetenz ist dann erreicht, wenn differenzierte Kenntnisse und ein vertieftes Verständnis des eigenen und fremdkulturellen Orientierungssystems vorliegen und aus dem Vergleich der kulturellen Orientierungssysteme kulturadäquate Reaktions-, Handlungs- und Interaktionsweisen generiert werden können (Thomas 2003).



### **Entwicklung der Trainingsmaterialien**

Um die hier genannten Elemente interkulturellen Handelns für das hier präsentierte Training im Bezug auf Lehren und Leben in China spezifizieren zu können, wurden zunächst deutsche Dozenten, die längere Zeit in China unterrichtet hatten, in Interviews über ihre Erfahrungen im Umgang mit chinesischen Partnern, Kollegen, Studenten und Schüler befragt. Darüber wurden so genannte, kulturell bedingte, "kritische " Interaktionssituationen erhoben. Gemeint sind alltäglich vorkommende Begegnungssituationen mit unterschiedlichen chinesischen Partnern, in denen sich die chinesischen Partner immer ähnlich verhalten aber anders als der deutsche Dozent es erwartet hat. Dabei fällt es ihm schwer, die beobachteten Verhaltensreaktionen sowie die damit verbundenen Intentionen zu verstehen. Ein derartiges Erleben führt zu verstärkt zu Orientierungsverlust. Man weiß nicht mehr, was „das alles“ soll und woran man ist.

Aus knapp 150 solcher kritischen Interaktionssituationen wurden ca. 50 von Fachexperten für kulturvergleichende Untersuchungen deutscher und chinesischer Herkunft daraufhin ausgewertet, wie alltagstypisch die Verhaltensweisen des chinesischen Partners sind, *warum* er sich so verhalten hat und ob es bezüglich der vermeintlichen Ursachen für sein Verhalten in der Kulturgeschichte Chinas Belege gibt.

Aus diesem Expertenmaterial konnten sieben Kulturstandards identifiziert und bestimmt werden, aus deren Wirkungen im oben beschriebenen Sinne die beobachteten Verhaltensreaktionen erklärbar sind.

Alle diese, auf empirisch gewonnenen Materialien basierenden Erkenntnisse, sind in dem hier vorliegenden Buch in ein bewährtes und vielfach evaluiertes Trainingskonzept eingebaut worden, das in der Fachliteratur unter dem Titel "Culture Assimilator- Training" oder zutreffender als „Culture Sensitizer- Training“ bezeichnet wird( Albert 1983; Cushner & Landis 1996). Tatsächlich handelt es sich nicht um ein Training mit dem

Ziel, eine Anpassung an die fremde Kultur zu erreichen. Vielmehr sollen Sie für die Besonderheiten des chinaspezifischen kulturellen Orientierungssystems, mit dem deutsche Dozenten, Lehrer und Ausbilder dort konfrontiert sind, sensibilisiert und zu einem interkulturell wertschätzenden und produktiven Umgang mit den chinesischen Partnern qualifiziert und angeregt werden.

### **Hinweise zur Bearbeitung des Trainingsmaterials**

Die hier vorliegende Trainingskonzeption besteht schon seit über 40 Jahren (Fiedler, Mitchell & Triandis 1971) und wurde zunächst unter der Bezeichnung "Culture Assimilator" geführt. Gleichwohl ging es nie um Assimilierung, sondern um Sensibilisierung für Menschen einer fremden Kultur und den kulturadäquaten Umgang mit ihnen. Dazu ist die Entwicklung von Verständnis für die handlungswirksamen, kulturtypischen Merkmale über typische Verhaltensweisen eine grundlegende Voraussetzung. Deshalb wäre die Bezeichnung "Culture Sensitizer" für diese Art von Training zutreffender, wir bleiben jedoch bei der gängigen Bezeichnung.

Das Culture Assimilator-Trainingskonzept ist das am häufigsten evaluierte Training. Es unterstützt effektiv die Entwicklung von Respekt und Wertschätzung für fremdkulturelle Orientierungssysteme, erhöht die interkulturelle Sensibilität, in Verbindung mit einer Steigerung der Sensibilität für das eigenkulturelle Orientierungssystem, es vermittelt aktiv nutzbares Wissen über die Handlungswirksamkeit kulturspezifischer Determinanten der unterschiedlichen Orientierungssysteme und fördert so die Entwicklung interkultureller Handlungsfähigkeit auf einem hohen Kompetenzniveau (Landis u.a. 1983, 1996, 2004).

Im Laufe von vier Jahrzehnten wurde zwar das Grundkonzept beibehalten, das in der Bearbeitung folgender Trainingseinheiten besteht:

1. Lesen einer authentischen, kulturell bedingt kritischen Interaktionssituation, die aus dem Bereich der Zielgruppe der Trainingsteilnehmer stammt und mit der Frage endet: wie lässt sich das Verhalten des fremdkulturellen Partners erklären?
2. Lesen von vier Antwortalternativen zur Erklärung des Verhaltens des fremdkulturellen Partners, von denen drei eine eher nicht zutreffende oder unvollständige Deutung repräsentieren und eine zutreffend ist.
3. Lesen der Erläuterungen zu den Deutungen, die Hinweise auf die Bedeutung einzelner Elemente zum Verständnis des fremdartigen Verhaltens bieten.
4. Wiederholung dieser Art von Textbearbeitung an Fallbeispielen aus unterschiedlichen Lebenslagen und sozialen Interaktionskontexten der Trainingsteilnehmer.

Inzwischen wurden aber eine Reihe von Ausdifferenzierungen und Weiterentwicklungen vorgenommen um die Lernwirksamkeit noch weiter zu steigern. Deshalb sollten Sie als Leser folgende Hinweise beachten um die Reichhaltigkeit des Materials voll ausschöpfen zu können:

1. Das Training besteht aus sieben Themenbereichen. Im ersten Themenbereich werden Sie mit drei kritischen Interaktionssituationen, mit Deutungen und Erläuterungen zum Interaktionsgeschehen in der Zusammenarbeit deutscher Dozenten mit chinesischen Partnern konfrontiert. Diese sollen Sie durcharbeiten um die Trainingsmaterialien und die Art ihrer Bearbeitung kennen zu lernen und die Handlungswirksamkeit kulturspezifischer Orientierungssysteme und Kulturstandards zu verstehen. Weiterhin können Sie so eine Sensibilität aufbauen für die besonderen Herausforderungen, die mit kulturellen Überschneidungssituationen verbunden sind.

Die weiteren Themenbereiche orientieren sich an den sechs Kulturstandards die sich in der Interaktion zwischen deutschen Dozenten und chinesischen Partnern als handlungswirksam erwiesen haben.

2. Es ist wichtig, dass Sie die kritischen Interaktionssituationen nicht nur durchlesen, sondern sich in die Rolle der handelnden Personen hineinversetzen und versuchen, ihre Gedanken, Empfindungen, Gefühle, Ziele und Intentionen nachzuvollziehen. Das sollten Sie schriftlich festhalten. Das Prozessgeschehen zwischen den Protagonisten sollten Sie zunächst selbstständig analysieren, sich eine Meinung über die Ursachen der entstandenen Missverständnisse bilden und diese eigenständigen Bewertungen ebenfalls schriftlich festhalten.
3. Die vier alternativen Deutungen sollten Sie nicht nur durchlesen um so schnell wie möglich die vielleicht passende herauszufinden. Vielmehr ist es besonders lernwirksam, wenn Sie jede Deutung so behandeln als enthielte sie eine durchaus plausible Erklärung für das Geschehen in der kritischen Interaktionssituationen. Dazu sollten Sie auf der unter der Deutung stehenden Skala von " am meisten zutreffend "bis "am wenigsten zutreffend "ankreuzen, für wie zutreffend sie selbst die jeweilige Deutung halten. Es kann sein, dass mehrere Erklärungsalternativen einen ähnlich hohen Erklärungswert haben, also nicht nur eine Deutung zutreffend ist und die anderen unzutreffend sind.
4. Die vorgegebenen Erklärungen sollten Sie im Vergleich mit ihren Einschätzungen lesen und bearbeiten. Dabei ist es sinnvoll, zu beachten, dass die Irritationen in der Situationsschilderung nicht allein durch das Verhalten des chinesischen Partners bedingt sind, wie es aus Sicht des deutschen Partners zunächst erscheinen mag, sondern auch aus den nicht bewusstseinspflichtigen Erwartungen des deutschen Partners resultieren.

Wer sich dazu einen Überblick über deutsche Kulturstandards als Bausteine des deutschen kulturellen Orientierungssystems verschaffen will, sollte die Forschungsergebnisse von Sylvia Schroll-Machl, erschienen unter dem

Titel: "Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben." (2007) zu Rate ziehen.

Durch Vergleiche der Wirkungen die beide kulturellen Orientierungssysteme für die in der kritischen Interaktionssituationen handelnden Personen haben, werden Sie einerseits sensibel für die tatsächlichen, kulturell bedingten Ursachen der Irritationen auf beiden Seiten und andererseits erwerben Sie aktives Wissen zu den verhaltenssteuernden Faktoren. Sie erkennen, wie diese zu beeinflussen sind, so dass eine erfolgreiche und zufrieden stellende Verständigung und Zusammenarbeit mit chinesischen Partnern möglich wird. Aktives Wissen unterscheidet sich von so genanntem "trägem" Wissen dadurch, dass es dann, wenn es in interpersonalem Interaktionssituationen benötigt wird, auch tatsächlich handlungswirksamen aktiviert wird und zur Verfügung steht.

5. Mithilfe der vorgegebenen Situationsanalyse können Sie die Ausgangssituation nochmals reflektieren, besonders unter folgenden Fragestellungen: Was hat die Personen dazu bewogen so zu handeln, dass die geschilderten Irritationen entstehen konnten? Was könnte der Deutsche tun um die Irritationen zu reduzieren? Wie könnte eine für beide Partner erfolgreiche und zufrieden stellende Interaktion hergestellt werden? Sie sollten auch überlegen und schriftlich festhalten, was sie unter dem Aspekt interkulturelle Kompetenz aus der Bearbeitung dieser spezifischen Situationen an generellen Erkenntnissen haben erzielen können.
6. Nachdem Sie drei kritische Interaktionssituationen aus einem spezifischen Themenfeld bearbeitet haben, wird der im Interaktionsverhalten des chinesischen Partners wirksame chinesische Kulturstandard in seinem Wirkungskontext und in seinen Bezügen zur Kulturgeschichte Chinas differenziert beschrieben.

Forschungen zum interkulturellen Lernen und zur Entwicklung interkultureller Kompetenz (Kammhuber 2000, Thomas 2011) haben gezeigt,

dass optimale Lernbedingungen und eine Verbesserung der zu entwickelnden Handlungskompetenz dann gegeben ist, wenn die im folgenden genannten Erfahrungs- und Handlungsschritte durchlaufen werden. Genau das stellt Ihnen das hier präsentierte Trainingsmaterial zur Verfügung:

1. Kennenlernen, zielgruppenspezifischer, relevanter Interaktionssituationen
2. Identifikation mit dem Geschehen, den handelnden Personen.
3. Eigenständiges Generieren möglicher Erklärungen für das Verhalten der beteiligten Personen und ihrer Intentionen.
4. Kennenlernen und Reflexion multipler Erklärungen, um Stereotypenbildung zu erschweren und Flexibilität im Interpretieren zu erhalten.
5. Anregungen und Vorschläge zur Entwicklung zielführender Problemlösestrategien für ähnliche Interaktionssituationen kennenlernen.
6. Generierung und Einarbeitung in multiple Problemlösestrategien zur Erweiterung des Spektrums, in dem Problemlösungen möglich und effizient sind.
7. Reflexion der Handlungsfolgen, die sich aus den unterschiedlichen Problemlösungen ergeben können.
8. Metakontextualisierung als letzter Schritt liefern eine Antwort auf die Frage: Welche generellen Schlussfolgerungen zur Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz lassen aus den Erkenntnissen ziehen, die aus der Bearbeitung der im Training angebotenen Materialien und dem Durchlaufen der Erfahrungs- und Handlungsschritte gemacht wurden?

Zur Beantwortung dieser Frage erhalten Sie Anregungen und Hinweise aus den Situationsanalysen zu den einzelnen kritischen Interaktionssituationen und besonders aus den Beschreibungen zu den einzelnen chinesischen Kulturstandards.

Zum Schluss wünschen die Autoren jedem Interessenten an diesem Trainingsmaterial viel Erfolg in der Zusammenarbeit mit chinesischen