

Interkulturelle Teamkompetenz

Karriere Baustein und
persönliche Lernchance

Kontakt:

Dipl.-Psych.

Stefanie Gruttauer

gruttauer@gm.fh-koeln.de

Zimmer: 2236

Betriebswirtschaftliches
Institut Gummersbach



Warum ein solches Modul?

Wir sitzen in unseren Büros, schreiben und beantworten unzählige Emails, jagen nach Informationen im Internet, erteilen Aufträge und erfüllen Anforderungen über die moderne E-Commerce Landschaft und wundern uns dann, dass in den Projektteams, bei Sitzungen und Konferenzen plötzlich auf ungeahnte Defizite stoßen.

[...]

Wir bei Phillips werden auch in Zukunft der Sprachlosigkeit in unserer Email – Welt die Entwicklung von Teams und ihren Konfliktlösungen a priori entgegensetzen, denn schließlich wird – trotz aller Lobpreisungen von Internet und Intranet, Email und E-Commerce und der so genannten Ära der Kommunikationsgesellschaft – **Business noch immer zwischen den Menschen gemacht.**

Michel Franke Personalleiter Philips GMBH

Was? – Womit? – Wozu? – Learning Outcome

Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, selbsterlebte und fremde interkulturelle Interaktionssituationen insbesondere der Teamarbeit als Fall zu rekonstruieren, modellgestützt zu analysieren und situationsadäquate Handlungsmöglichkeiten für eine produktive Situationsgestaltung abzuleiten.

Lernbericht
(Prüfung)

Für einen erfolgreichen Lernprozess ist es dafür notwendig, dass sie zentrale Konzepte der interkulturellen und Teamforschung sicher beschreiben und in Anwendungssituationen nutzen.

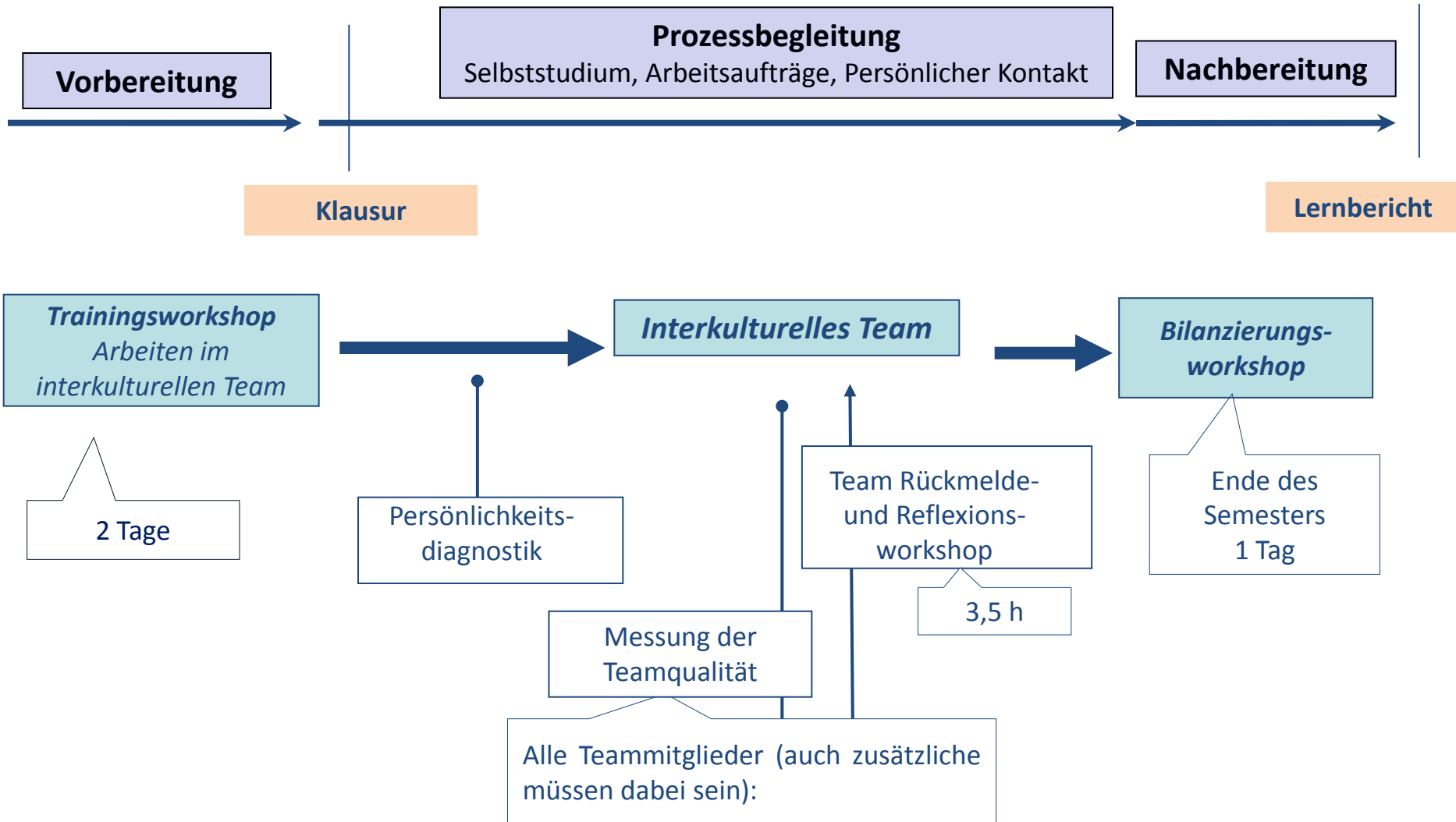
Prüfung
(Lernbericht)

Ferner sind sich die Studierenden über die eigenkulturelle Prägung sowie persönliche Stärken und Schwächen in der interkulturellen Teamarbeit bewusst. Sie können diese in Beziehung zu Kriterien der interkultureller Teamkompetenz setzen und Entwicklungsbedarfe ableiten, mit dem Ziel sich auf unterschiedliche Teampartner einstellen zu können.

**Unbenotet
und
Einfluss im
Lernbericht**

Das Modul „Interkulturelle Teamkompetenz“ trägt im Rahmen des Studiums der Ingenieurwissenschaft und der Informatik dazu bei, die nötigen Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben, um effektiv mit anderen Menschen in unterschiedlichen Situationen und internationalem Umfeld fachübergreifend konstruktiv zusammenzuarbeiten sowie in eine entsprechende Führungsfunktion hineinzuwachsen (Kooperation, Teamwork, Führung) [vgl. Qualifikationsrahmen]

Wie – How do we get there? – Kombination aus Theorie und Praxis



Voraussetzung für die Teilnahme am Modul

Voraussetzung: Checkliste

- Alle Studierenden im Hauptstudium
- Möglichkeit der Realisierung einer Teamarbeit in einem regulären Studienfach oder selbstständige Suche nach einer Teamarbeit (Dauer mind. 4 Wochen besser ein Semester).
- Anmeldung als Einzelperson oder schon als interkulturelles Team
- Als Einzelperson: Selbstständige Suche nach einem Teamprojekt, welches interkulturell zusammengesetzt ist und unten genannten Kriterien entspricht.

Voraussetzung: Team

- mehrkulturelle Zusammensetzung (mind. ein ausländischer und mindestens ein deutscher Studierender)
- mindestens drei Teammitglieder, höchstens sechs Teammitglieder (in Ausnahmefällen auch zwei Teammitglieder möglich)

Voraussetzung für das Bestehen des Moduls

1. Verpflichtende Teilnahmen an allen Workshoptagen sowie Persönlichkeitsrückmeldung und Teamreflexion*.
2. Bearbeitung der Arbeitsaufträge (genaue Aufgabenstellung und Abgabezeitpunkt am Ende des Workshops)
 - 2a) Persönlichkeitsdiagnose: Selbstreflexion [Individuell, keine Note]
 - 2b) Teamreflexion: Teamnormen und Aktionsplan [Team, keine Note]
3. Prüfung [90 min, Individualleistung]
4. Lernbericht über die Erfahrungen in der Teamarbeit [Individualleistung]

Alle Unterlagen werden auf ILIAS „Interkulturelle Teamkompetenz“ hochgeladen. Das Passwort wird Ihnen nach dem ersten Workshop zugeschickt.

*Krankheit ist binnen 3 Tagen mit Attest zu bestätigen. Bei insgesamt > 15% Abwesenheit bei den Pflichtterminen wird keine Zertifikat für die Kursteilnahme mehr ausgestellt.

Arbeitsaufträge

Persönlichkeitsdiagnose:

Lernziel laut Modulbeschreibung

Die Studierenden sind sich über die eigenkulturelle Prägung sowie persönliche Stärken und Schwächen in der interkulturellen Teamarbeit bewusst. Sie können diese in Beziehung zu Kriterien der interkultureller Teamkompetenz setzen und Entwicklungsbedarfe ableiten, mit dem Ziel sich auf unterschiedliche Teampartner einstellen zu können.

Verpflichtende Notizen und Gedanken für die Besprechung. (Unterlagen auf ILIAS)

- Was sind meine Stärken/Was meine Schwächen? Wie stehe diese in Bezug auf die behandelten Interkulturellen Teamkompetenzen?
- Welche Fragen habe ich?
- An was würde ich gerne arbeiten?

Arbeitsaufträge

Teamreflexion: Lernziel laut Modulbeschreibung

Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, selbsterlebte und fremde interkulturelle Interaktionssituationen insbesondere der Teamarbeit als Fall zu rekonstruieren, modellgestützt zu analysieren und situationsadäquate Handlungsmöglichkeiten für eine produktive Situationsgestaltung abzuleiten.

1. Teamnormen

- Bilden Sie mit Ihrem gesamten ITK-Team Teamnormen analog zur Workshopübung. Unterlagen finden Sie auf ILIAS.
- Einzureichen bis eine Woche nach Ende Ihres Workshops an ITK_Gummersbach@outlook.de; cc: gruttauer@gm.fh-koeln.de
- Angaben: Teammitglieder, Teamprojekt. Titel: Folgendermaßen wollen wir zusammen arbeiten:

2. Aktionsplan:

- Nach der Teamreflexion haben Sie die Aufgabe, Ihren Aktionsplan auszuarbeiten. Eine Woche nach der Teamreflexion ist die Abgabe: ITK_Gummersbach@outlook.de; cc: gruttauer@gm.fh-koeln.de
- Was läuft gut bei uns/Wollen wir beibehalten? Was machen wir dafür genau?
- Was wollen wir verbessern? Und wie genau soll das aussehen/Kann es überprüft werden?

Arbeitsaufträge

Lernbericht

Aufgabe:

Jeder Studierende hat die Aufgabe eine „kritische Interaktionssituation“ in seinem Teamprojekt zu identifizieren und zu beschreiben. Erfolgskritische Interaktionssituationen sind Situationen, die auffallen, weil sie unerwartet verliefen, im positiven wie negativen Sinne oder einen „Changing point“ beschreiben.

Auf Basis dieser Situation ist eine Analyse der Einflussfaktoren in Hinblick auf Kultur-Person-Situations-Dreieck modellgeleitet vorzunehmen, dementsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten und auf deren Realisierbarkeit zu gewichten oder schon durchgeführte Verbesserungsmaßnahmen modellgestützt zu beschreiben.

Da jeder Studierende eine individuelle Sichtweise auf die Situation hat, ist der Lernbericht individuell zu erstellen.

Formale wissenschaftliche Arbeitskriterien sind einzuhalten! Siehe Skript Wissenschaftliches Arbeiten aus *Mentoring4Beginners*.

Darüberhinaus:

Titelblatt: Name, Studiengang, Matrikelnummer; Team

Schrift: Blocksatz, Times New Roman 12, Zeilenabstand, 1,15

Literaturverzeichnis

Seitenangaben: > 4 Seiten

Arbeitsaufträge

Teamreflexion: Lernbericht

Folgendermaßen ist dabei vorzugehen

1. Identifizieren und beschreiben Sie eine selbst erlebte „Kritische Interaktionssituation“ in Ihrer Teamprojekt. Beschreiben Sie dabei die Situation neutral, Aktion und Reaktion von Ihnen und Ihrem/n Teampartner/n ohne den Interaktionspartner zu werten.
2. Führen Sie Ihre ursprünglichen Erwartungen an die Situation an und Ihre Annahme, was die Absichten des/r Interaktionspartner/s waren.
3. Analysieren Sie die Situation für sich und den Interaktionspartner/n auf den drei Einflussfaktoren Kultur, Person und Situation und wählen Sie dafür die passenden Theoriemodelle aus.
Kultur: z.B. Kulturmodelle von Hofstede, Hall, Thomas
Person: z.B. Bezug auf Persönlichkeitsdiagnostik, Bennett Sensibilitätsmodell
Situation: z.B. Chancen/Risiken von Teamarbeit, Tuckmann-Entwicklungsstufenmodell, Zeuschel-Teamarbeitsmodell, Maznevski/Di-Stefano
4. Geben Sie einen Ausblick und begründete Handlungsempfehlungen aufgrund Ihrer Analyse.
Was wäre eine schlechte Reaktion/Aktion auf Team- und individueller Ebene? Was wäre die optimale Reaktion/Aktion auf Team- und individueller Ebene.
Wie können Sie dafür vorhandene fördernde Faktoren besser nutzen, um die Situation zu lösen oder hemmende Faktoren verbessern?

Wie schreibe ich diesen Lernbericht

Ziel mit Punkt 1: Erhalt eines Bildes von der Situation und den Rahmenbedingungen

Folgendermaßen ist dabei vorzugehen

1. Identifizieren und beschreiben Sie eine selbst erlebte „Kritische Interaktionssituation“ in Ihrer Teamprojekt. Beschreiben Sie dabei die Situation neutral, Aktion und Reaktion von Ihnen und Ihrem/n Teampartner/n ohne den Interaktionspartner zu werten.

Darstellung im Text:

Zur besseren Einordnung und zum Verständnis der Situation geben Sie kurz ein paar nötige Hintergrundinformationen:

Art/Dauer/Thema/Zusammensetzung/Vorgehensweise in der Teamarbeit im Allgemeinen.
Genauer Zeitpunkt/Rahmenbedingungen/Beteiligte der nun beschriebenen Situation.

Die Beschreibung der Situation soll neutral, Aktion und Reaktion von Ihnen und Ihrem/n Teampartner/n ohne den Interaktionspartner zu werten, erfolgen.

Wie schreibe ich diesen Lernbericht

Ziel mit Punkt 2: Erkennen warum die Situation als „kritisch“ empfunden wird. Förderung des Perspektivwechsels

Folgendermaßen ist dabei vorzugehen

2. Führen Sie Ihre ursprünglichen Erwartungen an die Situation an und Ihre Annahme, was die Absichten des/r Interaktionspartner/s waren.

Darstellung im Text:

Kurze Beschreibung der intendierten Absichten/Erwartungen beider Seiten.

Wie schreibe ich diesen Lernbericht

Ziel mit Punkt 3: Modellgestützte Analyse

Folgendermaßen ist dabei vorzugehen

2. Analysieren Sie die Situation für sich und den Interaktionspartner/n auf den drei Einflussfaktoren Kultur, Person und Situation und wählen Sie dafür die passenden Theoriemodelle aus.

Darstellung im Text:

a) Kurze allgemeine Darstellung und Begründung des gewählten Modells

z.B. Das Kulturstandardmodell von Thomas (1993, 1996) ist ein wissenschaftlich qualitativer Ansatz mit Hilfe dessen, kulturelle Unterschiede aus der Sicht von Angehöriger einer Kultur auf eine spezifische andere Kultur, beschrieben und fassbar gemacht werden. Im Folgenden werden die [deutschen] Kulturstandards näher betrachtet. Diese sind [...].

b) Erläuterung (Beschreibung der Kennzeichen) und Begründung (konkrete Bezug auf die Situation) der konkreten Analyse

z.B. Der Kulturstandard [xy] ist gekennzeichnet durch [z]. Person [A] zeigte in der Situation das Verhalten [], was auf die Kriterien der Kulturstandard [xy] hinweist.

Wie schreibe ich diesen Lernbericht

Ziel mit Punkt 4: Aufzeigen von situationsadäquaten und reflektierte Handlungsmöglichkeiten

Folgendermaßen ist dabei vorzugehen

4. Geben Sie einen Ausblick und begründete Handlungsempfehlungen aufgrund Ihrer Analyse. Was wäre eine schlechte Reaktion/Aktion auf Team- und individueller Ebene? Was wäre die optimale Reaktion/Aktion auf Team- und individueller Ebene. Wie können Sie dafür vorhandene fördernde Faktoren besser nutzen, um die Situation zu lösen oder hemmende Faktoren verbessern?

Darstellung im Text:

Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten auf den unterschiedlichen Ebenen, auch unter Theoriebezug

Notenbereiche

Unter der Voraussetzung der Einhaltung formaler Kriterien. Nicht Einhaltung wird nicht angenommen

Sehr gut	Gut	Befriedigend	Nicht-Bestanden
----------	-----	--------------	-----------------



Passende Situation wurde ausgewählt und beschrieben. Die Analyse der Situation ist auf allen drei Ebenen vollständig und nachvollziehbar, passende Theoriemodelle wurden für die Analyse und Interpretation der Situation hinzugezogen und mit Quellenverweis begründet. Worst- und Bestcase Szenarien sowie Handlungsempfehlungen beziehen sich auf die Situation und wurden argumentativ nachvollziehbar gewichtet.

Passende Situation ist ausgewählt und korrekt beschrieben. Die Analyse der Situation ist vollständig und nachvollziehbar. Passende Theoriemodelle wurden ausgewählt jedoch nicht fehlerfrei zugeordnet und interpretiert. Auch, wenn die Interpretation der Situation nicht fehlerfrei ist, besteht zwischen Worst- und Bestcase-Szenarien sowie den Handlungsempfehlungen ein Bezug zur Situation und sie sind größtenteils nachzuvollziehen.

Passende Situation ist ausgewählt und korrekt beschrieben. Die Analyse der Situation ist in ersten Ansätzen richtig und es wurden dafür erste passende Theoriemodelle ausgewählt. Die Auswahl der Theoriemodelle und Interpretation der Situation ist nur skizziert und/oder weist Lücken auf. Worst- und Bestcase-Szenario sowie Handlungsempfehlungen sind dargestellt und lassen größtenteils einen Bezug zur Situation erkennen. Eine nachvollziehbare Argumentation für Auswahl und Gewichtung fehlt oder es wurde ein wichtiger Aspekt vergessen.

Passende Situation ist ausgewählt und korrekt beschrieben. Die Analyse der Situation ist entweder überwiegend unvollständig, missverständlich oder es wurden mehrheitlich nicht die passenden Theoriemodelle ausgewählt und begründet. Da die Situation nicht korrekt interpretiert wurde, haben die Worst- und Bestcase Szenarien sowie die Handlungsempfehlungen keinen direkten Bezug zur Situation und verfehlen damit Ihre Zielsetzung.

Nicht passende Situationsauswahl, da kein Bezug zu Teamarbeit/Persönlichkeit/Kultur erkennbar ist. Auf diesem Hintergrund sind Analyse und Handlungsempfehlungen hinfällig.

Zusammensetzung der Endnote und Anerkennungsmöglichkeit

Endnote: Arithmetisches Mittel aus Klausurnote und Note aus Lernbericht

Bei Nicht-Bestehen der Gesamtleistung ist beides im darauffolgenden Semester zu wiederholen.

- Zertifikat mit allen Inhalten
- Ausweis als Zusatzfach mit Note
- Anerkennung als fachlich gleichwertig für folgende Fächer (mit Prüfung):

Studiengänge

- **Studiengang Elektrotechnik:** "Personalentwicklung für Ingenieure"
- **Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen:** Führungs- und Verhaltenskompetenzen II
- **Informatik-Studiengänge:** (QQ1) + QQ2
- **Maschinenbau:** Zertifikat

Arbeitsweise im Workshop

Aktive Arbeit in Kleingruppen, Rollenspielen und Diskussionen

Zutat: Theorie & Expertise & Übungsphasen

- ❖ **EFFEKTIVITÄT** und Dynamik des Workshops hängt auch von **IHNEN** ab

Workshopregeln



Very
German?!

Wir fangen an, wenn alle da sind!!

➔ später anfangen ➔ später aufhören ➔ logisch, oder?!
„Zuspätkommer“ helfen beim Abbau

➔ **Wir brauchen keine Handys oder Laptops**



Termine



Workshop :

Einführungsworkshop: 2 Tage 07.11 und 08.11 9.30 bis 17:00 Uhr

Bilanzierungsworkshop: 1 Tag Januar

Persönlichkeitsdiagnostik

Individuelle Rückmeldung ab Mitte November

Teamreflexion

Individuelle Absprachen ab Mitte November

Klausur und Lernbericht

Klausur: Mitte des Semesters

Lernbericht: Eine Woche nach Prüfungsphase WS1718

Persönlichkeitsdiagnostik

Interpretation

Tabelle 3-2: Interpretationshilfen

Definition

Interpretation

<u>niedrige Ausprägung des Merkmals</u>	Skala und Definition	<u>hohe Ausprägung des Merkmals</u>
<i>auf den eigenen Vorteil bedacht sein, sich nicht für andere interessieren und deren Meinung ignorieren oder gering schätzen</i>	<p>Soziale Orientierung (SO)</p> <p>Ausmaß, in dem eine Person anderen Menschen offen und mit positiver Grundhaltung gegenüber tritt</p>	<i>sich für andere Menschen einsetzen, aufmerksam und hilfbereit sein, andere Meinungen tolerieren und Kompromisse anstreben</i>
<i>neutrale oder ablehnende Grundhaltung gegenüber anderen Menschen, auf den eigenen Vorteil bedacht sein</i>	<p>Prosozialität (PS)</p> <p>Ausmaß, in dem sich eine Person aktiv für andere Menschen engagiert, ihnen hilft und sich ihnen gegenüber solidarisch und fair verhält</p>	<i>positive Grundhaltung gegenüber anderen Menschen, ein offenes Ohr für andere haben, ihnen helfen, Gerechtigkeit gegenüber anderen üben</i>
<i>auf sich selbst bezogen sein, die Welt nur mit den eigenen Augen sehen und bewerten, Unverständnis für andere Meinungen, Werthaltungen und Handlungsweisen</i>	<p>Perspektivenübernahme (PÜ)</p> <p>Fähigkeit, sich in die Person eines anderen Menschen hineinzudenken und aus der Perspektive dieses Menschen die Umwelt zu betrachten</p>	<i>sich um ein Verständnis anderer Menschen bemühen, die Welt mit den Augen anderer Menschen betrachten und bewerten können, Gefühle anderer verstehen können</i>

Persönlichkeitsdiagnostik

Anforderungsprofil

Interkulturelle
Teamkompetenz 2

ISK

Profilblatt

Name: Mustermann

Untersuchungsdatum: _____

Geschlecht: weiblich männlich

Alter in Jahren: _____

Eingetragene Normwerte beziehen sich auf:

Gesamtstichprobe Schüler & Auszubildende Studierende Berufstätige

Es wurden Normen für die Gruppen

insgesamt weiblich männlich verwendet

+ ↑ um so höher, um so besser
~ mittlere Ausprägung

Primärskalen	ST9	PR Prozent- rang	Standardwert							
			70	80	90	100	110	120	130	
Prosozialität (PS)										
+ ↑ Perspektivenübernahme (PÜ)										
+ ↑ Wertebewusstsein (WB)										

See you soon!

