

Planspiellabor

Interkulturelle Kompetenzen

Planspiel

Rahmendaten

| | |
|-----------------------|--|
| Teilnehmendenzahl | 10 bis 20 |
| Zielpublikum | Studierende |
| Zeitbedarf | 5 Std. |
| Vorkenntnisse | keine |
| Benötigte Ausstattung | Verschiedene Räume (je nach Anzahl von Arbeitsgruppen von 2 bis 5), ausgedruckte Materialien, Namensschilder |
| Inhalt | Ablaufplan Anhang A: Übersichtsplan Anhang B: Rollen Anhang C: Namensschilder Anhang D: Infokarte Anhang E: Fragebogen Anhang F: Hintergrundinfo |

Lernziele

- | Kennenlernen der *Cultural Dimensions* nach G. Hofstede
- | Entwicklung eines Bewusstseins für kulturelle Unterschiede und worauf sie basieren
- | Training von Fähigkeiten für den Umgang mit kulturellen Unterschieden

Vorbereitung

Lesen Sie den Ablauf und die Anhänge sorgfältig durch. Drucken den Ablaufplan und seine Anhänge aus.

- | Eine Arbeitsgruppe besteht aus 5 Personen. Legen Sie fest, wie viele Arbeitsgruppen Sie angesichts der Teilnehmendenzahl brauchen. Drucken Sie die Namensschilder, Rollenkarten und Infokarten aus und bereiten Sie diese entsprechend vor.

- | Verteilen Sie die Liste der Themen, die in den Arbeitsgruppen bearbeitet werden. Sie können die Themen an die Schwerpunkte Ihrer Teilnehmenden anpassen und Themen aus unserer untenstehenden Liste auswählen.
- | Räume: für die Einführung, das Seminarsetting sowie das Debriefing wird ein großer Raum, in dem alle Teilnehmende sitzen können, benötigt. Für die Einarbeitungsphase wird ein Raum pro Kulturgruppe benötigt. Für die Simulationsphase wird ein Raum für das Gesprächssetting benötigt.
- | Hängen Sie den Übersichtsplan in dem Einführungs- und Seminarraum auf. Zusätzlich können Sie die weiteren Räume ausschildern.
- | Um den Wechseln zwischen den Spielphasen anzukündigen, können Sie eine Glocke oder eine Klingel benutzen.

Ablauf des Planspiels

Im Folgenden werden Sie als Lehrende und Organisator/in dieses Planspiels "Spieleitung" genannt. "Lehrperson" bezeichnet den/die Teilnehmende/n, der/die diese Rolle für das Planspiel einnimmt.

| Einführung (30 Minuten)

In diesem Planspiel bekommen die Teilnehmenden die Rolle von Studierenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Sie nehmen alle zusammen an einem Seminar teil, in dem sie eine Gruppenarbeit erledigen müssen. Eine Person übernimmt die Rolle der Lehrperson und begleitet somit die Spieleitung. Der Ablauf wird den Teilnehmenden kurz erklärt.

Es gibt verschiedene **Settings**, die durch die Lehrperson angekündigt werden. Diese Settings werden den Teilnehmenden vorgestellt und es wird ihnen gezeigt, wo sie räumlich stattfinden. Für den Übergang zwischen den Settings können die Spieleitung und die Lehrperson die Glocke benutzen.

- | **Seminarsetting:** Hier sitzen die Studierende im Seminar und die Sitzung wird von der Lehrperson geleitet. Diese kommunizieren und interagieren mit der Lehrperson und ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen wie in ihrer Kultur vorgegeben.
- | **Gruppenarbeitssetting:** Es gelten keine speziellen Kommunikationsregeln bzw. nur die, die in der jeweiligen Kultur vorgegeben sind. Die Studierenden dürfen mit allen Kommilitoninnen und Kommilitonen reden.
- | **Gesprächssettings:** Hier treffen sich die Arbeitsgruppen mit der Lehrperson, um die Arbeit zu besprechen und sich Feedback einzuholen.

Zu den **Rollen**. Ein/e Teilnehmende/r übernimmt die Rolle der Lehrperson im

Planspiel. Die Spielleitung kann diese Rolle einer bestimmten Person zuweisen oder nach einer freiwilligen Person fragen. Die Lehrperson erhält ein Namensschild und die dazugehörige Rollenkarte. Die weiteren Rollen werden zufällig vergeben. Die Teilnehmenden erhalten ihr jeweiliges Namensschild und die dazugehörige Rollenkarte.

Zum **Fragebogen**. Die Teilnehmenden, die Lehrperson ausgenommen, erhalten einen Fragebogen, den sie nach jeder Phase ausfüllen sollen (nach der ersten Kurssitzung, nach der Zwischenevaluation, nach der finalen Evaluation). Die Spielleitung prüft, ob der Fragebogen tatsächlich nach und nach ausgefüllt wird.

Zu den **Infokarten**. Die Teilnehmenden und die Lehrperson erhalten während des Spielverlaufs Infokarten von der Spielleitung. Sie müssen die vorgegebenen Aktionen durchführen. Wann die Infokarten zu verteilen sind, entnimmt die Spielleitung dem Übersichtsplan.

| Block I: Einarbeitungsphase (30 Minuten)

Die Rolle sagt etwas über den kulturellen Hintergrund des/der Studierenden aus. In der Einarbeitungsphase sollen die Teilnehmenden überlegen wie sie – gegeben ihrer Rolle – in den jeweiligen Situationen handeln. Wie verhält sich ihre Person?

Falls es mehrere Mitglieder der gleichen Kultur gibt, sollten sie sich gemeinsam mit ihrer Rolle auseinandersetzen, ihre Kultur kennenlernen und ausprobieren: Wie interagieren sie miteinander? Wie verhalten sie sich im universitären Kontext, mit anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen, im Seminar, in Gruppen?

Es wird hier reichlich Zeit gegeben, damit die Studierende sich in ihre Kultur und Rolle reinversetzen können.

| Block II: Simulationsphase (2,5 Std.)

Der Kern des Planspiels bildet die Simulationsphase, in der die Studierenden und die Lehrperson nach dem gegebenen Ablaufplan und ihren Rollenkarten interagieren. Die Simulationsphase gliedert sich in fünf verschiedene Abschnitte:

1. Seminarsetting: erste Kurssitzung
2. Gruppenarbeitssetting: Gruppenarbeit
3. Gesprächssetting: Zwischenevaluation
4. Gruppenarbeitssetting: Gruppenarbeit
5. Seminarsetting: Finale Präsentation und Note

Die Simulationsphase wird möglichst eigenständig von der Lehrperson geleitet. Die Spielleitung kann jederzeit unterstützen.

| Debriefing (1,5 Std.)

Material

- | Reflexionsbogen
- | Hintergrundinformationen für die Lehrperson

Ablauf

- | Experience

Dieser Abschnitt dient der Verabschiedung der Teilnehmenden von ihrer Rolle und kann wie folgt eingeleitet werden: "Die Spielphase ist jetzt beendet. Sie sind aus Ihrer Rolle raus und können wieder als Sie selbst sprechen und agieren".

In dieser Phase laden Sie die Teilnehmenden dazu ein, ausschließlich ihre Emotionen und Gefühle auszudrücken. Es findet noch keine Kritik oder Auswertung statt. Somit können die Teilnehmenden erfahren, wie bestimmte Situationen aus anderen Perspektiven wahrgenommen wurden.

- | Identify

Jetzt geht es darum, den Spielverlauf zu besprechen. Das Planspiel war so aufgebaut, dass in jeder Phase des Spiels eine *cultural dimension* in den Vordergrund gestellt wurde.

- Themenverteilung: kleine vs. große Machtdistanz
- Zeitplanung: schwache vs. starke Unsicherheitsvermeidung
- Gruppenarbeit: Leistungsorientierung vs. Kooperationsorientierung
- Zwischenevaluation: Kollektivismus vs. Individualismus
- Finale Präsentation und Note: Langzeitorientierung vs. Kurzzeitorientierung

Lassen Sie die Teilnehmenden die verschiedenen Phasen des Spiels identifizieren und zusammen besprechen: Wie haben sie auf die verschiedenen Anforderungen reagiert? Was haben sie in welcher Situation gemacht? Hat die Aktion die gewünschten Effekte gebracht? Wie haben die anderen Teilnehmenden darauf reagiert? Warum? Wie liefen die Interaktionen zwischen den Teilnehmenden ab?

- | Analyze

In diesem Abschnitt sollen die Teilnehmenden ihre Beobachtungen mit Fachkenntnissen verknüpfen und Zusammenhänge analysieren. Ziel ist es, die Erfahrungen des Planspiels zu systematisieren.

Sie sind als Expertin oder Experte gefragt, Inputs zu geben, die Beobachtungen zu ergänzen und weitere Aktionen, die den Teilnehmenden unbewusst geblieben sind, zu beleuchten. In dieser Phase sollten Aktionen und Schlüsselmomente aus dem Planspiel in den fünf *cultural dimensions* kategorisiert werden. Hierfür können Sie eventuell nachfragen, inwiefern Reaktion A eine andere Facette von Reaktion B ist.

Sie können gerne die *cultural dimensions* aufschreiben, sobald sie "erkannt" worden sind.

Wahrscheinlich gehen Sie zwischen "identify" und "analyze" hin und her, um die unterschiedlichen *cultural dimensions* zu beleuchten.

- | Generalize

Der letzte Abschnitt dient dem Transfer in die Realität.

Hier sind die Teilnehmenden gefragt, Brücken in die Realität zu schlagen. Haben sie reale Beispiele von Situationen in denen die *cultural dimensions* erkennbar waren? Was würde passieren, wenn die Akteure kein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede haben? Was würde passieren, wenn sie dieses Bewusstsein haben? Wie können sie mit Rücksicht auf die *cultural dimensions* handeln? Welche sind die Grenzen der *cultural dimensions*?

Zusätzliche optionale Diskussion: *Cultural dimensions* sind eine Möglichkeit Kulturen zu clustern und somit Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu entwickeln. Wie würden sie interkulturelle Kompetenz definieren? Wie kann man interkulturelle Kompetenz anderweitig fördern?

Literatur

Die Rollen basieren auf die *synthetic cultures* von Hofstede & Pedersen (1999) und wurden mit den Auswirkungen der jeweiligen *cultural dimensions* im universitären und schulischen Kontext von Hofstede, Hofstede & Minkov (2010) ergänzt (eigene Übersetzung).

Die Struktur des Debriefings basiert auf das EIAG-Modell von Stadsklev (1980) mit Ergänzungen von Kriz & Nöbauer (2008) und Massing (2014).

Themensammlung für die Gruppenarbeit

Nachhaltigkeit:

- | Der Einfluss von Umweltorganisation auf die europäische Klimapolitik
- | Das Pariser Abkommen
- | Nachhaltige Landwirtschaft vs. Welternährung
- | Perspektiven einer nachhaltigen Entwicklung: Wie sieht die Welt im Jahr 2050 aus?

EU-Politik

- | Der Einfluss Deutschlands in EU-Institutionen
- | Erweiterungen und Vertiefungen der europäischen Integration
- | Entscheidungsfindung in der EU: Mehrheit vs. Einstimmigkeit

6 | 6

- | Die Aufgaben und Befugnisse der EU

Digitalisierung

- | Chancen und Herausforderungen einer digitalisierten Universität
- | Digitalisierung im Gesundheitsbereich
- | Sicherheit im Internet
- | Digitalisierung im Alltag: Nutzung und Wirkung von online Medien

Einführung in die Betriebswirtschaft

- | Erstellen eines Unternehmensprofil
- | Unternehmensstrategien – Bestandteile einer Strategie und Formen verschiedener Theorien
- | Marketing in einem Unternehmen – Funktionen und Ziele
- | Personal und Organisation in einem Unternehmen – Organisationsstrukturen

Kontakt und weitere Informationen

Dr Nadine Meidert
Leitung Planspiellabor
+49 7541 6009 1373

Claire Perrot-Minot
Projektmanagerin Planspiellabor
+49 7541 6009 1300

Email: planspiellabor@zu.de
Intranet: systemone.zu.de/zu/pages/Planspiellabor/
Homepage: <https://zu.de/psl>

Anhang A: Übersichtsplan

| | Setting | Anweisung für die Spielleitung | Dauer |
|-------------------|---|---|--------------------|
| Einführung | Spielanleitung | | 30 Min. |
| Block I | Einarbeitungsphase | ○ Infokarte 1 | 30. Min. |
| Block II | Seminarsetting: erste Kurssitzung | ○ Die Lehrperson übernimmt die Spielleitung. ○ Infokarte 2 | 30 Min. |
| | Gruppenarbeitssetting: Gruppenarbeit | ○ Infokarte 3 | 50 Min. |
| | Gesprächssetting: Zwischenevaluation | ○ Infokarte 4 | 10 Min. pro Gruppe |
| | Gruppenarbeitssetting: Gruppenarbeit | | 50 Min. |
| | Seminarsetting: Finale Präsentation und Note | ○ Infokarte 5 | 10 Min. pro Gruppe |
| Debriefing | | | 1,5 Std. |

Rollenkarte Studierende

| | |
|-----------------|--------------------------------------|
| Arbeitsgruppe 1 | Marta, Lucia, Marc, Arman, Louis |
| Arbeitsgruppe 2 | Tom, Imke, Karel, Lyubomir, Camilla |
| Arbeitsgruppe 3 | Liu, Benjamin, Anthony, Lilia, Maria |
| Arbeitsgruppe 4 | Pitt, Mounir, Laura, Lea, Ali |

Drucken Sie Karte von so viele Arbeitsgruppe wie Sie brauchen. Wenn Sie nicht genau 5, 10, 15 oder 20 Teilnehmende haben, können die Arbeitsgruppe 1 mit Rollen der Arbeitsgruppe 3 und die Arbeitsgruppe 2 mit Rollen der Arbeitsgruppe 4 ergänzen.

Wählen Sie eine Lehrperson aus und drucken Sie ihre Karte aus.

| Arbeitsgruppe 1

Marta (23 Jahre alt)

Sie sind zurückhaltend und formal. Sie gehören zur Kultur Hipow. Die Hipowkultur zeichnet sich durch eine hohe Machtdistanz aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Lehrende mit Respekt sogar Angst behandelt werden.
- | Lehrende den intellektuellen Weg, dem gefolgt werden muss, zeigen.
- | Lehrende alle Diskussionen, die im Kurs stattfinden, initiieren.
- | Studierende im Kurs erst das Wort ergreifen, wenn sie gefragt werden.
- | Studierende Lehrende nicht öffentlich widersprechen oder kritisieren.

Lucia (18 Jahre alt)

Sie sind eine laute Person und nutzen sehr Ihre Körpersprache. Sie gehören zur Kultur Indiv. Die Indivkultur ist stark individualistisch. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende erwarten, als Individuen behandelt zu werden.
- | Aufgaben wichtiger als Beziehungen sind.
- | Regeln für alle gelten.
- | Auseinandersetzung und offene Diskussionen heilsam sind.
- | Scheitern zu Schuldgefühlen und Selbstbewusstseinsverlust führt.

Marc (25 Jahre alt)

Sie sind eine laute und ausgelassene Person. Sie gehören zur Kultur Achievor.

Die Achievorkultur ist leistungsorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende sich in der Klasse sichtbar machen möchten und öffentlich konkurrieren.
- | Es sein kann, dass Studierende nach einer nicht sehr guten Note die Prüfung nochmal wiederholen wollen.
- | Scheitern ein Desaster ist.
- | Männer durchsetzungsfähig und ehrgeizig sind, Frauen hingegen unterwürfig und sorgfältig.
- | Konflikte ausgetragen werden.

Arman (18 Jahre alt),

Sie sind eine nervöse Person. Sie gehören zur Kultur Uncavo.

Die Uncavokultur zeichnet sich durch eine hohe Unsicherheitsvermeidung aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende klare Lernsituationen (klare Lernziele, detaillierte Prüfungsbeschreibung, strenger Zeitplan) bevorzugen.
- | Studierende erwarten, für ihre Genauigkeit belohnt zu werden.
- | Studierende erwarten, dass ihre Lehrenden alle Antworten haben.
- | Studierende sich nicht öffentlich uneinig mit den Lehrenden zeigen. Es würde als persönliche Illoyalität interpretiert werden.

Louis (26 Jahre alt)

Sie sind ernst und zurückhaltend. Sie gehören zur Kultur Lotor.

Die Lotorkultur ist langzeit-orientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Beharrlichkeit und anhaltende Bemühungen (gegenüber langsamen Ergebnissen) positiv bewertet werden.
- | Freizeit nicht wichtig ist.
- | Uneinigkeit nicht schadet.
- | Die Beziehungen nach Status geordnet sind und diese Ordnung eingehalten wird.
- | Traditionen behalten werden müssen, aber an einen modernen Kontext angepasst werden können.

|

Arbeitsgruppe 2

Tom (21 Jahre alt)

Sie sind eine offene Person. Sie gehören zur Kultur Lopow.

Die Lopowkultur zeichnet sich durch eine niedrige Machtdistanz aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende ihre Lehrende als gleichgestellte Personen betrachten und umgekehrt.
- | Studierende im Kurs intervenieren oder fragen, wenn sie etwas nicht verstehen.
- | Studierende mit ihren Lehrenden widersprüchlich debattieren und ihre Meinungsverschiedenheit ausdrücken.
- | Studierende ihren eigenen intellektuellen Weg finden wollen.

Imke (19 Jahre alt)

Sie sind eine diskrete Person und benutzen wenig Körpersprache. Sie gehören zur Kultur Collec.

Die Colleckultur ist sehr kollektivistisch. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Mitglieder einer "in-group" sich sehr nahestehen und distanziert zu "out-group"-Mitgliedern sind.
- | Harmonie immer erhalten bleiben soll. Sie vermeiden Konflikte und können nicht mit Personen sprechen, mit denen Sie sich uneinig sind.
- | Beziehungen wichtiger als die Aufgaben sind und viel Zeit auf Begrüßung und Abschiedsritualen verwendet wird.
- | Mitglieder einer "in-group" eine gegenseitige Präferenzbehandlung erwarten.
- | Scheitern zu Scham und Gesichtsverlust für Ihre ganze Gruppe führt.

Karel (26 Jahre alt)

Sie sind eine empathische und sanfte Person. Sie gehören zur Kultur Caror.

Die Carorkultur ist kooperationsorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Exzellenz kein allgemeines Ziel ist.
- | der Versuch, akademisch herausragend zu sein, schnell verspottet wird.
- | alle, sowohl Frauen als auch Männer, bescheiden sind.
- | Konflikte durch Verhandlung und Kompromisse gelöst werden.
- | Gleichheit, Solidarität und Lebensqualität zentral sind.

Lyubomir (19 Jahre alt)

Sie reagieren auf alles tief entspannt. Sie gehören zur Kultur Unctol.

Die Unctolkultur ist tolerant gegenüber Unsicherheit. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende offene Lernsituation (offene Lernziele, breite Prüfungsformen, keinen Zeitplan) bevorzugen.
- | Studierende erwarten, für ihre Originalität belohnt zu werden.
- | Studierende akzeptieren, dass Lehrende nicht alle Antworten haben.
- | es keine unnötigen Regeln geben sollte.
- | intellektuelle Meinungsverschiedenheit als Übung gesehen wird.

Camilla (18 Jahre alt)

Sie sind herzlich und formell. Sie gehören zur Kultur Shotor.

Die Shotorkultur ist kurzzeitorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Bemühungen rasche Ergebnisse bringen sollen.
- | Freizeit wichtig ist.
- | soziale Forderungen ohne Rücksicht auf Kosten erfüllt werden.
- | Uneinigkeit weniger schadet als Verletzung oder Enttäuschung.
- | Dissonanz und widersprüchliche Informationen vermieden werden.

Arbeitsgruppe 3

Liu (22 Jahre alt)

Sie sind zurückhaltend und formal.
Sie gehören zur Kultur Hipow.
Die Hipowkultur zeichnet sich durch eine hohe Machtdistanz aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Lehrende mit Respekt sogar Angst behandelt werden.
- | Lehrende den intellektuellen Weg, dem gefolgt werden muss, zeigen.
- | Lehrende alle Diskussionen, die im Kurs stattfinden, initiieren.
- | Studierende im Kurs erst das Wort ergreifen, wenn sie gefragt werden.
- | Studierende Lehrende nicht öffentlich widersprechen oder kritisieren.

Benjamin (23 Jahre alt)

Sie sind eine laute Person und nutzen sehr Ihre Körpersprache. Sie gehören zur Kultur Indiv.
Die Indivkultur ist stark individualistisch. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende erwarten, als Individuen behandelt zu werden.
- | Aufgaben wichtiger als Beziehungen sind.
- | Regeln für alle gelten.
- | Auseinandersetzung und offene Diskussionen heilsam sind.
- | Scheitern zu Schuldgefühlen und Selbstbewusstseinsverlust führt.

Anthony (28 Jahre alt)

Sie sind eine laute und ausgelassene Person. Sie gehören zur Kultur Achievor.

Die Achievorkultur ist leistungsorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende sich in der Klasse sichtbar machen möchten und öffentlich konkurrieren.
- | Es sein kann, dass Studierende nach einer nicht sehr guten Note die Prüfung nochmal wiederholen wollen.
- | Scheitern ein Desaster ist.
- | Männer durchsetzungsfähig und ehrgeizig sind, Frauen hingegen unterwürfig und sorgfältig.
- | Konflikte ausgetragen werden.

Lilia (21 Jahre alt)

Sie sind eine nervöse Person. Sie gehören zur Kultur Uncavo.

Die Uncavokultur zeichnet sich durch eine hohe Unsicherheitsvermeidung aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende klare Lernsituationen (klare Lernziele, detaillierte Prüfungsbeschreibung, strenger Zeitplan) bevorzugen.
- | Studierende erwarten, für ihre Genauigkeit belohnt zu werden.
- | Studierende erwarten, dass ihre Lehrenden alle Antworten haben.
- | Studierende sich nicht öffentlich uneinig mit den Lehrenden zeigen. Es würde als persönliche Illoyalität interpretiert werden.

Maria (19 Jahre alt)

Sie sind ernst und zurückhaltend. Sie gehören zur Kultur Lotor.

Die Lotorkultur ist langzeit-orientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Beharrlichkeit und anhaltende Bemühungen (gegenüber langsamen Ergebnissen) positiv bewertet werden.
- | Freizeit nicht wichtig ist.
- | Uneinigkeit nicht schadet.
- | Die Beziehungen nach Status geordnet sind und diese Ordnung eingehalten wird.
- | Traditionen behalten werden müssen, aber an einen modernen Kontext angepasst werden können.

Arbeitsgruppe 4

Pitt (25 Jahre alt)

Sie sind eine offene Person. Sie gehören zur Kultur Lopow.

Die Lopowkultur zeichnet sich durch eine niedrige Machtdistanz aus. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende ihre Lehrende als gleichgestellte Personen betrachten und umgekehrt.
- | Studierende im Kurs intervenieren oder fragen, wenn sie etwas nicht verstehen.
- | Studierende mit ihren Lehrenden widersprüchlich debattieren und ihre Meinungsverschiedenheit ausdrücken.
- | Studierende ihren eigenen intellektuellen Weg finden wollen.

Mounir (27 Jahre alt)

Sie sind eine diskrete Person und benutzen wenig Körpersprache. Sie gehören zur Kultur Collec.

Die Colleckultur ist sehr kollektivistisch. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Mitglieder einer "in-group" sich sehr nahestehen und distanziert zu "out-group"-Mitgliedern sind.
- | Harmonie immer erhalten bleiben soll. Sie vermeiden Konflikte und können nicht mit Personen sprechen, mit denen Sie sich uneinig sind.
- | Beziehungen wichtiger als die Aufgaben sind und viel Zeit auf Begrüßung und Abschiedsritualen verwendet wird.
- | Mitglieder einer "in-group" eine gegenseitige Präferenzbehandlung erwarten.
- | Scheitern zu Scham und Gesichtsverlust für Ihre ganze Gruppe führt.

Laura (22 Jahre alt)

Sie sind eine empathische und sanfte Person. Sie gehören zur Kultur Caror.

Die Carorkultur ist kooperationsorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Exzellenz kein allgemeines Ziel ist.
- | der Versuch, akademisch herausragend zu sein, schnell verspottet wird.
- | alle, sowohl Frauen als auch Männer, bescheiden sind.
- | Konflikte durch Verhandlung und Kompromisse gelöst werden.
- | Gleichheit, Solidarität und Lebensqualität zentral sind.

Lea (23 Jahre alt)

Sie reagieren auf alles tief entspannt. Sie gehören zur Kultur Unctol.

Die Unctolkultur ist tolerant gegenüber Unsicherheit. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Studierende offene Lernsituation (offene Lernziele, breite Prüfungsformen, keinen Zeitplan) bevorzugen.
- | Studierende erwarten, für ihre Originalität belohnt zu werden.
- | Studierende akzeptieren, dass Lehrende nicht alle Antworten haben.
- | es keine unnötigen Regeln geben sollte.
- | intellektuelle Meinungsverschiedenheit als Übung gesehen wird.

Ali (28 Jahre alt)

Sie sind herzlich und formell. Sie gehören zur Kultur Shotor.

Die Shotorkultur ist kurzzeitorientiert. Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

- | Bemühungen rasche Ergebnisse bringen sollen.
- | Freizeit wichtig ist.
- | soziale Forderungen ohne Rücksicht auf Kosten erfüllt werden.
- | Uneinigkeit weniger schadet als Verletzung oder Enttäuschung.
- | Dissonanz und widersprüchliche Informationen vermieden werden.

Rollenkarte Lehrperson

| Dr. Michaela Müller

Sie sind 35 Jahre alt. Sie sind Postdoktorandin und haben in diesem Rahmen zwei Lehrveranstaltungen im Semester zu übernehmen.

Ihr kultureller Hintergrund beeinflusst stark Ihr Verhalten und Ihre Beziehungen mit den Studierenden.

Sie betrachten die Studierenden als gleichgestellte Personen und umgekehrt.

Der Lernprozess ist auf die Studierenden zentriert und Sie erwarten von den Studierenden Initiative und Input. Für Sie geschieht effektives Lernen, wenn eine beidseitige Kommunikation gut funktioniert.

Sie betrachten die Studierenden als Individuen. Regeln gelten für alle und Auseinandersetzungen sowie offene Diskussionen sind heilsam. Das Ziel von Lernen und Universität ist, Individuen dabei zu helfen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden und ihnen beizubringen, wie man lernt. Scheitern bedeutet einen gesellschaftlichen Gesichtsverlust.

Sie finden, dass Wettbewerb zwischen den Studierenden eine positive Sache ist und fördern diesen. Ihrer Ansicht nach sollen Männer durchsetzungsfähig und ehrgeizig sein, Frauen hingegen unterwürfig und sorgfältig.

Ihnen ist es wichtig, klare Lernsituationen (klare Lernziele, detaillierte Prüfungsbeschreibung, strenger Zeitplan) zu schaffen. Sie belohnen die Studierende für ihre Genauigkeit.

Sie schätzen Beharrlichkeit und anhaltende Bemühungen anstatt schneller Ergebnisse.

| Prof. Dr. Pablo Hernandez

Sie sind 49 Jahre alt. Sie sind Professor und haben in diesem Rahmen zwei Lehrveranstaltungen im Semester zu übernehmen.

Ihr kultureller Hintergrund beeinflusst stark Ihr Verhalten und Ihre Beziehungen mit den Studierenden.

Sie erwarten Respekt gegenüber Ihrer Person und Ihres Status. Als Professor zeigen Sie den intellektuellen Weg und initiieren alle Diskussionen, die im Kurs stattfinden.

Sie betrachten die Studierenden als Individuen. Regeln gelten für alle und Auseinandersetzung sowie offene Diskussionen sind heilsam. Das Ziel von Lernen und Universität ist, Individuen dabei zu helfen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden und ihnen beizubringen, wie man lernt. Scheitern bedeutet einen gesellschaftlichen Gesichtungsverlust.

Gleichheit, Solidarität und Lebensqualität sind zentral in Ihrem Seminar und in Ihrem Verhalten. Versuche, exzellent zu sein verspotten Sie. Sie erwarten von allen, Studentinnen und Studenten, bescheiden zu sein und Konflikte durch Kompromisse zu lösen.

Ihnen ist es wichtig, klare Lernsituationen (klare Lernziele, detaillierte Prüfungsbeschreibung, strenger Zeitplan) zu schaffen. Sie belohnen die Studierenden für ihre Genauigkeit.

Sie sind der Meinung, dass Bemühungen rasche Ergebnisse bringen sollen und dass Freizeit wichtig ist. Sie vermeiden widersprüchliche Informationen und Dissonanz.

| Dr. Kimberley Johnson

Sie sind 41 Jahre alt. Sie sind Wissenschaftlerin und haben in diesem Rahmen eine Lehrveranstaltung im Semester zu übernehmen.

Ihr kultureller Hintergrund beeinflusst stark Ihr Verhalten und Ihre Beziehungen mit den Studierenden.

Sie betrachten die Studierenden als gleichgestellte Personen und umgekehrt. Der Lernprozess ist auf die Studierenden zentriert und Sie erwarten von den Studierenden Initiative und Input. Für Sie geschieht effektives Lernen, wenn eine beidseitige Kommunikation gut funktioniert.

Sie betrachten die Studierenden als Individuen. Regeln gelten für alle und Auseinandersetzungen sowie offene Diskussionen sind heilsam. Das Ziel von Lernen und Universität ist, Individuen dabei zu helfen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden und ihnen beizubringen, wie man lernt. Scheitern bedeutet einen gesellschaftlichen Gesichtungsverlust.

Sie finden, dass Wettbewerb zwischen den Studierenden eine positive Sache ist und fördern diesen. Ihrer Ansicht nach sollen Männer durchsetzungsfähig und ehrgeizig sein, Frauen hingegen unterwürfig und sorgfältig.

Ihnen ist es wichtig offene Lernsituation (offene Lernziele, breite Prüfungsformen, keinen Zeitplan) zu schaffen. Sie belohnen die Studierenden für ihre Originalität. Intellektuelle Meinungsverschiedenheit sehen Sie als Übung und geben auch zu, wenn Sie auf eine Frage nicht die Antwort kennen.

Sie sind der Meinung, dass Bemühungen rasche Ergebnisse bringen sollen und dass Freizeit wichtig ist. Sie vermeiden widersprüchliche Informationen und Dissonanz.

| Prof. Dr. Krishna Kumar

Sie sind 45 Jahre alt. Sie sind Professor und haben in diesem Rahmen zwei Lehrveranstaltungen im Semester zu übernehmen.

Ihr kultureller Hintergrund beeinflusst stark Ihr Verhalten und Ihre Beziehungen mit den Studierenden.

Sie erwarten Respekt gegenüber Ihrer Person und Ihres Status. Als Professor zeigen Sie den intellektuellen Weg und initiieren alle Diskussionen, die im Kurs stattfinden.

Für Sie sind Beziehungen wichtiger als Aufgaben. Sie verwenden viel Zeit auf Begrüßung und Abschiede, Einführung und Abschiedsrituale. Harmonie soll immer erhalten bleiben.

Gleichheit, Solidarität und Lebensqualität sind zentral in Ihrem Seminar und in Ihrem Verhalten. Versuche, exzellent zu sein, verspotten Sie. Sie erwarten von allen, Studentinnen und Studenten, bescheiden zu sein und Konflikte durch Kompromisse zu lösen.

Ihnen ist es wichtig offene Lernsituation (offene Lernziele, breite Prüfungsformen, keinen Zeitplan) zu schaffen. Sie belohnen die Studierenden für ihre Originalität. Intellektuelle Meinungsverschiedenheit sehen Sie als Übung und geben auch zu, wenn Sie auf eine Frage nicht die Antwort kennen.

Sie schätzen Beharrlichkeit und anhaltende Bemühungen anstatt schneller Ergebnisse.

Marta

23 Jahre alt
Kultur Hipow

Lucia

18 Jahre alt
Kultur Indiv

Marc

25 Jahre alt
Kultur Achievor

Arman

18 Jahre alt
Kultur Uncavo

Louis

26 Jahre alt
Kultur Lotor

Tom

21 Jahre alt
Kultur Lopow

Imke

19 Jahre alt
Kultur Collec

Karel

26 Jahre alt
Kultur Caror

Lyubomir

19 Jahre alt
Kultur Unctol

Camilla

18 Jahre alt
Kultur Shotor

Liu

22 Jahre alt
Kultur Hipow

Benjamin

23 Jahre alt
Kultur Indiv

Anthony

28 Jahre alt
Kultur Achievor

Lilia

21 Jahre alt
Kultur Uncavo

Maria

19 Jahre alt
Kultur Lotor

Pitt

25 Jahre alt
Kultur Lopow

Laura

22 Jahre alt
Kultur Caror

Lea

23 Jahre alt
Kultur Unctol

Mounir

27 Jahre alt
Kultur Collec

Ali

28 Jahre alt
Kultur Shotor

Infokarte 1: Lehrperson

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Gesprächen mit Studierenden?
- | Wie interagieren Sie mit Ihren Studierenden? Was erwarten Sie von ihnen?
- | Was mögen Sie am Lehren, was sind Ihre Lehrmethoden?

Infokarte 1: Hipow

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Lopow

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Indiv

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Indiv

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Collec

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Achievor

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Caror

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Lotor

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Shotor

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Uncavo

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 1: Unctol

Lesen Sie sorgfältig Ihre Rollenkarte. Sie sagt etwas über Ihren kulturellen Hintergrund aus.

Überlegen und praktizieren Sie ggf. mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe:

- | Wie verhalten Sie sich im Seminar? In Arbeitsgruppen?
- | Wie interagieren Sie mit den Mitgliedern Ihrer Kulturgruppe, mit Ihren Lehrenden und mit Ihren anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen?
- | Warum studieren Sie dieses Fach?
- | Was wollen Sie nach Ihrem Abschluss erreichen?

Infokarte 2: Lehrperson

Heute ist Ihre erste Kurssitzung. Sie haben die Liste der Themen für die Gruppenarbeit vorbereitet. Die Gruppen stehen auch schon fest: Siehe Farbe auf den Namensschildern. Sie verteilen die Themen zwischen den Gruppen. Anschließend möchten Sie den Zeitplan für die Arbeit festlegen. Ziel ist es, dass die Gruppen in zwei Stunden fertig sind und ihre Arbeit vorstellen können. Dazwischen ist eine Zwischenevaluation von 10 Minuten pro Gruppe vorgesehen.

Infokarte 3: Lehrperson

Die Gruppen haben ein Thema sowie einen Zeitplan und können mit ihrer Arbeit anfangen. Sie geben ihnen so viel Zeit, wie sie im Kurs festgelegt haben. Danach fangen Sie mit den einzelnen Gruppen nacheinander an, die Zwischenevaluation von 10 Minuten durchzuführen. In der Zwischenevaluation erwarten Sie eine kurze Darstellung zum Stand der Arbeit. Dazu stellen Sie kritische Fragen und geben Anregungen. In der Zwischenzeit bereiten Sie Fragen zu den Themen vor.

Infokarte 3: Arbeitsgruppe 1

Sie haben ein Thema und einen Zeitplan für Ihre Arbeit. Sie arbeiten zusammen und bereiten sich für die erste Zwischenevaluation vor. Hier sollen Sie den Stand Ihrer Arbeit vorstellen. Die Lehrperson stellt dazu Fragen und macht Anregungen für die weitere Bearbeitung. Die Zwischenevaluation dauert 10 Minuten.

Infokarte 3: Arbeitsgruppe 2

Sie haben ein Thema und einen Zeitplan für Ihre Arbeit. Sie arbeiten zusammen und bereiten sich für die erste Zwischenevaluation vor. Hier sollen Sie den Stand Ihrer Arbeit vorstellen. Die Lehrperson stellt dazu Fragen und macht Anregungen für die weitere Bearbeitung. Die Zwischenevaluation dauert 10 Minuten.

Infokarte 3: Arbeitsgruppe 3

Sie haben ein Thema und einen Zeitplan für Ihre Arbeit. Sie arbeiten zusammen und bereiten sich für die erste Zwischenevaluation vor. Hier sollen Sie den Stand Ihrer Arbeit vorstellen. Die Lehrperson stellt dazu Fragen und macht Anregungen für die weitere Bearbeitung. Die Zwischenevaluation dauert 10 Minuten.

Infokarte 3: Arbeitsgruppe 4

Sie haben ein Thema und einen Zeitplan für Ihre Arbeit. Sie arbeiten zusammen und bereiten sich für die erste Zwischenevaluation vor. Hier sollen Sie den Stand Ihrer Arbeit vorstellen. Die Lehrperson stellt dazu Fragen und macht Anregungen für die weitere Bearbeitung. Die Zwischenevaluation dauert 10 Minuten.

Infokarte 4: Lehrperson

Sie rufen jede Gruppe nacheinander in Ihr Büro für die Zwischenevaluation. Die anderen Gruppen sollen weiterarbeiten. Nach der Zwischenevaluation arbeiten die Gruppen weiter bis sie zur finalen Präsentation gerufen werden.

Infokarte 4: Arbeitsgruppe 1

Nach der Zwischenevaluation arbeiten Sie weiter bis zur finalen Präsentation. In der finalen Präsentation stellen Sie Ihre fertige Arbeit vor. Die finale Präsentation dauert ebenfalls 10 Minuten.

Infokarte 4: Arbeitsgruppe 2

Nach der Zwischenevaluation arbeiten Sie weiter bis zur finalen Präsentation. In der finalen Präsentation stellen Sie Ihre fertige Arbeit vor. Die finale Präsentation dauert ebenfalls 10 Minuten.

Infokarte 4: Arbeitsgruppe 3

Nach der Zwischenevaluation arbeiten Sie weiter bis zur finalen Präsentation. In der finalen Präsentation stellen Sie Ihre fertige Arbeit vor. Die finale Präsentation dauert ebenfalls 10 Minuten.

Infokarte 4: Arbeitsgruppe 4

Nach der Zwischenevaluation arbeiten Sie weiter bis zur finalen Präsentation. In der finalen Präsentation stellen Sie Ihre fertige Arbeit vor. Die finale Präsentation dauert ebenfalls 10 Minuten.

Infokarte 5: Lehrperson

Sie rufen jede Gruppe nacheinander in Ihr Büro für die finale Präsentation. Die Gruppe stellt ihre Arbeit vor. Im Anschluss stellen Sie ein paar Fragen und geben der gesamten Gruppe eine Note.

Reflexionsbogen

Nach jeder Phase der Gruppenarbeit schreiben Sie Ihre Gedanken und Überlegungen auf. Nehmen Sie die vorgeschlagenen Fragen als Anregung und schreiben Sie ein paar Sätze zu Ihren Erfahrungen.

Reflexion 1: Themenverteilung und Zeitplanung

In der ersten Kurssitzung wurden die Themen der Referate verteilt. Wie schätzen Sie die Interaktionen der Studierenden mit der Lehrperson ein? Was ist Ihnen bei dem Verhalten von Kommilitoninnen und Kommilitonen aufgefallen?

Anschließend wurde der Zeitplan für die Gruppenarbeit festgelegt. Wie wurde der Zeitplan festgelegt? Haben Sie unterschiedliche Vorstellungen und Anforderungen von der Lehrperson und von Ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen wahrgenommen?

Reflexion 2: Zwischenevaluation

Nach einer ersten Arbeitsphase wurden Sie zu einer Zwischenevaluation mit der Lehrperson eingeladen. Wie wurde diese Zwischenevaluation in Ihrer Gruppe vorbereitet? Wie schätzen Sie den Beitrag der Gruppenmitglieder dazu ein? Was ist Ihnen bei dem Verhalten Ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen während der Zwischenevaluation aufgefallen? Ist Ihnen was bei der Interaktion mit der Lehrperson aufgefallen?

Reflexion 3: Finale Präsentation und Note

Zum Abschluss haben Sie Ihre Arbeit der Lehrperson vorgestellt und eine Note dafür bekommen. Sind Sie zufrieden mit der geleisteten Arbeit, der Art der Präsentation und der Note? Wie schätzen Sie den Beitrag Ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen dazu sowie ihre Reaktionen auf die Note ein?

Reflexion 4: Gruppenarbeit

Sie haben in einer Gruppe mit unterschiedlichen Personen zusammengearbeitet. Wie ist die Zusammenarbeit gelaufen? Gab es Unstimmigkeiten, gar Konflikte? Erkennen Sie Unterschiede darin, wie die Gruppenmitglieder sich eingebracht haben?

Hintergrundinformationen zu den *cultural dimensions*

Geert Hofstede ist ein niederländischer Sozialpsychologe, der insbesondere für die beiden Bücher *Culture's consequence* und *Cultures and Organizations: Software of the mind* bekannt ist.

Seit Beginn des 20. Jahrhunderts wird in der Sozialanthropologie davon ausgegangen, dass alle Gesellschaften den gleichen Grundproblemen gegenüberstehen. Nur die Antworten auf diese unterscheiden sich.

Das Buch *Cultures and Organizations: Software of the mind* von Gert Hofstede setzt sich mit den unterschiedlichen Formen des Denkens, Fühlens und Handlungens der Menschen auseinander. Obwohl diese enorm unterschiedlich sind, steckt dahinter eine Struktur, eine *software of the mind* wie er es nennt, die hilft, unterschiedliche Reaktionen zu verstehen und zum gegenseitigen Verständnis beitragen kann.

Die *cultural dimensions* bilden diese Struktur ab. Sie basieren auf der Analyse eines damals einzigartigen Datensatzes zu den Werten und Einstellungen von IBM-Mitarbeitern in mehr als 50 Ländern weltweit.

Eine *cultural dimension* umfasst eine Zusammenstellung an empirisch beobachteten Phänomenen, die in einer Gesellschaft auftreten, ohne, dass sie abhängig voneinander zu sein scheinen.

Diese *cultural dimensions* sind folgende:

- | **Machtdistanz** (von klein zu groß)
- | **Kollektivismus gegenüber Individualismus**
- | **Leistungsorientierung vs. Kooperationsorientierung** (auch Maskulinität vs. Feminität genannt)
- | **Unsicherheitsvermeidung** (von schwach zu stark)
- | **Langzeitorientierung vs. Kurzzeitorientierung**
- | Genuss gegenüber Zurückhaltung (diese wurde in diesem Planspiel nicht berücksichtigt)

Power distance oder Machtdistanz

Der Machtdistanzindex beschreibt die Abhängigkeitsbeziehungen innerhalb eines Landes. Anhand von hierarchischen Beziehungen, wie Eltern-Kinder, Lehrende-Lernende, Führungskraft- Mitarbeitende oder formalen Strukturen innerhalb von Organisationen wird die Ausgestaltung der Machtdistanz verdeutlicht. In Kulturen mit hoher Machtdistanz ist es üblich, dass Entscheidungsprozesse von „oben nach unten“ verlaufen und diesen Entscheidungen nicht widersprochen wird. Je geringer die Machtdistanz ist, desto partizipativer sind die Entscheidungsfindungsprozesse.

In Ländern mit kleiner Machtdistanz tendieren untergestellte Personen dazu, einfacher obergestellte Personen anzusprechen oder Ihnen zu widersprechen. In Ländern mit großer Machtdistanz gibt es eine starke Abhängigkeit der untergestellten Personen von Autoritäten.

Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

| Große Machtdistanz | Kleine Machtdistanz |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Lehrende mit Respekt sogar Ehrfurcht behandelt werden Lehrende den intellektuellen Weg - dem gefolgt werden muss - zeigen Lehrende alle Diskussionen, die im Kurs stattfinden, initiieren Studierende im Kurs erst das Wort ergreifen, wenn sie gefragt werden Studierende Lehrende nicht öffentlich widersprechen oder kritisieren | <ul style="list-style-type: none"> Studierende ihre Lehrende als gleichgestellte Personen betrachten und umgekehrt Studierende im Kurs fragen, wenn sie etwas nicht verstehen Studierende mit ihren Lehrenden widersprüchlich debattieren und ihre Meinungsverschiedenheit ausdrücken Studierende ihren eigenen intellektuellen Weg finden wollen |

Für mehr Informationen und Beispiele, siehe Kapitel 3.

Collectivism versus individualism oder Kollektivismus versus Individualismus

Kollektivismus zeichnet Gesellschaften aus, in denen Individuen von ihrer Geburt an in stark geschlossenen In-Groups aufwachsen, die sie ihr ganzes Leben lang unterstützen und im Gegenzug dafür bedingungslose Loyalität einfordern.

Individualismus dahingegen beschreibt Gesellschaften in den die sozialen Bindungen loser sind und in denen erwartet wird, sich ausschließlich um sich und seine engen Familienmitglieder zu kümmern.

Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

| Kollektivismus | Individualismus |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Mitglieder einer "in-group" einander sehr nahe sind und distanziert gegenüber von "out-group"-Mitglieder Harmonie immer erhalten bleiben soll Konflikte sowie Personen mit denen Uneinigkeit besteht, werden gemieden Beziehungen wichtiger als die Aufgabe sind Mitglieder der gleichen "in-group" gegenseitige Präferenzbehandlung erwarten Scheitern zu Scham und Gesichtsverlust für die ganze Gruppe führt | <ul style="list-style-type: none"> Studierende erwarten, als Individuen behandelt zu werden, Die Aufgabe wichtiger als Beziehungen ist Regeln für alle gleichermaßen gelten Auseinandersetzungen und offene Diskussionen heilsam sind Scheitern zu Schuldgefühlen und Selbstbewusstseinsverlust führt |

Für mehr Informationen und Beispiele, siehe Kapitel 4.

Achievement-orientation versus cooperation-orientation oder Leistungsorientierung versus Kooperationsorientierung

Eine Gesellschaft wird als männlich oder leistungsorientiert bezeichnet, wenn die emotionalen Geschlechterrollen klar voneinander getrennt sind: Männer sollen

durchsetzungsfähig, zäh und auf materiellen Erfolg ausgerichtet sein, während Frauen bescheidener, zarter und besorgter über die Qualität des Lebens sein sollen.

Eine Gesellschaft wird als weiblich oder kooperationsorientiert bezeichnet, wenn sich Geschlechterrollen überschneiden: Sowohl Männer als auch Frauen sollen bescheiden, zärtlich und um die Lebensqualität besorgt sein.

Diese cultural dimension ist die umstrittenste. Ein Grund hierfür ist, dass diese Dimension nicht mit nationalem Wohlstand korreliert. Für alle zuvor genannten Dimensionen tendierten wohlhabende Länder zum selben Pol, während ärmere Länder zum anderen Pole tendierten. Dies wurde als Begründung genommen, den einen Pol "besser" zu erachten als der anderen sei. Für diese Dimension stimmt dies nicht.

Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

| Männlich oder Leistungsorientierung | Weiblich oder Kooperationsorientierung |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Studierende sich in der Klasse sichtbar machen möchten und öffentlich konkurrieren es sein kann, dass Studierende nach einer nicht sehr guten Note die Prüfung nochmal wiederholen wollen Scheitern ein Desaster ist Männer durchsetzungsfähig, ehrgeizig und robust sind, Frauen hingegen unterwürfig, zart und sorgfältig Konflikte ausgetragen werden | <ul style="list-style-type: none"> Exzellenz kein allgemeines Ziel ist der Versuch, exzellent zu sein schnell verspottet wird alle, sowohl Frauen als auch Männer, bescheiden sind Konflikte durch Verhandlung und Kompromisse gelöst werden Gleichheit, Solidarität und Lebensqualität zentral sind |

Für mehr Informationen und Beispiele, siehe Kapitel 5.

Uncertainty avoidance oder Unsicherheitsvermeidung

Die Unsicherheitsvermeidung kann definiert werden als das Ausmaß, in dem sich die Mitglieder einer Kultur durch mehrdeutige oder unbekannte Situationen bedroht fühlen. Dieses Gefühl zeichnet sich unter anderem durch nervösen Stress, ein Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit und der Einhaltung schriftlicher wie ungeschriebener Regel aus. Unsicherheitsvermeidung heißt nicht Risikovermeidung. Das Unsicherheitsgefühl ist diffus und hat keinen Gegenstand. Paradoxerweise kann es zu risikoreichen Situationen führen, um eine Unsicherheitssituation zu vermeiden.

Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

| Schwache Unsicherheitsvermeidung | Starke Unsicherheitsvermeidung |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Studierende offene Lernsituation (offene Lernziele, breite Prüfungsformen, keinen Zeitplan) bevorzugen Studierende erwarten, für ihre Originalität belohnt zu werden Studierende akzeptieren, dass Lehrende nicht alle Antworten haben es keine unnötigen Regeln geben sollte intellektuelle Meinungsverschiedenheit als Übung gesehen wird | <ul style="list-style-type: none"> Studierende klare Lernsituationen (klare Lernziele, detaillierte Prüfungsbeschreibung, strenger Zeitplan) bevorzugen Studierende erwarten, für ihre Genauigkeit belohnt zu werden Studierende erwarten, dass ihre Lehrenden alle Antworten haben Studierende sich nicht öffentlich uneinig mit den Lehrenden zeigen |

Für mehr Informationen und Beispiele, siehe Kapitel 6.

Long-term versus short-term orientation oder Langzeitorientierung versus Kurzzeitorientierung

Diese Dimension wurde nicht aus dem IBM-Datensatz ermittelt, da die Fragen hierfür nicht gestellt wurden. Der IBM-Fragebogen wurde von westlichen Wissenschaftlern vorbereitet. Als chinesische Wissenschaftler einen Fragebogen (die Chinese Value survey) erarbeiteten, kamen die drei Dimensionen Machtdistanz, Kollektivismus vs. Individualismus und Leistungsorientierung vs. Kooperationsorientierung raus. Die Unsicherheitsvermeidung konnte hier nicht wiedergefunden werden dafür aber eine weitere Dimension, die mit Langzeitorientierung vs. Kurzzeitorientierung benannt wurde.

Langzeitorientierung steht für die Förderung von Tugenden, die sich an zukünftigen Belohnungen orientieren, insbesondere Ausdauer und Sparsamkeit. Kurzzeitorientierung steht für die Förderung von Tugenden im Zusammenhang mit der Vergangenheit und Gegenwart, insbesondere die Achtung der Tradition, die Erhaltung des Gesichts und die Erfüllung sozialer Verpflichtungen.

Im universitären Kontext bedeutet dies, dass:

| Langzeitorientierung | Kurzzeitorientierung |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Beharrlichkeit und anhaltende Bemühungen (gegenüber langsamen Ergebnissen) positiv bewertet werden Man nie aufgeben soll Freizeit nicht wichtig ist Uneignigkeit nicht schadet | <ul style="list-style-type: none"> Bemühungen rasche Ergebnisse bringen sollen Freizeit wichtig ist soziale Forderungen ohne Rücksicht auf Kosten erfüllt werden Uneinigkeit weniger schadet als Verletzung oder Enttäuschung Dissonanz und widersprüchliche Informationen vermieden werden |

Für mehr Informationen und Beispiele, siehe Kapitel 7.

Rolle der Lehrperson

Die Lehrperson-Profile im Planspiel wurden auf der Basis der realen Datensätzen von Kulturen konzipiert. Diese wurden dann zugespitzt.

| | Michael Müller - Deutschland | Pablo Hernandez - Spanien | Kimberly Johnson - USA | Krishna Kumar - Indien | |
|------------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|---|
| Machtdistanz | 35 | 57 | 40 | 77 | Die Werten gehen von 11 (Österreich) bis 104 (Malaysia). Spanien und Indien wurden als große, USA und Deutschland als kleine Machtdistanz zugespitzt, |
| Kollektivismus vs. Individualismus | 67 | 51 | 91 | 48 | Werten: von 6 (Guatemala) bis 91 (USA). |

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|---|
| | | | | | Indien wurde als kollektivistische Kultur zugespitzt. USA, Deutschland und Spanien als individualistische. |
| Leistungsorientierung vs. Kooperationsorientierung | 66 | 42 | 62 | 56 | Werte: von 5 (Schweden) bis 110 (Slowakei). USA und Indien wurden als kooperationsorientierte Deutschland und Spanien als Leistungsorientierte Kulturen zugespitzt. |
| Unsicherheitsvermeidung | 65 | 86 | 46 | 40 | Werte: von 8 (Singapur) bis 112 (Griechenland). Indien und USA wurde mit einer schwachen, Deutschland und Spanien mit einer hohen Unsicherheitsvermeidung zugespitzt. |
| Langzeitorientierung vs. Kurzzeitorientierung | 83 | 48 | 26 | 51 | Werte: von 0 (Puerto Rico) bis 100 (Südkorea). Spanien und USA wurden als kurzzeitorientierte, Deutschland und Indien als langzeitorientierte Kulturen zugespitzt |