



Cultural and Organisational
Network for New European
Contents in Training

HANDBUCH FÜR LEHRER

CONNECT –

Cultural and Organisational Network for New European Contents in Training

Entwicklung interkultureller Kompetenz für Auszubildende in kaufmännischen Berufen

Übersicht

Kapitel	Überschrift	Seite
1	Einführung	3
2	Was ist „interkulturelle Kompetenz“ und warum ist sie wichtig?	3
2.1	„Interkulturelle Kompetenz“ – eine Definition	3
2.1.1	Die Begriffe „Kultur“ und „interkulturell“	3
2.1.2	Der Begriff „Kompetenz“	5
2.2	Warum ist „interkulturelle Kompetenz“ wichtig?	6
3	Die Entwicklung des Curriculums	7
3.1	Abstracts	9
3.2	Lernsituationen	9
3.3	Unterrichtsmaterial	10
3.4	Die CONNECT - Module im Detail	11
3.4.1	Abstracts der Module 1 bis 7	11
3.4.2	Hinweise für die Arbeit mit den Modulen	14
4	Bewertung der Lernleistungen	16
4.1	Einführung	16
4.2	Der EU-Prozess	17
4.3	Nationale Gesetzgebung in den Partnerländern	17
4.4	Das Bewertungs- und Zertifizierungskonzept	18
4.5	Das CONNECT-Portfolio	20
4.6	Beispiel für das Modul 1	20
5	Evaluation	22
6	Glossar	22
7	Literatur	24

1. EINFÜHRUNG

Das vorliegende „Handbuch für Interkulturelle Kompetenz“ ist aus der Arbeit des ‚CONNECT-Projekts (Cultural and Organisational Network for New European Contents in Training; Laufzeit: 10/2005 – 9/2007) hervorgegangen, einem EU-Projekt, das im Zusammenhang mit dem europäischen Berufsbildungsprogramm „LEONARDO DA VINCI“ konzipiert wurde. Das zentrale Ziel von CONNECT besteht in der Förderung der Entwicklung von interkultureller Kompetenz und international ausgerichteter kaufmännischer Fachbildung im Rahmen der Berufsausbildung, insbesondere für kaufmännische Berufe. Mit diesem Ziel haben die CONNECT-Projektpartner ein umfassendes Curriculum bestehend aus sieben Modulen entwickelt. Es richtet sich vorrangig an die Zielgruppe von Auszubildenden / Trainees in Handelsberufen, ist aber auch in Ausbildungsbetrieben anderer Branchen einsetzbar.

Die Module wurden gemeinsam in Zusammenarbeit der CONNECT-Projektpartner entwickelt. Zu den CONNECT-Projektpartnern gehören Fachleute von folgenden schulischen und betrieblichen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung, wissenschaftlichen Einrichtungen und Ausbildungsbetrieben aus sieben europäischen Ländern.

Dieses Handbuch richtet sich in erster Linie an Lehrer / Ausbilder, die die vorliegenden Lernmodule im Unterricht verwenden wollen. Es will informieren über

- Inhalt und Bedeutung des Begriffs der „interkulturellen Kompetenz“ im CONNECT-Projekt,
- das CONNECT-Curriculum and seine Entwicklung,
- die CONNECT-Module,
- die Leistungsbewertung der Auszubildenden,
- weiterführende Literatur zur interkulturellen Kompetenz.

2. WAS IST „INTERKULTURELLE KOMPETENZ“ UND WARUM IST SIE WICHTIG?

2.1 „Interkulturelle Kompetenz“ – eine Definition

„Interkulturelle Kompetenz“ ist zu einem beliebten Schlagwort geworden, das offenbar perfekt in eine Welt der Globalisierung und Internationalisierung passt. Internationale Kompetenz scheint unverzichtbar, ganz besonders in der Geschäftswelt. Aber was genau ist unter „interkultureller Kompetenz“ zu verstehen? Die Bedeutung von „interkultureller Kompetenz“ scheint auf den ersten Blick intuitiv ganz klar. Schaut man aber genauer hin, entdeckt man eine Vielzahl von Definitionen und erkennt, dass es nicht ‚die eine‘ allgemein verbindliche, standardisierte Definition gibt. Vielmehr scheinen zahlreiche Begriffe zu existieren, die in einer ähnlichen, manchmal auch synonymen Bedeutung benutzt werden wie zum Beispiel internationale Kompetenz, multikulturelle Kompetenz, kulturübergreifende Kompetenz. Von daher ist es wichtig zu definieren, wie interkulturelle Kompetenz im CONNECT-Projekt verstanden und verwendet wird. Darum geht es im vorliegenden Kapitel.

Um unseren Standpunkt zu verdeutlichen, ist es hilfreich, sich den Terminus „interkulturelle Kompetenz“ genauer anzusehen und die Begriffe „Kultur“ / „interkulturell“ und „Kompetenz“ voneinander getrennt zu untersuchen.

2.1.1 Die Begriffe „Kultur“/„interkulturell“

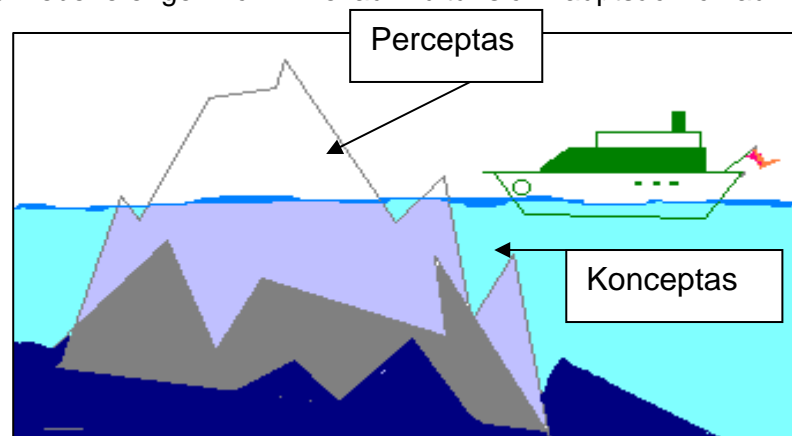
„Hinter „Kultur“ und „interkulturell“ verbirgt sich ein Dschungel von Begriffen und Definitionen“ (vgl. Weber, 2005: 17). Schon 1952 fanden KROEBER and KLUCKHOHN über 250 verschiedene Definitionen für ‚Kultur‘, und diese Zahl wächst stetig. Ein Ansatz zu einer systematischen Gliederung dieser Definitionen ist, wie WEBER (WEBER, 2005: 41-49) zwischen Kultur im engeren und im weiteren Sinne zu differenzieren. Er plädiert für den weiteren Kulturbegriff, da Kultur in der engeren Bedeutung dem, was interkulturelle Interaktion heute umfasst, nicht gerecht werden kann (vgl. ibidem: 41).

„Kultur“ im engeren Sinn „ist „die fortschreitende Ansammlung charakteristischer Manifestationen von Kreativität: Kunst, Technik, Wissen, Verfeinerungen, Dinge, die den Menschen von seinem Ausgeliefertsein an die Natur, an Umweltbedingungen, Traditionen, Instinkte oder Bräuche befreit haben“ (Stocking, 1966, S. 870, zitiert bei Gallego et al., 2001, S. 954)“ (Weber, 2005: 41). Kultur, so gesehen, ist all das, was bis zur Gegenwart geschaffen wurde, und wird als eher statische, zeitlose Einheit verstanden. Diese Sicht der Kultur wird auch als „Containerblickwinkel“ bezeichnet (WEBER, 2005, mit Bezugnahme auf BOLTEN, 2001: 13-15). Nach dem engeren Kulturverständnis ist „Kultur“ mehr oder weniger gleichbedeutend mit „Nation“ und man könnte versucht sein, verschiedene Kulturen an dem Maßstab des kulturellen Fortschritts zu messen (s. Weber, 2005: 42).

Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz auf der Grundlage des engeren Kulturbegriffs hat gewisse inhaltliche Konsequenzen (s. WEBER, 2005: 43): So geht es bei ihr zum Beispiel vor allem um die Weitergabe von Wissen über eine fremde Kultur. Bei diesem Wissen geht es in erster Linie um sichtbare Erscheinungsformen und um typische Verhaltensweisen einer fremden Kultur (z. B. „Wie tausche ich Visitenkarten aus?“ oder „Wie begrüße ich jemanden?“). Dies führt in der Folge häufig zu Verallgemeinerungen und Klischeebildungen (z. B. „Deutsche können gut organisieren“ oder „Franzosen kochen gut“) und zum bloßen Unterrichten und Lernen eines Katalogs von Verhaltensregeln hinsichtlich dessen, was man in einer bestimmten Kultur bzw. Nation tun darf und was nicht.

Ein Modell, auf das in der Kulturdiskussion immer wieder Bezug genommen wird, ist das so genannte „Eisbergmodell“ bzw. die „Eisbergmetapher“, das in der folgenden Graphik dargestellt ist. Es ist nicht belegt, wer dieses bekannte Modell in der Literatur zum ersten Mal im kulturellen Kontext benutzt hat. In der Eisbergmetapher fährt ein Schiff nahe an einen Eisberg heran, um einen Blick auf dieses fremde Land, d. h. diese fremde Kultur zu werfen. Ein Teil des Eisbergs (derjenige, der aus dem Wasser herausragt) ist unmittelbar sichtbar. Ein anderer Teil (der an der Wasseroberfläche) ist je nach Wasserstand bald zu sehen, bald nicht. Das Fundament des Eisbergs (der unter der Wasseroberfläche gelegene Teil) liegt aber tief unter der Wasseroberfläche (vgl. Beer, 2003).

Der sichtbaren Teil über der Wasseroberfläche stellt beispielsweise die Mode, Nahrung, Rituale, Architektur, Musik, Sitten etc. dar, die für eine Kultur charakteristisch sind. Bolten nennt diesen deutlich sichtbaren Teil des Eisbergs „Perceptas“ (Bolten, 2003: 16 f.). Man kann sagen, dass der oben beschriebene enge Blickwinkel auf Kultur sich hauptsächlich auf diese sichtbaren Phänomene konzentriert. Die sichtbaren Teile des Eisbergs gründen sich auf die unsichtbaren, sie würden ohne diese nicht existieren. Bolten nennt diese unsichtbaren Teile „Konzeptas“ (Bolten, 2003: 16 f.). Die „Perceptas“ stützen sich auf die „Konzeptas“, sie werden durch diese bestimmt. Deswegen helfen uns die „Konzeptas“, die „Perzeptas“, d.h. die sichtbaren Teile, zu erklären. Zu den „Konzeptas“ gehören beispielsweise Wertvorstellungen, Normen, menschliche Grundbedürfnisse wie Sicherheit, Vertrauen, Stabilität etc.



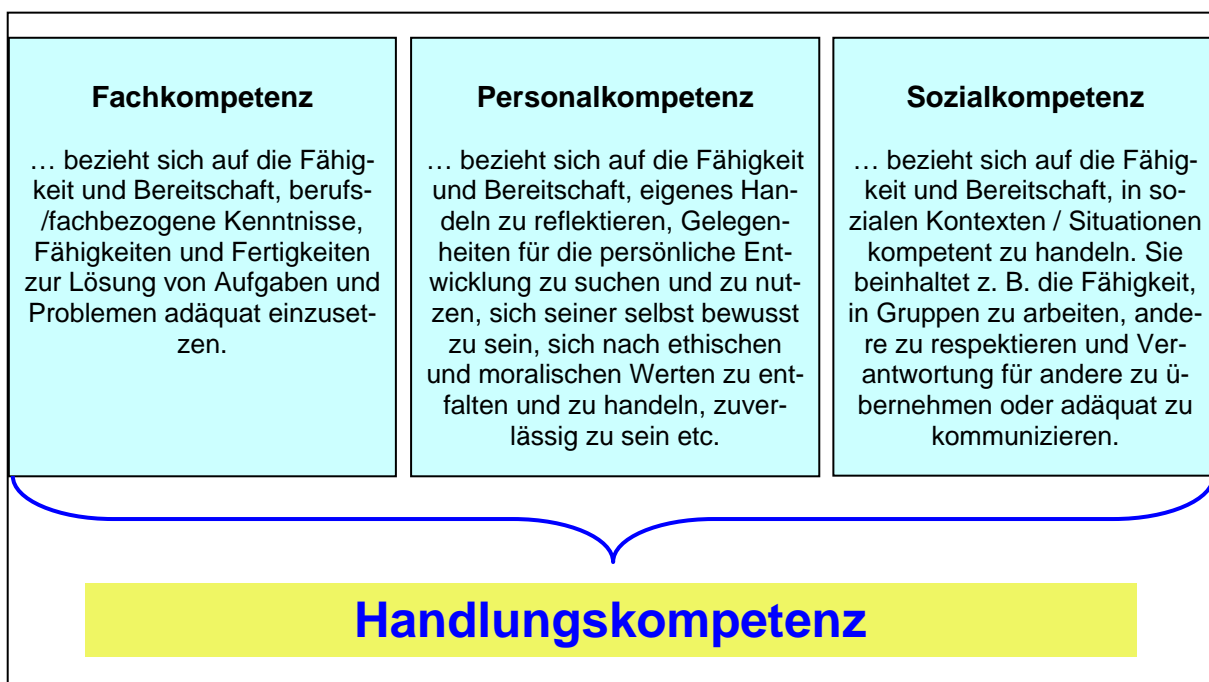
Die Betrachtung von Kultur aus einem weiteren Blickwinkel versucht, diese zugrunde liegenden „Konzeptas“ mit zu berücksichtigen. Auch der Begriff der „Kultur“ selbst ist in einem weiteren Sinn zu verstehen, d.h. „Kultur“ ist nicht unbedingt gleichzusetzen mit „Nation“. „Kultur“ ist vielmehr „als soziales Konstrukt aufzufassen: als ein wahrgenommener begrenzter Bereich mit gemeinsamen Traditionen, Überzeugungen, Werten und Lebensweisen (objektiver Aspekt), die von Gruppen und Individuen in unterschiedlichem Maße für sich übernommen werden (subjektiver Aspekt). (Ting-Toomey, 1999: 10)“ (Weber, 2003: 163 f.). Dies impliziert

beispielsweise, dass die Menschen zu mehr als einer Kultur gehören können und dass die Grenzen zwischen den Kulturen fließend sind. Die Vermittlung interkultureller Kompetenz auf der Grundlage eines erweiterten Kulturverständnisses ist eine große Herausforderung, und die aktuell hauptsächlich praktizierten Unterrichts- und Lernmethoden scheinen in dieser Hinsicht beträchtliche Mängel aufzuweisen (s. Weber, 2005: 34 - 41; 43).

2.1.2 Der Begriff „Kompetenz“

Nicht nur für den Begriff „Kultur“, sondern auch für den Begriff der „Kompetenz“ gibt es vielfältige Definitionen. WEINERT hat es folgendermaßen ausgedrückt: „In den letzten Jahrzehnten ist Kompetenz nicht nur im öffentlichen Sprachgebrauch, sondern auch in vielen Gesellschaftswissenschaften zu einem Modewort mit schwammiger Bedeutung geworden. Man könnte sogar von einer begrifflichen ‚Inflation‘ sprechen“ (Weinert, 2001: 45). Eine allgemein verbindliche, standardisierte Definition von „Kompetenz“ gibt es nicht.

Im CONNECT-Projekt verwenden wir einen auf ROTH (1976) zurückgehenden Begriff der Handlungskompetenz, der von REETZ (1984; 1999) für den Bereich der beruflichen Ausbildung weiterentwickelt wurde. Bei diesem Ansatz werden drei Kompetenzdimensionen unterschieden: die (berufliche) Fachkompetenz, die Personalkompetenz und die Sozialkompetenz. Kompetenz wird als die Fähigkeit und Bereitschaft des Individuums betrachtet, in gewohnten oder neuen Kontexten/Situationen kompetent zu handeln. Diese Fähigkeit und Bereitschaft stützen sich auf die Fach-, Personal- und Sozialkompetenzen hinsichtlich der eigenständigen Planung, Durchführung und Überprüfung beruflicher Aufgaben.



Im CONNECT-Projekt wird interkulturelle Kompetenz nicht als eine eigene Dimension (wie beispielsweise die Fachkompetenz oder die Sozialkompetenz) angesehen. Sie ist vielmehr ein Bezugsrahmen für alle drei Dimensionen (s. Bolten, 2001, als Beispiel für einen ähnlichen Ansatz), d. h. sie ist ein untrennbarer Bestandteil von allen dreien. Dies bedeutet, dass (spezifische) Fach-, Personal- und Sozialkompetenzen in interkulturellen Handlungsfeldern angewendet werden.

Beispiele finden sich in der folgenden Grafik:



2.2 Warum ist „interkulturelle Kompetenz“ wichtig?

Weitreichende gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Bewegungen – die so genannten „Megatrends“ (s. Sloane, 1998) – wirken sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene in nahezu alle Bereiche unseres Wirtschafts- und Alltagslebens hinein. Zu den Megatrends gehören beispielsweise Globalisierung, Internationalisierung und die Entwicklung interkultureller Gesellschaften. Diese Entwicklungen erfolgen in Abhängigkeit voneinander, d.h. sie bedingen und beeinflussen sich gegenseitig. Die fortschreitende wirtschaftliche Globalisierung geht beispielsweise einher mit einer zunehmenden Internationalisierung unserer Arbeitswelt und unseres täglichen Lebens, was – unter anderem – zu der Entwicklung multinationaler Unternehmen und multikultureller Arbeitsplätze führt. Das Individuum lebt hinsichtlich der Kultur und der Nationalitäten nicht mehr in einer homogenen Welt. Interkulturelle Begegnungen sind ein wesentlicher Teil des Lebens geworden. Faktoren wie die persönliche Mobilität spielen eine immer wichtigere Rolle bei der Arbeitsplatzsuche und im Hinblick auf die Karriere. Die oben nur kurz dargestellten Entwicklungstendenzen bedeuten eine große Herausforderung und stellen neue Anforderungen an den Einzelnen wie beispielsweise die Fähigkeit und die Bereitschaft, in multikulturellen Teams zu arbeiten. Die folgende Übersicht¹ gibt einige Beispiele für die Herausforderungen, denen sich die CONNECT-Zielgruppe – Auszubildende in kaufmännischen Berufen – in diesem Zusammenhang stellen müssen.

- Internationale Handelsbeziehungen des eigenen Unternehmens
- Kooperation mit Produktionsstätten im Ausland
- Geschäftskontakte mit ausländischen Käufern und Lieferanten
- Kooperation mit ausländischen Verkaufsabteilungen
- Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitskräften am heimischen Standort
- Kurz- oder langfristige Arbeit im Ausland
- Arbeit in multinationalen Teams
- Unterstützung ausländischer Geschäftspartner

¹ überarbeitetes Schaubild nach Bernhard (Bernhard, 2002: 194).

Kompetenzen, die die Auszubildenden befähigen, diese Herausforderungen zu bewältigen, gewinnen zunehmend an Bedeutung und sollten daher in der beruflichen Ausbildung verstärkt gefördert werden. Das CONNECT-Curriculum ist ein Instrument, das helfen will, dieses Ziel zu erreichen.

3. DAS CONNECT-CURRICULUM UND SEINE ENTWICKLUNG

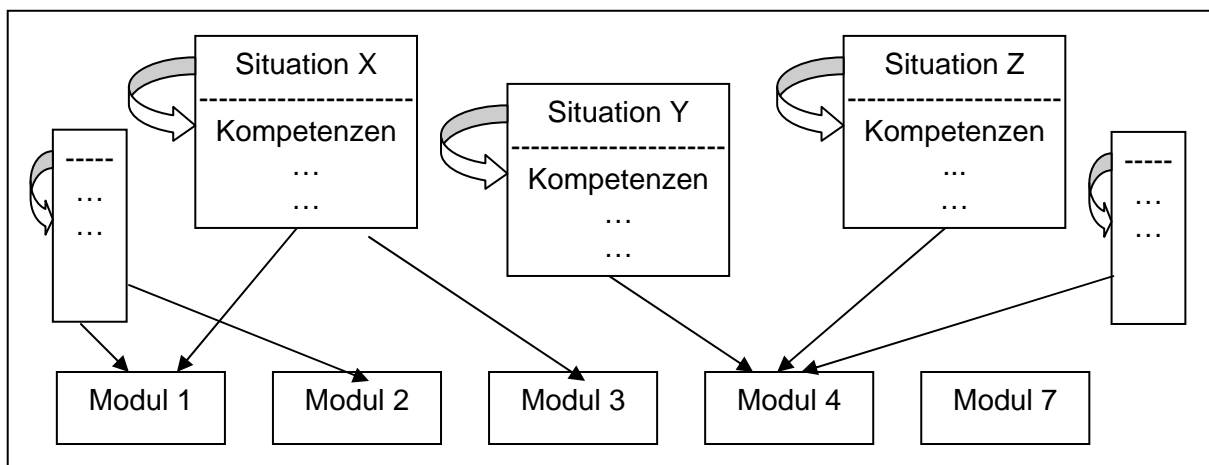
Das CONNECT-Curriculum ist in erster Linie für den Einsatz in Gruppen (d. h. Klassen) konzipiert. Es ist aber auch eine Version des Curriculums für das individuelle Lernen im Selbststudium erarbeitet worden. Die in der Gruppenversion geförderten Kompetenzen unterscheiden sich jedoch von denen des Selbststudiums, da einige der Kompetenzen nicht allein erlangt werden können.

Ausgangspunkt bei der Entwicklung des CONNECT-Curriculums waren die derzeitigen und zukünftigen Berufsfelder der wichtigsten CONNECT-Zielgruppe, der Auszubildenden/ Trainees in kaufmännischen Berufen. In gemeinsamen Diskussionen habe die Projektpartner folgende Fragen ausgearbeitet, die sich direkt aufeinander beziehen:

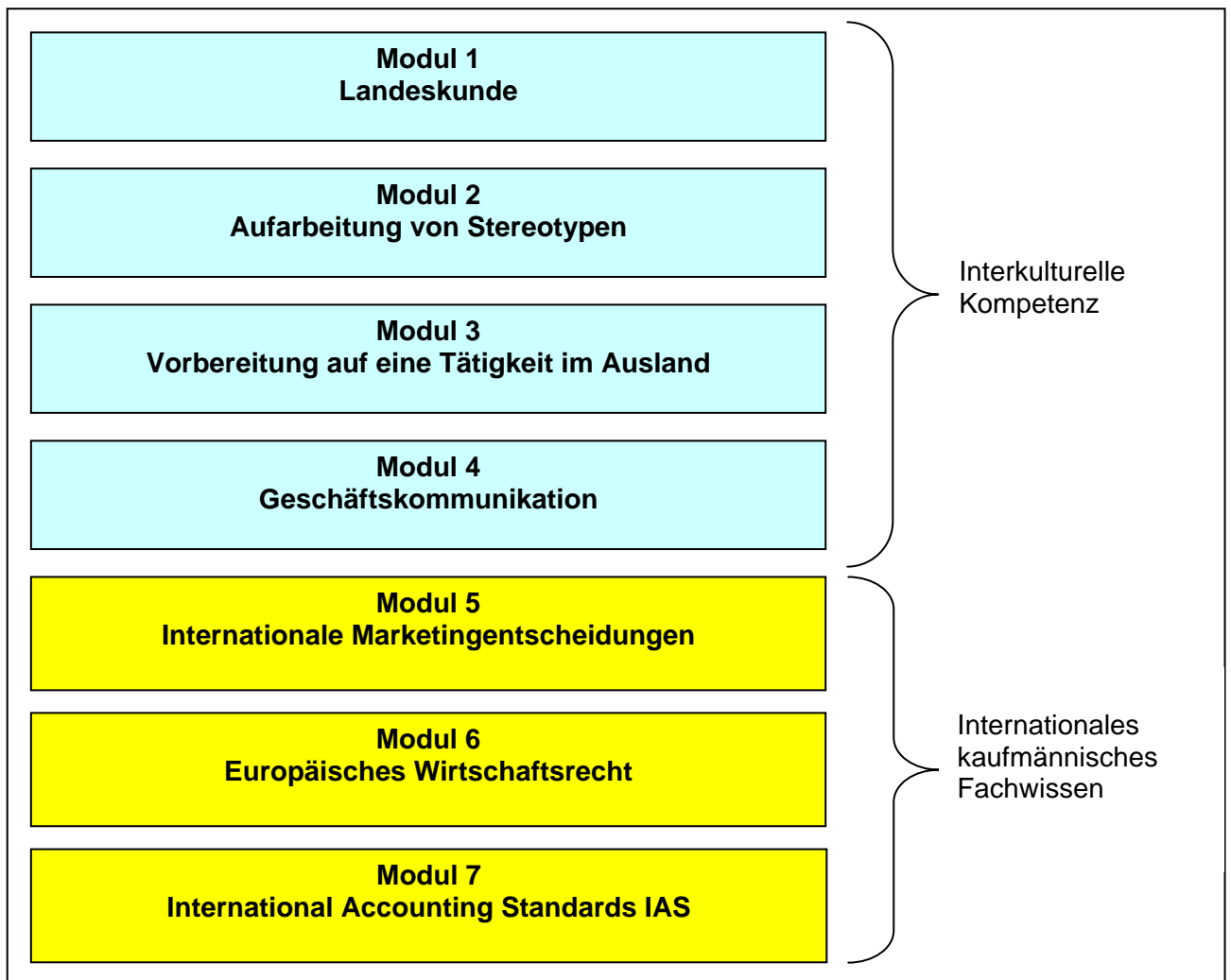
(1) Warum sind interkulturelle Kompetenz und internationales Fachwissen für unsere Auszubildenden/Trainees wichtig? In welchen beruflichen und privaten Situationen benötigen sie interkulturelle Kompetenz und/oder international ausgerichtetes kaufmännisches Fachwissen?

(2) Welche spezifischen Kompetenzen benötigen sie, um in diesen Situationen handlungsfähig zu sein?

Das wichtigste Ziel dieser „Übung“ war es, ein klares Bild von den Bedürfnissen der Zielgruppe zu gewinnen und ein Curriculum zu erarbeiten, das diesen Bedürfnissen gerecht wird. Die Ergebnisse dieser Aufgabe, d.h. die Handlungssituationen und Kompetenzen, wurden zu diesem Zweck zusammengetragen und in sieben pädagogisch strukturierte Moduleinheiten gegliedert.



Die sieben CONNECT-Module sind:



Der Aufbau des Curriculums auf der Grundlage von Modulen wurde gewählt, da er die größtmögliche Flexibilität für die Implementierung in den beteiligten EU-Ländern bietet. Jedes Modul ist eine in sich abgeschlossene, von den anderen Modulen unabhängige Einheit und kann daher einzeln bearbeitet werden. Allerdings gibt es auch Schnittstellen zwischen den Modulen, die es dem Lehrer/ Ausbilder ermöglichen, Module zu kombinieren.

Die Module sind von sieben internationalen Arbeitsgruppen, bestehend aus Mitgliedern der CONNECT-Partnerorganisationen, konzipiert worden. Jede Arbeitsgruppe hat ein Modul entwickelt. Es gab jedoch eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Modularbeitsgruppen. Dies war in mehrerer Hinsicht zweckdienlich: So war es beispielsweise möglich, ein kohärentes, in sich schlüssiges Curriculum zu entwerfen und die einzelnen Module über Schnittstellen miteinander zu verbinden. Darüber hinaus konnten die Gruppen sich bei der Ausarbeitung der Module gegenseitig unterstützen und während des Entstehungsprozesses der Module gegenseitig Feedback geben.

Im Hinblick auf das Ziel, ein einheitliches, konsistentes und benutzerfreundliches Curriculum zu schaffen, verfügen die einzelnen Module über bestimmte gemeinsame Merkmale: jedes Modul hat ein übergeordnetes Lernziel, unterstützt im Vorfeld definierte Kompetenzen und besteht aus zwei oder mehr kleineren Einheiten, so genannten Lernsituationen (LS), die aufeinander abgestimmt sind.

Zu jedem Modul gibt es ausführliche Erläuterungen für den/die Lehrer/in und die Auszubildenden. Das zur Verfügung stehende Informationsmaterial ist in drei Teile gegliedert:

- **Abstract**
Der Abstract bietet einen Überblick über das ganze Modul (z.B. übergeordnetes Lernziel, Kompetenzen, spezifische Lernsituationen, Zeitaufwand).
- **Lernsituation**
Es gibt 2 - 5 Lernsituationen (LS) pro Modul. Der Unterrichtsentwurf zu jeder Lernsituation bietet einen Überblick über die beabsichtigten Unterrichtsphasen (z. B. die vorgeschlagenen Aktivitäten der Lehrer / Ausbilder und der Auszubildenden, den Zeitaufwand und die von den Auszubildenden zu erbringenden Leistungen).
- **Unterrichtsmaterial**
Das Unterrichtsmaterial dient der Information der Auszubildenden und beschreibt anhand von Informations- und Arbeitsblättern präzise die von ihnen zu bearbeitenden Aufgaben. Es umfasst auch Texte, Musterbriefe etc.

Nähere Einzelheiten zu diesen drei Arten von Informationsmaterial finden sich in den folgenden Unterkapiteln. Alle Informationen sind im Internet abrufbar und auf CD erhältlich.

3.1 Abstracts

Zu jedem Modul gibt es einen Abstract. Die Abstracts der Module ermöglichen es dem Leser, sich einen ersten Überblick über alle Module und einen Einblick in einzelne Module zu verschaffen, ohne sich mit zu vielen Details aufhalten zu müssen. Anhand dieser Kurzinformation (auf einer Seite) kann der/die Lehrer/in entscheiden, ob ein Modul für die spezifische Zielgruppe interessant und geeignet ist.

Die nachfolgende Tabelle ist ein Beispiel für einen solchen Modul-Abstract :

ZUSAMMENFASSUNG Modul Nr. x: Name des Moduls				
Übergeordnetes Ziel				
Voraussetzungen des/der Auszubildenden				
Kompetenzen				
Aufbau des Moduls				
Lernsituation (LS)	LS1:	LS2:	LS3:	LS4:
Gesamtzeit: x Stunden	x Stunden	x Stunden	x Stunden	x Stunden
Schnittstellen mit anderen Modulen				

3.2 Lernsituationen

Jedes Modul besteht aus zwei oder mehr kleineren Einheiten, den so genannten Lernsituationen (LS), die aufeinander abgestimmt und auf das übergeordnete Lernziel des Moduls ausgerichtet sind. Der für eine Lernsituation erforderliche Zeitaufwand variiert. Die Lernsituationen sind konkreten Situationen des Berufs- oder Privatlebens der Auszubildenden nachgebildet. Bei ihrer Konzeption wurden die Ergebnisse der Partnerdiskussion, d.h. die Antworten auf folgende Fragen berücksichtigt:

- In welchen beruflichen und privaten Situationen benötigen Auszubildende interkulturelle Kompetenz und/oder international kaufmännisches Fachwissen?
- Welche spezifischen Kompetenzen benötigen sie, um in diesen Situationen handlungsfähig zu sein?

Für die Entscheidung, die Lernsituationen auf diese beruflichen Situationen aufzubauen, waren verschiedene Gründe ausschlaggebend, wie beispielsweise die Relevanz für die Auszubildenden oder die „Authentizität“ der Aufgabenstellung. Den Modulen liegt eine große Vielfalt von Unterrichts- und Lernmethoden zugrunde (z. B. Rollenspiele und Fallstudien), einen Schwerpunkt bilden dabei die lernerzentrierten Aktivitäten. Die Lernenden sollen komplexe, problemorientierte Aufgaben lösen, oft in Form von Teamarbeit. Sie müssen ihre Herange-

hensweise an die Aufgaben selbst planen, durchführen und überprüfen. Die Lernsituationen gehen explizit von den Aktivitäten der Auszubildenden aus und bestehen aus komplexen, umfassenden Aufgaben, damit die jungen Menschen darauf vorbereitet werden, die zuvor separat geübten Handlungsschritte wie Planung, Ausführung und Überprüfung von Arbeitsaufgaben eigenständig und im Zusammenhang zu bewältigen. Solche Unterrichts- und Lernansätze haben ähnliche, aufeinander bezogene Phasen. Als Beispiel sei hier das Konzept von KUTSCHA angeführt, das sich in ähnlicher Form auch bei anderen Autoren findet (s. Kutscha, 2003: 10f.):

- Die Auszubildenden erhalten die Aufgaben und notwendigen Erklärungen. Sie versuchen die Information, die sie benötigen, eigenständig zu finden.
- Die Auszubildenden planen und organisieren die erforderlichen Arbeitsschritte und Hilfsmittel.
- Die Auszubildenden diskutieren ihre Entwürfe mit den Lehrern/ Ausbildern, von denen sie auch in ihren Entscheidungsprozessen unterstützt werden.
- Die Auszubildenden führen ihren Plan weitestgehend ohne fremde Hilfe und meistens in Teamarbeit aus.
- Die Auszubildenden überprüfen, diskutieren und werten ihre Endergebnisse jeder für sich aus, damit sie lernen, ihre eigene Arbeit zu beurteilen.

Im Anschluss an einen solchen Prozess der Selbstbeobachtung und -bewertung stellen die Auszubildenden den Lehrern/ Ausbildern ihre Arbeitsergebnisse vor. Sie besprechen etwaige Probleme und Schwierigkeiten und ziehen daraus Schlüsse für zukünftige Aktivitäten.

In jedem Modul wird ein gemeinsamer Rahmen/ Kontext für das ganze Modul, d.h. für alle darin enthaltenen Lernsituationen, vorgegeben. Er beinhaltet fiktive Unternehmen, Einrichtungen, Geschichten, Menschen etc.

Jedes Modul enthält Vorschläge dazu, in welcher Reihenfolge die Lernsituationen anzuwenden sind. In einigen Modulen sind die Lernsituationen sehr eng aufeinander bezogen, sodass es empfehlenswert ist, die vorgegebene Reihenfolge einzuhalten. In anderen Modulen können die Lernsituationen auch einzeln verwendet werden. Sie stehen zwar in Beziehung zu einander, beispielsweise durch den für das gesamte Modul vorgegebenen situativen Rahmen, können aber auch einzeln angewendet werden.

Im Hinblick auf die Einheitlichkeit und Benutzerfreundlichkeit sind alle Lernsituationen formal gleich gestaltet.

Ein Beispiel für die formale Gestaltung einer Lernsituation zeigt die folgende Tabelle:

Modul Nr. x	Name des Moduls		
Lernsituation Nr. x	Name der Lernsituation		
Zeitaufwand	X Stunden		
Kurzbeschreibung der Lernsituation			
Kompetenzen	Inhalt		
▪ ... ▪ ...	▪ ... ▪ ...		
Aktivitäten/ Aufgaben			
Unterrichtsphasen	Aktivitäten Auszubildende	Aktivitäten Lehrer/in	Medien, Materialien, Hilfsmittel
...

3.3 Unterrichtsmaterial

Das Unterrichtsmaterial enthält ein vielfältiges Angebot für die Arbeit mit den Modulen. Es umfasst zum Beispiel Texte, Fallstudien, Musterbriefe, Musterlebensläufe etc. und wurde von den Projektpartnern entwickelt. Alle Materialien stehen digital zur Verfügung (Internet/CD).

3.4 Die einzelnen CONNECT- Module

Dieser Teil des Handbuchs enthält die Zusammenfassungen der einzelnen Module sowie einige zusätzliche Hinweise für die Lehrer, wie das Material im Unterricht eingesetzt werden kann. Die Lernsituationen und das Unterrichtsmaterial sind nur auf CD / im Internet erhältlich, sie hier komplett wiederzugeben, würde den Rahmen des Handbuches sprengen.

3.4.1 Abstracts

Modul 1: Landeskunde

Übergeordnetes Lernziel	<p>In diesem Modul erwerben die Auszubildenden grundlegende Kompetenzen, die als Voraussetzung dafür anzusehen sind, erfolgreiche Geschäftsbeziehungen zu etablieren. Im Übergangsbereich zwischen privaten und geschäftlichen Kontakten ist es wichtig, mit möglicherweise abweichenden landesspezifischen Besonderheiten des Gastlandes umgehen zu können (beziehungsweise mit Verhaltensweisen von ausländischen Besuchern im Heimatland der Auszubildenden).</p> <p>Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, sind sich die Auszubildenden der jeweiligen kulturellen Unterschiede bewusst und verfügen über ein Instrumentarium, das es ihnen ermöglicht, die erworbenen Fähigkeiten auf ähnliche Situationen oder andere Länder zu übertragen.</p>				
Lernvoraussetzungen	Keine besonderen Voraussetzungen außer der Bereitschaft, sich auf die Erfahrung anderer Kulturen einzulassen.				
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herstellung von Kontakten zu Geschäftspartnern und Führung von Gesprächen in einer fremdsprachigen Umgebung ▪ Planung von Geschäftsreisen ▪ Praktizierung von angemessenem Verhalten in multikulturellen Situationen im Vorfeld der eigentlichen Geschäftsbeziehungen (Höflichkeitsregeln, Essgewohnheiten, Kleidungsvorschriften, Geschenke) ▪ Darstellung der eigenen Herkunftsregion vor dem Hintergrund der Bedeutung der Identifikation mit der eigenen Kultur 				
Modulstruktur	Die folgenden fünf Lernsituationen können auch separat eingesetzt werden.				
Lernsituationen (LS)	LS1: Über die beteiligten Länder sprechen	LS2: Sich im Ausland bewegen und zurechtfinden	LS3: Geschäftsessen organisieren und daran teilnehmen	LS4: Sich an Kleidungsvorschriften anpassen	LS5: Geschenke überreichen
	Phasen: (1) das eigene Land vertreten (2) Leute begrüßen (3) Smalltalk	Phasen: (1) ein Hotelzimmer finden (2) ein Hotelzimmer buchen (3) sich über öffentliche Verkehrsmittel informieren	Phasen: (1) an Geschäftsessen im Ausland teilnehmen (2) Geschäftsessen im Herkunftsland ausrichten und daran teilnehmen	Phasen: (1) Kleidung bei einem offiziellen Essen (2) Kleidung beim Vorstellungsgespräch (3) Kleidung am Arbeitsplatz	Phasen: (1) Austausch von Geschenken bei offiziellen Anlässen (2) Überreichen eines Geschenkes bei einem privaten Besuch
Zeitaufwand: 24 Stunden	6 Stunden	6 Stunden	4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen			M4 LS2: Geschäftsbeziehungen in Verhandlungen entwickeln	M4 LS4: Bei einer internationalen Messe kommunizieren	

Modul 2: Aufarbeitung von Stereotypen

Übergeordnetes Lernziel	<p>Dieses Modul macht die Auszubildenden mit grundlegenden Kompetenzen für die interkulturelle Interaktion vertraut. Der Schwerpunkt liegt deshalb auf Wertvorstellungen, kulturellen Unterschieden, interkultureller Kommunikation und multikulturellen Teams.</p> <p>Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, sind die Auszubildenden in der Lage, sich selbstbewusst in multikulturellen Teams zu verhalten und ihre Einstellungen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Kultur zu reflektieren.</p>				
Lernvoraussetzungen	Keine besonderen Voraussetzungen außer der Bereitschaft, sich auf die Erfahrung anderer Kulturen einzulassen.				
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wertvorstellungen anerkennen ▪ Sensibilität für abweichende kulturelle Wertvorstellungen zeigen ▪ Erfolgreich in interkulturellen Kontexten kommunizieren ▪ Stereotypen benennen und von Einstellungen abgrenzen können ▪ Unklare Situationen analysieren und aushalten ▪ Erfolgreich in kulturell problematischen Situationen verhandeln ▪ Die kulturelle Verschiedenheit in multikulturellen Teams als Potential erkennen und nutzen. 				
Modulstruktur	Dieses Modul sollte als Einstieg vor der Bearbeitung der Module 3 und 4 eingesetzt werden (je nach Voraussetzungen der Auszubildenden ggf. auch vor der Bearbeitung von Modul 1), weil es grundlegende Voraussetzungen schafft für die weitere Arbeit mit allen Modulen. Die folgenden Module sollten in chronologischer Abfolge bearbeitet werden.				
Lernsituationen (LS)	LS1: Kultur und Werte I	LS2: Kultur und Werte II	LS3: Interkulturelle Kommunikation	LS4: Stereotypen	LS5: Kulturelles Sensibilitätstraining
Zeitaufwand: 20 Stunden	6 Stunden	4 Stunden	2 Stunden	2 Stunden	10 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen			M4 Geschäfts-Kommunikation		

Modul 3: Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Ausland

Übergeordnetes Lernziel	Dieses Modul hat zum Ziel, die Auszubildenden für verschiedene Arbeitskulturen in der EU zu sensibilisieren, da diese Kulturen spezifische Herangehensweisen erfordern, um bei einer Bewerbung oder in einem Vorstellungsgespräch erfolgreich zu sein. Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, verfügen die Auszubildenden über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, um in einem anderen europäischen Land eine Stelle zu suchen und sich erfolgreich darauf zu bewerben.		
Lernvoraussetzungen	Die Auszubildenden sollten über Grundkenntnisse in der Geschäftskommunikation verfügen. Das Modul ist auch geeignet für fortgeschrittenere Auszubildende, die eine internationale Karriere anstreben.		
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufswünsche benennen ▪ Grundlagen der Arbeitskultur und der Arbeitsbedingungen im Land der Wahl verstehen ▪ Sich Informationen bezüglich der jeweiligen inhaltlichen Anforderungen an einen Lebenslauf verschaffen und einen „kulturell korrekten“ Lebenslauf verfassen ▪ Anschreiben formulieren ▪ Angemessene Bewerbungen abgeben – in schriftlicher, elektronischer oder mündlicher Form ▪ Die in der jeweiligen Situation geltenden Formalitäten (z.B. bezüglich der Kleidung) kennen und einhalten ▪ Die Bedeutung der (non)verbalen Kommunikation während des Vorstellungsgesprächs berücksichtigen 		
Modulstruktur	Das Modul besteht aus drei grundlegenden Situationen. Sie sind so konzipiert, dass sie aufeinander aufbauen, können aber auch einzeln vermittelt werden, wenn die Studenten bereits über die in den übrigen Lernsituationen vermittelten Kenntnisse verfügen.		
Lernsituationen (LS)	LS1: Vorbereitung und Recherche	LS2: Bewerbung	LS3: Vorstellungsgespräch
Zeitaufwand: 20 Stunden	10 Stunden	5 Stunden	5 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen	M1 LS2: Sich über öffentliche Verkehrsmittel informieren		M1 LS1: Leute begrüßen M1 LS1: Smalltalk M1 LS4: Kleidung beim Vorstellungsgespräch

Modul 4: Geschäftskommunikation

Übergeordnetes Lernziel	Dieses Modul zielt darauf, das Bewusstsein der Auszubildenden für kulturelle Unterschiede innerhalb der EU im Bereich der Geschäftskommunikation zu schärfen. Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, verfügen die Auszubildenden über ein Instrumentarium, um effektiv an der Geschäftskommunikation im multikulturellen Wirtschaftsraum der EU-Länder teilzuhaben.			
Lernvoraussetzungen	Grundlegende Kenntnisse der Wirtschaftskorrespondenz im Heimatland. Die Bereitschaft, sich auf die Erfahrung anderer Kulturen einzulassen.			
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sich bewusst sein über kulturelle Unterschiede der Geschäftskommunikation innerhalb der EU und diese akzeptieren ▪ Neue Geschäftskontakte in schriftlicher Form herstellen ▪ Geschäftskontakte auf mündlichem Wege entwickeln ▪ Durch angemessene Kommunikation und passendes Verhalten und Auftreten die Möglichkeiten nutzen, die internationale Messen für Geschäftskontakte bieten 			
Modulstruktur	Das Modul ist in vier Lernsituationen unterteilt, die in engem Zusammenhang stehen. Es wird empfohlen, mindestens die Lernsituationen 1 bis 3 nacheinander durchzuführen.			
Lernsituationen (LS)	LS1: Geschäftspartner finden	LS2: Geschäftsbeziehungen in Verhandlungen entwickeln	LS3: Mit den Medien und der Presse umgehen	LS4: Bei einer internationalen Messe kommunizieren
Zeitaufwand: 20 Stunden	4 Stunden	6 Stunden	4 Stunden	6 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen		M1 LS3: Geschäftsessen im Restaurant M1 LS4: Sich an Kleidungsregeln anpassen		M5 LS2: Planung von Messeaktivitäten

Modul 5: Internationale Marketingentscheidungen

Übergeordnetes Lernziel	Ziel des Moduls ist es, dass Auszubildende Unterschiede in Marktstrukturen, Konsumentenverhalten und Vertriebskanälen in europäischen Ländern erkennen. Diese Erkenntnisse sollen in strategischen Marketing-Entscheidungen und bei der Wahl einer angemessenen Strategie zur Markteinführung berücksichtigt werden.	
Lernvoraussetzungen	Die Auszubildenden sollten über Grundkenntnisse im Bereich Marketing verfügen (z.B. Bestandteile eines Marketing-Plans, Elemente des Marketing-Mix und Vertriebswege).	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Lage sein zu entscheiden, welche Informationen für die Marktuntersuchung benötigt werden und die Qualität der Daten einschätzen können ▪ Informationen zu Marktstrukturen, Konsumentenverhalten und Vertriebskanälen in einem ausgewählten Zielmarkt innerhalb der EU einholen und auswählen, ebenso wie Informationen über Messen in diesem Zielmarkt ▪ In der Lage sein, diese Daten zu analysieren und auszuwerten und über eine Strategie der Markteinführung sowie den Vertriebsweg entscheiden ▪ Entwicklung eines Fragebogens als Mittel der Marktuntersuchung ▪ Entwicklung eines Plans zur Messepräsentation unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede ▪ Ausarbeitung und Vorstellung einer professionellen Präsentation gegenüber Vorgesetzten 	
Modulstruktur	Die beiden Lernsituationen sollten nacheinander bearbeitet werden.	
Lernsituationen (LS)	LS 1: Strategien der Markteinführung und Vertriebskanäle im Einzelhandel in verschiedenen europäischen Ländern	LS 2: Planung von Messeaktivitäten
	Phasen: (1) Strategien der Markteinführung (Sekundärforschung) (2) Strategien der Markteinführung (Primärforschung mittels Fragebogen)	
Zeitaufwand: 45 Std.	25 Stunden	20 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen		M1 LS2: Sich im Ausland bewegen und zurecht finden M4 LS4: Bei einer internationalen Messe kommunizieren

Modul 6: Europäisches Wirtschaftsrecht

Übergeordnetes Lernziel	In diesem Modul erwerben die Auszubildenden Kompetenzen, die sie befähigen, sich Informationen über die Rechte von Angestellten in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten zu beschaffen sowie zum Thema der Produkthaftung gemäß den in der EU geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, kennen die Auszubildenden die entsprechenden EU-Bestimmungen und können sie sinngemäß wiedergeben. Das gilt besonders für die gesetzlichen Bestimmungen zur „Freizügigkeit von Arbeitnehmern“ und zur „Produkthaftung“. Die Auszubildenden können ihre Kenntnisse auf authentische Fälle übertragen.	
Lernvoraussetzungen	Die Auszubildenden sollten über grundlegende methodische Kompetenzen verfügen, um wirtschaftsrechtliche Sachverhalte auf Fallstudien anzuwenden.	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnis der Informationsquellen zu europäischen Gesetzen und Verordnungen ▪ Die Sprache von Gesetzestexten verstehen ▪ Die relevanten Informationen aus Verordnungen / Anweisungen herausziehen ▪ Den Inhalt von Verordnungen in einer Sprache wiedergeben, die auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten ist ▪ Die Kenntnis von Verordnungen und Anweisungen auf authentische Probleme übertragen 	
Modulstruktur	Die folgenden beiden Lernsituationen können auch separat eingesetzt werden.	
Lernsituationen (LS)	LS1: In einem anderen EU-Mitgliedsstaat arbeiten	LS2: Verbraucherschutz und Produkthaftung
Zeitaufwand: 15 Stunden	10 Stunden	5 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen	M3: Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Ausland	Diese Lernsituation (M6 LS2: „Verbraucherschutz und Produkthaftung“) kann im Anschluss an Modul 5 „Internationale Marketingentscheidungen“ eingesetzt werden.

Modul 7: International Accounting Standards (IAS)

Übergeordnetes Lernziel	Ziel dieses Modul ist es, Auszubildenden die Grundsätze internationaler Rechnungslegung nach den Standards der IAS (International Accounting Standards) zu vermitteln und sie in die Lage zu versetzen, Cash Flow Berechnungen nach diesen Standards zu erstellen, vorzustellen und zu analysieren.	
Lernvoraussetzungen	Die Auszubildenden sollten über grundlegende Kenntnisse über Bilanzen, Ertragsrechnung und die Gewinn- und Verlustrechnung verfügen. Zur Vorbereitung auf dieses Modul kann das Material „M7_Vorbereitung.ppt“ genutzt werden.	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erklären, warum das Cash-Management und speziell Cash Flow Planungen für ein Unternehmen von Bedeutung sind ▪ Durchführen von Cash Flow Berechnungen ▪ Durchführen von Cash Flow Voraussagen ▪ Ermitteln verschiedener betrieblicher Kennzahlen 	
Modulstruktur	Die Lernsituationen sollten in der angegebenen Reihenfolge bearbeitet werden.	
Lernsituationen (LS)	LS1: Die IAS Prinzipien (IAS 1)	LS2: Der Cash-Flow (IAS 7)
	Phasen: (1) Vorarbeiten (2) Die Hauptprinzipien	Phasen: (1) IAS 7 im Allgemeinen (2) Fallstudie: Erstellung eines Cash-Flow-Statements und weiterer Berechnungen
Zeitaufwand: 20 Stunden	4 Stunden	16 Stunden

3.4.2 Hinweise für die Arbeit mit den Modulen

Modul 1: Landeskunde

Ziel des Moduls ist es, Kompetenzen zu vermitteln, die den Auszubildenden befähigen, sich wichtige Informationen über ein Zielland zu beschaffen. Das Modul hat nicht landeskundliche Informationen als solche zum Inhalt, da diesbezügliche Kenntnisse innerhalb kürzester Zeit veraltet sind.

Modul 2: Aufarbeitung von Stereotypen

In diesem Modul werden zahlreiche Fachtermini und -begriffe verwendet, deren Verständnis für die Arbeit mit dem Modul unerlässlich ist. Erläuterungen finden sich im folgenden Glossar.

Aktivitätsorientierung	Die Kategorisierung einer Kultur danach, ob sie eine handlungsorientierte, eine seinsorientierte Kultur oder eine Kultur der Selbstkontrolle und Askese ist.
Artefakte	Die sichtbaren und wirksamen Elemente der Kultur in einem Unternehmen.
Grundüberzeugungen	Unbewusste Glaubenssätze und Wertvorstellungen, die die Gefühle, Wahrnehmungen, Gedanken und das Handeln prägen und die von den Mitgliedern einer Kultur als die einzig richtigen angesehen werden.
Seinsorientierte Kultur	Eine Kultur, die den Akzent darauf legt, nur für den Moment zu leben und zu arbeiten; Menschen, die arbeiten, um zu leben, nicht leben, um zu arbeiten.
Bikulturelle Gruppe	Eine Gruppe, die sich aus Mitgliedern zweier unterschiedlicher Kulturen zusammensetzt.
Kollektivistische Gesellschaft	Eine Gesellschaft, in der die Gruppe den höchsten Stellenwert innehat.
Kommunikation	Die Vermittlung von Gedanken oder Ideen von einer Person an eine andere. Die Kommunikation innerhalb einer Gruppe steht unter dem Einfluss der Kultur, die die Rollen- und Statusbildung sowie die Interaktionen in der Gruppe prägt.
Kultur der Selbstkontrolle und Askese	Eine die Rationalität und die Logik betonende Kultur. Die Menschen zügeln ihre Begierden, um ein Gleichgewicht zwischen Körper und Geist herzustellen.

Kulturübergreifende Interaktion	Interaktion von Menschen aus mindestens zwei verschiedenen Kulturen.
Kulturschock	Eine abwehrende oder irritierte Reaktion auf Verhaltensweisen einer anderen Kultur, die das gegenseitige Verständnis beeinträchtigt. Was sonst „normales“ Verhalten ist, wird so zu einem Problem.
Handlungsorientierte Kultur	Eine Kultur, in der die Betonung auf dem Tun, der Leistung und der Arbeit liegt.
Zukunftsorientierte Gesellschaft	Eine auf langfristige Ziele ausgerichtete Gesellschaft. Sie betrachtet die Vergangenheit und die Gegenwart im Hinblick auf einen zukünftigen Nutzen.
Gruppe	Eine Anzahl von Menschen, die miteinander in Kontakt stehen und sich ihrer Gemeinsamkeiten bewusst sind.
Gruppenorientierte Gesellschaft	Eine Gesellschaft, in der es vor allem auf ein positives Verhältnis zur jeweiligen Gruppe ankommt.
Individualistische Gesellschaft	Die Menschen in dieser Gesellschaft treten durch individuelle Eigenschaften und Leistung in Beziehung zueinander. Sie kümmern sich um sich selbst, um ihre Familien, weniger um andere. Das Individuum ist wichtig.
Auf sich selbst orientierte Kultur	Eine Kultur, die glaubt, die Natur beherrschen zu können. Das Individuum oder seine Gruppe hat die Situation unter Kontrolle.
Kultur mit gemischtem Menschenbild	Eine Gesellschaft, die zu der Überzeugung neigt, dass die Menschen grundsätzlich gut sind, aber manchmal Böses tun.
Multikulturelle Gruppen	Gruppen, deren Mitglieder aus drei oder mehr unterschiedlichen Ländern / Kulturen stammen.
Multikulturelle Teams	Gruppen, in denen Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenarbeiten und lernen, ihre kulturellen Unterschiede effektiv zu nutzen.
Nonverbale Kommunikation	Der nicht aus Worten bestehende Teil einer Mitteilung wie z.B. der Gesichtsausdruck, die Gestik und der Tonfall. Nonverbale Botschaften werden je nach Kultur sehr unterschiedlich verstanden.
Vergangenheitsorientierte Kultur	Eine Kultur, die Wert auf Tradition und Verhaltensweisen legt, die sich über lange Zeit bewährt haben. Tradition und Geschichte sind von großer Bedeutung.
Wahrnehmung	Die Art und Weise, wie das Individuum die Welt sieht, unabhängig davon, ob die Wahrnehmung zutrifft oder nicht. Sie ist eine subjektiv definierte Realität.
Hierarchiedenken	Die Bereitschaft, mit der Angehörige eines Unternehmens eine ungleiche Machtverteilung hinnehmen. hinnehmen.
Gegenwartsorientierte Kultur	Eine auf Unmittelbarkeit ausgerichtete Kultur – auf das, was jetzt ist, und zwar auch bezogen auf Aktivitäten und Beziehungen.
Kurzfristige Ausrichtung	Die Gesellschaft orientiert sich in ihren Werten an der unmittelbaren Vergangenheit und Gegenwart. Traditionen werden respektiert, soziale Pflichten erfüllt, aber das Hier und Jetzt ist wichtiger.
Stereotypenbildung	Die Einordnung einer Person als zu einer bestimmten Gruppe gehörig und die Übertragung der charakteristischen Merkmale dieser Gruppe auf die Person.
Zeithorizont	Die Ausrichtung einer Gesellschaft auf die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.
Tradition	Die Vorliebe, auf der Grundlage von überlieferten Gewohnheiten und früheren Erfahrungen zu handeln.
Vermeidung von Unsicherheit	Ein Maßstab, der anzeigt, wieviel Struktur eine Kultur braucht, mit einer Skala von stark bis schwach.
Werteorientierung	Indikatoren dafür, wie unterschiedliche Gesellschaften mit ihren verschiedenen Themen und Problemen umgehen.
Museumsrundgang	Eine Lernmethode, bei der Auszubildende durch den Unterrichtsraum gehen und Bilder, Arbeitsergebnisse etc. prüfen und kommentieren, auch als ‚Lerncafé‘ oder ‚Poster-Ausstellung‘ bekannt.

Quellen:

- International Organizational Behaviour, Francesco and Gold, Lubin School of Business, Pace University
- Cultures and Organizations, Hofstede, University of Maastricht, McGraw-Hill Book Company
- Cross-Cultural Management, Nigel Holden, Financial Times, Prentice Hall
- Globales Denken und Handeln, Hofstede, Beck-Wirtschaftsberater im dtv

Modul 3: Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Ausland

Während der Arbeit mit dem Modul wird eine Broschüre erstellt. Aus diesem Grunde wird empfohlen, der vorgegebenen Abfolge der einzelnen Schritte zu folgen.

Die Entwicklung eines Euro-Pass-Lebenslaufs wird die Unterschiede hinsichtlich der jeweiligen landesüblichen Lebenslaufformate innerhalb der EU in Zukunft vielleicht aufheben. Zurzeit bestehen diese Unterschiede allerdings noch, und es ist wichtig, zwischen den Zielgruppen und Einsatzmöglichkeiten des Euro-Pass-Lebenslaufs und der nationalen Lebenslaufformate zu unterscheiden.

Es gibt unterschiedliche Typen von Vorstellungsgesprächen. Der/Die Lehrer/in wählt je nach Zielgruppe einen Typus aus.

Modul 4: Geschäftskommunikation

Der Schwerpunkt dieses Moduls ist Kommunikation in geschäftlichen Kontexten, die auch in der Muttersprache geübt werden kann. Wenn die Zielgruppe es aber verlangt oder in der Lage ist, eine Fremdsprache zu sprechen, lässt der/die Lehrer/in die Aufgaben in einer gemeinsamen Fremdsprache durchführen. Zum Beispiel kann eine Gruppe in Finnland, die sich auf eine Tätigkeit in Großbritannien vorbereitet, ihre Aufgaben auf Englisch erarbeiten. Oder eine Gruppe in Polen, die eine Tätigkeit in Deutschland vorbereitet, kann Deutsch als gemeinsame Arbeitssprache wählen.

Modul 5: Internationale Marketingentscheidungen

In der 2. Unterrichtsphase von Lernsituation 1 soll ein Fragebogen entwickelt werden. Es besteht die Möglichkeit, diesen Fragebogen in einer der Schulen des CONNECT-Netzwerks vorab zu testen. Die diesbezüglichen Absprachen mit den Schulen des Netzwerks müssen im Voraus erfolgen.

Modul 6: Europäisches Wirtschaftsrecht

In Anbetracht der Tatsache, dass die Gesetzgebung der EU nicht in jedem EU-Mitgliedsstaat umgesetzt wird und Rechtskraft erlangt, muss der/die Lehrer/in prüfen, ob das Modul in der vorliegenden Form verwendet werden kann, oder ob es der jeweiligen Situation angepasst werden muss.

Module 7: International Accounting Standards (IAS)

Die IAS / IFRS / SIC / IFRIC – Regularien werden regelmäßig aktualisiert. Es ist darum empfehlenswert, dass die Nutzer dieses Moduls den jeweils aktuellsten Stand der Regularien recherchieren, mit den Unterlagen des Moduls vergleichen und das Material ggf. aktualisieren.

Das Lehrmaterial enthält auch Powerpoint-Präsentationen und EXCEL-Tabellen. Die Powerpoint-Präsentationen sind jedoch in der individualisierten Fassung des Moduls nicht enthalten, da es keine Lehrerpräsentation gibt.

Die Fallstudie in Lernsituation 2 nutzt als Beispiel die Jahre 2004 bis 2006. Um die Voraussage realistischer zu machen, sollten die Daten vom Lehrer bzw. Trainer aktualisiert werden.

4. DIE LEISTUNGSBEWERTUNG

4.1 Einführung

Grundlage für die Entscheidung hinsichtlich der Leistungsbewertung in dem Projekt war ...

- ... die aktuelle Diskussion in der EU bezüglich des „Europäischen Qualifikationsrahmens“ (EQR) und des europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (EC-VET). Die neuen Instrumente der Leistungsmessung sollen zwar in den EU-Ländern eingeführt werden – die Diskussionen darüber sind aber noch nicht abgeschlossen. Da das Projektmaterial auch in Zukunft verwendbar bleiben soll, müssen diese neuen Instrumente zur Leistungsbewertung so weit wie möglich berücksichtigt werden.
- ... die aktuelle Situation in den Partnerländern. Ob die Vorschläge des Projekts angenommen werden und auf Dauer bestehen können, hängt davon ab, ob die Partner sie leicht umsetzen können – ohne mit ihrer nationalen Gesetzgebung in Konflikt zu geraten.
- ... die spezielle Erfordernis des Projektinhalts: Interkulturelle Kompetenz lässt sich kaum ausschließlich auf traditionellem Wege mittels schriftlicher oder mündlicher Prüfungen bewerten. Es müssen neue Wege, die z. B. die Selbstbewertung der Auszubildenden betonen, gefunden und in das Bewertungsverfahren integriert werden. Ein besonderer Aspekt des Projekts ist auch, dass die berufliche Ausbildung als Teil der formalen Schulausbildung nur die Grundlagen für eine interkulturelle Kompetenz vermitteln kann. Jeder wird sich im Laufe seines Lebens beruflich weiterbilden und praktische Erfahrungen im privaten wie im Berufsleben sammeln, in denen die eigenen interkulturellen Kompetenzen geprüft, unter Beweis gestellt und erweitert werden.

Auf den folgenden Seiten wird der Ansatz des CONNECT-Projekts hinsichtlich der Leistungsbewertung der Auszubildenden und der Möglichkeiten einer Leistungszertifizierung vorgestellt unter Berücksichtigung der aktuellen Situation in den Partnerländern und der derzeitigen Diskussion über berufliche Qualifikation in der EU.

4.2 Der EU-Prozess

Die Diskussion über einheitliche Berufsausbildungs- und Qualifikationskriterien in der EU geht von der Tatsache aus, dass das lebenslange Lernen eine Notwendigkeit ist, da sich hierin die Notwendigkeiten „der Globalisierung, einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung, des Aufkommens neuer Technologien und Fähigkeiten“ widerspiegeln (Helsinki-Kommuniqué, Dezember 2006). Die berufliche Bildung stellt einen wesentlichen Bestandteil und eine Schlüsselrolle im lebenslangen Lernprozess dar, denn sie „verschafft den Bürgern Europas die für den Arbeitsmarkt und die Wissensgesellschaft erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen“ (Helsinki-Kommuniqué, Dezember 2006). Das lebenslange Lernen im Bereich der EU bedarf der Transparenz, Vergleichbarkeit und Akkumulation von Lernergebnissen und Qualifikationsabschlüssen, um die Mobilität zwischen den EU-Ländern zu erhöhen und zu erleichtern. Da die formalen Ausbildungssysteme der einzelnen EU Mitgliedstaaten sehr voneinander abweichen, sollten die Kompetenzentwicklung sowie die Anerkennung von Qualifikationen verstärkt unterstützt werden. Darüber hinaus sollten auch informelle und non-formale Lernergebnisse vom System der Leistungsbewertung mit berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Leistungsbewertung für das non-formale und das informelle Lernen in Europa werden in der Studie „Ein europäisches Verzeichnis zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen, 2007“ 4 Methoden genannt: Tests und Prüfungen, Selbsteinschätzungen, die Portfolio-Methode und die Beobachtung (am Arbeitsplatz). Die Selbsteinschätzung gilt als am wenigsten zuverlässig.

Im Hinblick auf diese Erfordernisse werden in der EU zurzeit Instrumente wie der Euro-Pass-Lebenslauf, das EQR und das ECVET entwickelt und eingeführt.

4.3 Nationale Gesetzgebung in den Partnerländern

Die Projektpartner haben die aktuellen Regelungen zur Bewertung und Zertifizierung in den beteiligten Ländern dokumentiert. Die Datenbank steht auf CD sowie im Internet zur Verfügung.

Zusammenfassend muss im Hinblick auf die gesammelten Informationen Folgendes festgehalten werden:

- Einen gemeinsamen Ansatz gibt es in der Frage des Curriculums: alle Partnerländer gehen (wenigstens in ihren neuesten Curricula) vom Kompetenzbegriff aus.
- Die aktuellen Verfahren zur Leistungsbewertung von Auszubildenden weichen in den einzelnen Partnerländern sehr voneinander ab. Leistungen können z. B. in Form von schriftlichen Aufgaben, Klausuren, Beobachtungen durch Dritte, praktische und mündlichen Prüfungen nachgewiesen werden. Manchmal ist dem Lehrer die Wahl der Methode freigestellt, manchmal wird sie vom Curriculum vorgegeben. In den meisten Ländern werden am Ende des akademischen Jahres bzw. am Ende der Ausbildung Abschlussprüfungen durchgeführt.
- Gleiches gilt für das Benotungssystem: Es gibt unterschiedliche Notenskalen.
- Die europäischen Bewertungsinstrumente EQR und ECVET werden zurzeit von den Partnerländern geprüft – nur Finnland nutzt schon jetzt ein nationales ECVET-Leistungspunktesystem. Der Europass ist im Gebrauch und wird den Auszubildenden ausgehändigt. Finnland gibt auch das Euro-Pass Zusatzzertifikat (Supplement) aus.
- Die Portfolio-Methode wird in einigen Partnerländern zumindest im Zusammenhang mit dem Fremdspracherwerb angewendet. In einigen Ländern wird das Portfolio als Leistungsnachweis neben dem offiziellen Abschlusszeugnis anerkannt. Alle Länder bestätigen jedoch, dass es sich bei dem Portfolio um einen wichtigen Ansatz handelt, der besonders im Hinblick auf das lebenslange Lernen von Bedeutung ist.

4.4 Das Bewertungs- und Zertifikatskonzept des Projekts

Interkulturelle Kompetenz im lebenslangen Lernprozess:

Interkulturelle Kompetenzen lassen sich nur in einem lebenslangen Lernprozess erwerben und erweitern. Werte wie Einfühlungsvermögen, Respekt und Toleranz, Fähigkeiten wie Vertrauen, Eigenständigkeit und Kreativität, soziale Kompetenz und das Wissen über andere Kulturen müssen über einen langen Zeitraum entwickelt werden, und dieser Prozess erfordert den Kontakt und die Interaktion mit Menschen aus anderen Kulturen. Wie viel Kompetenz eine Person sich aneignen und entwickeln muss, hängt nicht nur davon ab, wie weit Herkunfts- und Zielkultur voneinander entfernt sind, sondern auch davon, welche individuellen Verhaltensweisen und welches Handlungsvermögen die Person mitbringt.

Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Ausbildung (im formalen Ausbildungssystem):

Die für diesen Lerninhalt zur Verfügung stehende Unterrichtszeit ist knapp, und es bestehen auch nur begrenzte Möglichkeiten für die Interaktion mit Menschen aus anderen Kulturen, insbesondere Arbeitserfahrungen im Ausland sind selten. Daher sollte die formale Lernumgebung eines beruflichen Ausbildungszentrums entscheidend dazu beitragen, dass ein Auszubildender mehr Bewusstsein und Sensibilität für die kulturellen Unterschiede in der EU sowie für die Relevanz dieser Unterschiede in privaten und beruflichen Beziehungen entwickelt. Der Unterricht kann dem/r Auszubildenden zwar Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die ihn/sie auf sein/ihr zukünftiges Berufs- und Privatleben vorbereiten. Aber Schulbildung entbehrt nicht einer gewissen Künstlichkeit. Was jemand tatsächlich aus der Schule mitnimmt, zeigt sich erst, wenn er/sie es im wirklichen Leben anwenden soll, was wahrscheinlich nicht in einer formellen Lernumgebung stattfinden wird. Und ob jemand in der Lage ist, umzusetzen, was er/sie in unterschiedlichen kulturellen Umgebungen gelernt hat, ist nicht vorauszusehen. Doch in jedem Fall wird sich die Kompetenz eines Menschen, der sich in unterschiedlichen kulturellen Umgebungen bewegt, entwickeln – da er neue Erfahrungen verarbeiten muss.

Die Bewertung von interkultureller Kompetenz:

Die Bewertung der in der Berufsausbildung erworbenen interkulturellen Kompetenzen sollte auf der Grundlage der Lernergebnisse erfolgen, die am Ende einer Lernphase (z. B. eines

Moduls) erbracht werden und gleichzeitig für die Einbeziehung weiterer zukünftig zu erwerbender Lernergebnisse offen sein.

Ausgehend von der Definition, dass Kompetenz die Fähigkeit des Individuums ist, in gewohnten oder neuen Kontexten/ Situationen (des privaten und) des beruflichen Lebens kompetent zu handeln, geben die CONNECT-Module berufliche Handlungsfelder vor, in denen die Zielgruppe interkulturell kompetent handeln soll. Auf dieser Grundlage werden die erforderlichen Zielkompetenzen definiert. Zum Nachweis, welchen Grad an Kompetenz ein/e Auszubildende/r erworben hat, sollen von ihm/ihr die verschiedenen Lernergebnisse/ Produkte präsentiert und in einem Portfolio gesammelt werden.

Die Bewertung der Produkte / Portfolios – auf der Grundlage vorgegebener Kriterien – erfolgt sowohl durch die Lehrer / Ausbilder als auch durch die Auszubildenden selbst. Die Selbstbewertung der Auszubildenden ist ein weiteres Instrument mit dem reflektiertes Lernen und die bewusste Wahrnehmung des eigenen Lernprozesses gefördert wird.

Als Richtschnur für die Einstufung der Produkte/ des Portfolio sind zwei Leistungsstufen (Mindestanforderung/ fortgeschrittenes Niveau) definiert und für die Bewertung vorgeschlagen.

Zertifizierung interkultureller Kompetenz:

Ein Zertifikat, das auf der Grundlage des Kompetenzbewertungsverfahrens ausgestellt wird, kann sowohl dem Inhaber des Zertifikats als auch demjenigen, der es anfordert (z. B. einem Arbeitgeber), Aufschluss geben über das Leistungsniveau und den aktuellen Stand der erworbenen Kompetenzen.

Demjenigen, der internationale Kompetenzen erworben hat, bietet das Zertifikat:

- ... größeres Selbstvertrauen
- ... die Möglichkeit, seine/ihre Fähigkeit zur Selbstbeurteilung unter Beweis zu stellen
- ... erhöhte Mobilität
- ... eine verbesserte Selbstdarstellung z. B. bei Bewerbungen.

Demjenigen, der internationale Kompetenzen verlangt (z.B. der Arbeitgeber), bietet das Zertifikat:

- ... Qualitätsstandards bei der Rekrutierung von Mitarbeitern
- ... die Möglichkeit zur gezielten Personalentwicklung der (zukünftigen) Mitarbeiter
- ... bessere und umfangreichere Auswahlkriterien bei Einstellungsverfahren.

Um ein CONNECT-Zertifikat zu erhalten, müssen wenigstens die Mindestanforderungen erfüllt werden. Ein Muster des CONNECT-Zertifikats kann in digitaler Form auf CD bzw. im Internet abgerufen werden.

Dem Zertifikat wird das Portfolio des Auszubildenden beigelegt. Für die Ausstellung eines nationalen Zertifikats ist eine Bewertung auf der Grundlage des landesüblichen Notensystems erforderlich. Diese muss von den Lehrern/Ausbildern in Übereinstimmung mit der jeweiligen nationalen Gesetzgebung vorgenommen werden. Wenn das nationale Recht beispielsweise schriftliche Klassenarbeiten vorsieht, muss der Lehrer dies beachten. Die Klassenarbeit kann in das Portfolio mit aufgenommen werden.

4.5 Das CONNECT Portfolio

Das Portfolio dient der Dokumentation des individuellen Lernprozesses einer Person und wird daher im Laufe der Arbeit mit einem oder mehreren Modulen angelegt. Die Entscheidung für die Einführung eines Portfolios hat verschiedene Vorteile. Im Portfolio kann der Prozess des lebenslangen Lernens fortlaufend dokumentiert werden, denn es kann um immer neue Kompetenzen ergänzt werden. Darüber hinaus können auch die Selbstbewertung des Lernenden und Berichte über informale Lernprozesse in das Portfolio mit aufgenommen werden. Der Inhaber des Portfolios ist für die Vollständigkeit der Dokumentation verantwortlich.

Die CONNECT-Module and Lernsituationen enthalten zahlreiche Vorschläge für die Bewertung der Leistungen auf schulischer Ebene. Jeder Nutzer / Lehrer trifft eine Auswahl der Leistungsnachweise entsprechend den landesspezifischen Anforderungen, der Zielgruppe der Lernenden und der zur Verfügung stehenden Zeit. Zusätzlich kann der/die Lehrer/in noch andere Methoden wie z. B. Klassenarbeiten als Grundlage für die Bewertung hinzuziehen. In jedem Fall sollten die Auszubildenden im Voraus wissen, welche Arbeiten für die Bewertung ihrer Leistungen zu erbringen sind.

Nutzer im Kontext der formalen beruflichen Bildung arbeiten vielleicht nicht mit allen Modulen. Deshalb besteht die Möglichkeit, sich eigenständig mit dem einen oder anderen Modul nach Abschluss der Berufsausbildung oder aber parallel zu ihr zu beschäftigen. Die meisten Module eignen sich auch für die Einzelarbeit und können nach Lektüre eines einführenden Textes zu Beginn des Lernprozesses selbständig bearbeitet werden. Externe Nutzer, die nicht in einen schulischen Kontext eingebunden sind, können die Module ohne Bewertung erarbeiten. Die individuellen Lerner können jedoch in jedem Fall ein Portfolio zusammenstellen, es bei Kompetenzzuwachs ergänzen und es interessierten Institutionen vorlegen.

Das CONNECT Portfolio beinhaltet:

- Die Kompetenzniveaus (modulbezogen) als Standardvorgaben
- Alle Leistungsnachweise einschließlich der Arbeiten aus den Unterrichtsphasen (z. B. Berichte, Präsentationen, Bewertung durch die Lehrer / Ausbilder, Selbstbewertung).

Ein Muster des Portfolios ist in digitaler Form auf CD / im Internet abrufbar.

4.6 Beispiel für das Modul 1: „Landeskunde“

Allgemeine Kompetenzen des Moduls 1:

- Herstellung von Kontakten zu Geschäftspartnern und Führung von Gesprächen in einer fremdsprachigen Umgebung.
- Planung von Geschäftsreisen.
- Praktizierung von angemessenem Verhalten in multikulturellen Situationen im Vorfeld der eigentlichen Geschäftsbeziehungen (Höflichkeitsregeln, Essgewohnheiten, Kleidungsvorschriften, Geschenke).
- Darstellung der eigenen Herkunftsregion vor dem Hintergrund der Bedeutung der Identifikation mit der eigenen Kultur.

Spezifische Kompetenzen der Lernsituation 1 des Moduls 1:

Die Lernenden können:

- solche Merkmale auszuwählen, die typisch für ihre Herkunftsregion sind,
- Charakteristika ihrer Herkunftsregion mit entsprechendem Anschauungsmaterial vorzustellen und zu schildern,
- Vorgesetzte im Ausland in angemessener Form zu begrüßen,
- mit Unbekannten im Ausland zu sprechen.

Leistungsstufen für diese Lernsituation:

Auf einem **fortgeschrittenen** Niveau ist der/die Auszubildende in der Lage

- typische Merkmale seiner/ihrer Herkunftsregion auszuwählen, zu schildern und mit entsprechendem Anschauungsmaterial vorzustellen, wobei er/sie flexibel auf die Anforderungen reagieren kann, die die jeweilige Situation im Ausland stellt,
- Vorgesetzte im Ausland in angemessener Form zu begrüßen und länderspezifische Unterschiede bei den geltenden Regeln zu benennen,
- Gespräche mit Fremden in verschiedenen Umgebungen anzuknüpfen, dabei das Eis zu brechen und kulturspezifische Fettnäpfen zu vermeiden.

Als **Mindestanforderung** ist der/die Auszubildende in der Lage

- typische Merkmale seiner/ihrer Herkunftsregion auszuwählen, zu schildern und mit entsprechendem Anschauungsmaterial vorzustellen, wobei er/sie sich an zuvor besprochene Regeln und das jeweils vorliegende Material hält,
- Vorgesetzte im Ausland in angemessener Form zu begrüßen, wobei er/sie die zuvor gelernten Möglichkeiten erkennen kann,
- sich an die Grundregeln des Smalltalks zu erinnern und sie in Übungssituationen im schulischen Umfeld anzuwenden.

Produkte des Portfolios, die an Hand der Leistungsstufen bewertet werden:

- Protokolle der Gruppensitzungen in Phase 1, 2 und 3: Planung der Gruppenarbeit, Aufgabenverteilung in der Gruppe, Zeitrahmen
- (Digitale) Präsentation zum Thema „Das ist typisch für meine Herkunftsregion:“
- Kurze schriftliche Zusammenfassung der Gründe, die dafür sprechen, seine Herkunftsregion gut zu kennen
- Wegweiser zu Informationsquellen über die Herkunftsregion des/der Auszubildenden
- Analyse der Gründe, aus denen eine vorgegebene Interaktion scheitert, und schriftliche Vorbereitung eines Dialogs, in dem den Gesprächspartnern gelingt, einander vorzustellen
- Liste mit Grußformeln für ein bestimmtes Land
- Checkliste für Smalltalk in einem bestimmten Land: Empfehlungen und Warnungen
- Ratgeber zum wirkungsvollen Einsatz von Smalltalk in einem bestimmten Land
- Bewertung der schriftlichen und mündlichen Leistungen durch den Lehrer
- Selbstbewertung des/der Auszubildenden hinsichtlich seiner/ihrer Kompetenzerweiterung

Beurteilungskriterien für schriftliche Produkte: ein Vorschlag hierfür ist in digitaler Version auf CD / im Internet zu finden.

Beurteilungskriterien für mündliche Präsentationen: ein Vorschlag hierfür ist in digitaler Version auf CD / im Internet zu finden.

5. DIE EVALUATION

Bei der Projektentwicklung sind eine Reihe umfassender Bewertungsmaßstäbe zugrunde gelegt worden, um den hohen Qualitätsstandard der Module zu gewährleisten. Sie sind sowohl in der ersten Entwicklungsphase der Module als auch nach Freigabe der ersten Testversion der Module angelegt worden und umfassen interne und externe, sowohl quantitative als auch qualitative Bewertungsmethoden. Die Arbeiten im Zusammenhang mit der Bewertung wurden vom Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Paderborn ausgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation dienen im Folgenden als Grundlage für die Überarbeitung der Module. Weitere Informationen zu den Evaluationsmethoden und Ergebnissen sind im Abschlussbericht des Projekts nachzulesen.

6. GLOSSAR

Die wichtigsten Begriffe im Rahmen des Projekts wurden wie folgt definiert:

Zusatzmaterial	Dieses Material ist für das Selbststudium der Auszubildenden entwickelt worden; es erhöht den beschriebenen vorgesehenen Gesamtarbeitsaufwand.
Aufgaben in der Klasse	Aufgaben, die von den Auszubildenden in Anwesenheit des Lehrers - normalerweise in der Klasse - bearbeitet werden.
Kompetenz	Kompetenz ist allgemein die Fähigkeit der Person, in bekannten und neuen Kontexten / Situationen des Berufs- und des Privatlebens kompetent handeln zu können. Im Europäischen Qualifikationsrahmen bedeutet ‚Kompetenz‘ die nachweisbare Fähigkeit, erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Ausbildungssituationen und in der beruflichen und/oder persönlichen Entwicklung anwenden zu können. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz mit den Worten Verantwortung und Eigenständigkeit umschrieben.* * Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES EUROPAPARLAMENTS UND DES EUROPARATES zur Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel, 05.09.2006, COM(2006) 479 endg., 2006/0163 COD, Seite 16, 17
Curriculum	Das Curriculum beschreibt den Inhalt des Lernprogramms. Es beschreibt die Ausbildungsziele des Projekts, das übergeordnete Lernziel des jeweiligen Moduls, die angestrebten Zielkompetenzen und enthält Vorschläge zu Unterrichts-/Lernmethoden, Bewertungskriterien, zum Zeitrahmen und zu den Unterrichtsmaterialien. Im britischen/amerikanischen Schulbereich würden die meisten dieser Inhalte unter dem Oberbegriff „syllabus“ fallen, etwa: Lehrplan, Richtlinie.
Ergebnissicherung	Eine Phase, in der die Auszubildenden die Aktivitäten und Ergebnisse einer Lernsituation unter Anleitung reflektieren.
Interkulturelle Kompetenz	Interkulturelle Kompetenz ist die Bereitschaft und die Fähigkeit, in bekannten und neuen interkulturellen Situationen kompetent zu handeln. Dazu gehört die Fähigkeit, mit Menschen aus fremden Kulturen umgehen und ihre spezifischen Wahrnehmungs-, Denk-, Gefühls- und Handlungsweisen etc. verstehen zu können.
Schlüsselqualifikationen	Schlüsselqualifikationen sind entscheidend für die erfolgreiche Bewältigung von Aufgaben im Bereich der Ausbildung, Arbeit und sozialen Verantwortung. Sie umfassen intellektuelle und soziale Fähigkeiten wie auch praktische Fertigkeiten. Sie können überall verwendet werden: z.B.: für das Selbststudium, beim Erwerb des Lebensunterhaltes, im gesellschaftlichen Leben. Schlüsselqualifikationen werden in den einzelnen Projektpartnerländern unterschiedlich vermittelt.
Wissen	Wissen ist das Ergebnis einer Assimilation von Informationen durch Lernen. Wissen ist die Gesamtheit der Fakten, Prinzipien, Theorien und praktischen Erfahrungen im Zusammenhang mit einem Studien- oder Arbeitsgebiet. Im Europäischen Qualifikationsrahmen ist ‚Wissen‘ das Ergebnis einer Ansammlung von Informationen durch Lernen. Wissen ist die Gesamtheit der Fakten, Prinzipien, Theorien und praktischen Erfahrungen, die mit einem Studien- oder Arbeitsgebiet verbunden sind. Es gibt theoretisches und/oder Faktenwissen. *

	* Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES EUROPAPARLAMENTS UND DES EUROPARATES zur Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel, 05.09.2006, COM(2006) 479 endg., 2006/0163 COD, Seite 16, 17
KSC	Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen
Einstieg	Er führt die Lernenden in die Hintergrundgeschichte ein, informiert sie über die beabsichtigten Lerninhalte / Lernergebnisse / Lernziele und dient als Grundlage für die anschließenden Aktivitäten.
Lernsituation	Eine Lernsituation ist ein Lernpfad, der im Hinblick auf bestimmte Lernziele entwickelt wurde, die die Auszubildenden erreichen können. Jedes Modul besteht hier aus zwei oder mehr Lernsituationen. Lernsituationen sind kleinere aufeinander bezogene Lerneinheiten, die zum übergeordneten Lernziel des Moduls hinführen. Sie sind Situationen des realen Berufs- oder Privatlebens der Auszubildenden nachgebildet.
Aufgaben	Eine Aufgabe ist durch die Lernziele und die zur Umsetzung erforderlichen Handlungen definiert. Die Lehrer können zwei Arten von Aufgaben erteilen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufgaben in der Klasse ▪ Aufgaben für das Selbststudium
Mittel zur Messung des Lernfortschritts Bewertung	Die Bewertung ist ein Verfahren, bei dem der Fortschritt des Auszubildenden anhand von Prüfungen und anderen Methoden gemessen wird. In jedem Modul werden Mittel zur Messung des Lernfortschritts angegeben.
Methode: Gruppenarbeit	Gruppenarbeit ist eine mögliche Unterrichts-/Lernmethode. Gruppenarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Auszubildenden zu zweit oder zu mehreren zusammenarbeiten. Gruppenarbeit kann beispielsweise eingesetzt werden, um soziale Kompetenz zu fördern, indem die Auszubildenden aufgefordert werden, einen gemeinsamen Standpunkt zu einem bestimmten Thema auszuarbeiten.
Modul	Module sind definierte Teilabschnitte dieses Curriculums, das dem Lernenden spezifische Fähigkeiten zur Bewältigung beruflicher Aufgaben vermitteln soll. Dieses Curriculum besteht aus sieben Modulen. Jedes Modul ist eine differenzierte, in sich abgeschlossene, von anderen Modulen unabhängige Einheit und kann daher einzeln angewendet werden. Es gibt aber Schnittstellen zwischen den Modulen, über die der Benutzer die Module kombinieren kann. Die wichtigsten Informationen zu einem Modul finden sich im Abstract des jeweiligen Moduls. Jedes Modul hat ein übergeordnetes Lernziel, es unterstützt bestimmte im Vorfeld definierte Zielkompetenzen und besteht aus zwei oder mehr kleineren, aufeinander bezogenen Lerneinheiten (Lernsituationen). Zu jedem Modul steht den Lehrern und Auszubildenden ausführliches Material zur Verfügung.
Persönliche / Eigenkompetenzen	Die persönliche / Eigenkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenes Handeln zu reflektieren, Gelegenheiten für die persönliche Entwicklung zu suchen und zu nutzen, sich seiner selbst bewusst zu sein, sich nach ethischen und moralischen Werten zu entfalten und zu handeln, zuverlässig zu sein etc.
Portfolio	Das Portfolio umfasst alle aus den Projektmodulen hervorgegangenen, den Lernfortschritt dokumentierenden Arbeiten des Auszubildenden (z.B. schriftliche Aufgaben, Entwürfe, , gestalterische Arbeiten, Präsentationen).
Problemlösung	Eine Lernmethode, bei der die Auszubildenden ihren Denkansatz und ihre Fortschritte bei der Lösung von Problemen selbst bewerten. Zu diesem Vorgang gehören Gespräche über Vorgehensweisen – das Finden von Lösungsstrategien für ähnliche Probleme und das Aufzeigen von Problemen, die sich aus der Suche nach Lösungen neu ergeben. http://www.ncrel.org/sdrs/areas/misc/glossary.htm
Berufliche / Fachkompetenzen	Berufliche / Fachkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, berufsbezogene / Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Lösung von Aufgaben und Problemen adäquat einzusetzen.
Qualifikation	Eine Qualifikation beschreibt die Ergebnisse eines formalen Lernprozesses nach bestimmten vorgegebenen Anforderungen. Diplome und Abgangszeugnisse bescheinigen das erreichte Leistungsniveau im Verhältnis zu diesen Anforderungen. Qualifikationen

	<p>bescheinigen das Erreichen eines bestimmten im Vorfeld definierten Lernziels innerhalb einer gegebenen Zeit.</p> <p>Im Europäischen Qualifikationsrahmen bedeutet ‚Qualifikation‘ das formale Ergebnis eines Bewertungs- und Validationsprozesses, das erreicht ist, wenn ein dafür zuständiges Gremium entscheidet, dass ein Individuum Lernergebnisse erzielt hat, die den geforderten Anforderungen entsprechen.*</p> <p>* Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES EUROPAPARLAMENTS UND DES EUROPARATES zur Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel, 05.09.2006, COM(2006) 479 endg., 2006/0163 COD, Seite 16, 17</p>
Rollenspiel	<p>Die Auszubildenden übernehmen bestimmte Rollen wie z.B. die des Chefs, der die Arbeit eines Mitarbeiters beurteilt, oder die des Angestellten, der auf die Beurteilung reagiert. Das Ziel des Rollenspiels besteht darin, Erfahrung im Sozialverhalten zu sammeln. Die Mitspieler erhalten Beschreibungen ihrer Rollen und Hintergrundinformationen.</p>
Aufgaben für das Selbststudium	<p>Aufgaben, die von den Auszubildenden ohne Lehrer erledigt werden können. Dies kann innerhalb oder außerhalb des Unterrichts, z. B. im Raum für das Selbststudium oder zu Hause erfolgen.</p>
Fähigkeiten	<p>Der Europäischen Qualifikationsrahmen versteht unter ‚Fähigkeiten‘ die Summe des Wissens und der Fertigkeiten, die dem Einzelnen für die Bewältigung von Aufgaben und die Lösung von Problemen zur Verfügung stehen. Es gibt die kognitiven Fähigkeiten (das logische, intuitive und kreative Denken) und die praktischen Fähigkeiten (dazu gehören das handwerkliche Können und der Umgang mit Techniken, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten). *</p> <p>* Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES EUROPAPARLAMENTS UND DES EUROPARATES zur Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel, 05.09.2006, COM(2006) 479 endg., 2006/0163 COD, Seite 16, 17</p>
Soziale Kompetenzen	<p>Soziale Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft, in sozialen Kontexten / Situationen kompetent zu handeln. Dazu gehört beispielsweise die Fähigkeit, in Gruppen zu arbeiten, andere zu respektieren, Verantwortung für andere zu übernehmen oder adäquat zu kommunizieren. Diese Kompetenz entscheidet über die Durchsetzungsfähigkeit und den Erfolg der Zusammenarbeit und Kommunikation etc.</p>
IKT-Anwendung	<p>IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) wird als Hilfsmittel in den Modulen, nicht als eigenes Lernziel verwendet.</p>

7. LITERATUR

- BEER, JENNIFER (2003): The Iceberg Metaphor, online erhältlich: <http://www.culture-at-work.com/iceberg.html> (03.07.2007).
- BERNHARD, NICOLE (2002): Interkulturelles Lernen und Auslandsaustausch – „Spielend“ zu interkultureller Kompetenz, in: Volkmann, Laurenz/ Stierstorfer, Klaus/ Gehring, Wolfgang (2002) (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz: Konzepte und Praxis des Unterrichts. Tübingen: Narr, S. 193 – 216.
- BOLTEN, JÜRGEN (2001): Thesen zum interkulturellen Lernen in der Schule, online erhältlich: <http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/iklernenschule.pdf> (03.07.2007).
- BOLTEN, JÜRGEN (2003): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung, 2003.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2000): Internationalising vocational education and training in Europe. Prelude to an overdue debate. A discussion paper. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ERTL, HUBERT (2002): The Role of EU Programmes and Approaches to Modularisation in Vocational Education: Fragmentation or Integration? (München: Herbert Utz).

- HOFSTEDE, GEERT (2006): Lokales Denken, Globales Handeln, Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. DTV-Beck.
- HOFSTEDE, GEERT (1991): Cultures and Organizations. London: McGraw Hill.
- KROEBER, ALFRED & KLUCKHOHN, CLYDE (1952): Culture: A critical review of concepts and definitions. New York: Vintage Books.
- KUTSCHA, GÜNTER (2000): General Education and Initial Vocational Training in Germany - The "Flexicurity Route" of Modernization under Aspects of Flexibility, Transferability and Mobility, online: <http://www.uni-due.de/imperia/md/content/berufspaedagogik/cost.pdf>
- SLOANE, PETER F. E. (1998): Funktionen im Wandel. Das neue Verhältnis von Arbeiten und Lernen in einer wissensstrukturierten Praxis, in: Franke, Nikolaus/ von Braun, Christoph-Friedrich (Hrsg.) (1998): Innovationsforschung und Technologiemanagement: Konzepte, Strategien, Fallbeispiele. Berlin et al.: Springer, S. 89 - 104.
- WEBER, SUSANNE (2003): Boundary-crossing in the Context of Intercultural Learning. In: Engeström, Yrjö / Tuomi-Gröhn, Terttu (Hrsg.): Between School and Work: New Perspectives on Transfer and Boundary-Crossing. Amsterdam et al.: Pergamon, 2003, pp 157-177.
- WEBER, SUSANNE (2005): Intercultural Learning as Identity Negotiation. Frankfurt am Main: Lang (Berufliche Bildung im Wandel, 8).
- WEINERT, F. E. (2001): Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: Rychen, D.S. & Sagalnik, L.H. (Hrsg.): Defining and Selecting Key Competencies. Göttingen, pp. 45 - 66.

Eine Auswahl weiterführender Literatur zur interkulturellen Kompetenz:

- ADLER, Nancy J.: International Dimensions of Organizational Behavior. South Western, 4th Edition. 2002
- Asante, Molefi Kete & Gudykunst, William. B. (Hrsg.) (1998): Handbook of International and Intercultural Communication. Newbury Park. CA: Sage.
- Bennett, John et al. (1998): Doing effective presentations in an intercultural setting. Ueberreuter: Wien.
- Bernhard, Nicole (2002): Interkulturelles Lernen und Auslandsaustausch – „Spielend“ zu interkultureller Kompetenz. In: Volkmann, Laurenz / Stierstorfer, Klaus / Gehring, Wolfgang (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz. Konzepte und Praxis des Unterrichts. Tübingen: Narr, 193-216.
- Bolten, Jürgen (2002): Interkulturelles Lernen im Management. In: Bolten, Jürgen / Weber, Susanne (Hrsg.): Interkulturelles Handeln in globalen Netzwerken. Bielefeld: Bertelsmann, S. 43-54.
- Brislin, Richard W. & Yoshida, Tomoko (1994): The Content of Cross-Cultural Training: An Introduction. In: Brislin, Richard W. / Yoshida, Tomoko (Hrsg.): Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs. Thousand Oaks: Sage Publications, pp. 1-14.
- Brislin, Richard W. & Yoshida, T. (Hrsg.) (1994): Improving Intercultural Interactions: Modules for Cross-Cultural Training Programs. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brislin, Richard W. (1993): Understanding culture's influence on behaviour. Fort Worth, Harcourt Brace.
- Cushner, Kenneth & Brislin, Richard W. (1996): Intercultural Interactions: A Practical Guide. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deardorff, Darla K. (2006): Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Bertelsmann Stiftung.
- Ertl, Hubert (2002): Qualifizierung hinsichtlich des Umgangs mit interkulturellem Stress („culture shock“). In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 17. Jg. 2002, Heft 33, S.189-210.

- Fantini, Alvino E. (2000): A Central Concern: Developing Intercultural Competence. Online: <http://www.sit.edu/publications/docs/competence.pdf> (revised 2003).
- Fine, Debra (2005): The fine art of small talk: How to start a conversation in any situation. USA, Hachette Book Group.
- Francesco, A., Gold, B. (2004): International Organisational Behavior. Prentice Hall.
- Goodman, Neal R. (1994): Cross-Cultural Training for the Global Executive. In: Brislin, Richard W. / Yoshida, Tomoko (Hrsg.): Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs. Thousand Oaks: Sage Publications, S. 34-54.
- Gudykunst, William B. (Hrsg.) (2004): Handbook of international and intercultural communication. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, Edward (1995): The silent language. New York: Doubleday.
- Hall, Edward (1976): Beyond culture. New York: Doubleday.
- Hofstede, Geert (2006): Exploring culture. London: Nicholas Brealey.
- Hofstede, Geert (2001): Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. 2nd ed., Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Holden, Nigel (2001): Cross-Cultural Management. Financial Times. Prentice Hall.
- Kohls, L. Robert & Knight, John M. (1994): Developing Intercultural Awareness, a Cross-Cultural Training Handbook. Yarmouth, MA: Intercultural Press.
- Landis, Dan, Bennett, Janet M. & Bennett, Milton J. (Hrsg.) (2004): Handbook of intercultural training. 3rd ed., London u.a.: SAGE Publications.
- Macrae, C. Neil, Stangor, Charles, & Hewstone, Miles (Hrsg.) (1997): Stereotypes and stereotyping. New York: Guilford Press.
- Oomkes, Frank R. & Thomas, Richard H. (1992): Developing Cross-cultural Communication. Aldershot: Connaught Training Limited.
- Samovar, Larry A. (2000): Intercultural communication. Belmont, CA u.a.: Wadsworth.
- Singelis, Ted (1994): Nonverbal Communication in Intercultural Interactions. In: Brislin, Richard W. / Yoshida, Tomoko (Hrsg.): Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs. Thousand Oaks: Sage Publications, S. 268-294.
- Stangor, Charles (2000): Stereotypes and Prejudice: Essential Readings. Philadelphia.
- Stangor, Charles, Jonas, Klaus, Stroebe, Wolfgang, & Hewstone, Miles (1996): Development and change of national stereotypes and attitudes. European Journal of Social Psychology, pp 663-675.
- Trompenaars, Fons & Hampden-Turner, Charles (1997): Riding the waves of culture
- Nicholas Brealey, Hemel Hemstead, 2nd ed.
- Weber, Susanne (2000): „Kiss, Bow, or Shake Hands“ Zur Entwicklung einer interkulturellen Handlungskompetenz in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 96. Band, Heft 3, S. 376-398.
- Weber, Susanne (2002): Zur Initiierung „interkulturellen Lernens“ in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung – Ein Praxisbeispiel. In: Bolten, Jürgen/Weber, Susanne (Hrsg.): Interkulturelles Handeln in globalen Netzwerken. Bielefeld Bertelsmann, S. 55-74.
- Weber, Susanne (2003): Bondary-crossing in the Context of Intercultural Learning. In: Engeström, Yrjö / Tuomi-Gröhn, Terttu (Hrsg.): Between School and Work: New Perspectives on Transfer and Boundary-crossing. Amsterdam u. a.: Pergamon, S. 157-177.
- Weber, Susanne (2004): Interkulturelles Lernen – Versuch der Rekonzeptualisierung. In: Unterrichtswissenschaft, 32. Jg., Heft 2, S. 143-168.
- Weber, Susanne (2004): Teaching Intercultural Competence: a simulation. In: Mulder, Regina H. / Sloane, Peter F. E. (Hrsg.): New Approaches to Vocational Education in Europe. The Construction of complex learning-teaching arrangements. Oxford: Symposium Books, S. 103-114.

Kontakt

CONNECT
c/o Martin Heyd
Rudolf-Rempel-Berufskolleg
An der Rosenhöhe 5
D-33647 Bielefeld
info@connect-web.com

Die Partnerschaft

	Berufsbildende Schulen	Akademische Einrichtungen und Einrichtungen für die Lehrerausbildung	Unternehmen, die Ausbildungsprogramme anbieten
Deutschland	Rudolf-Rempel-Berufskolleg, Bielefeld (Koordination)	Institut für Wirtschaftspädagogik, Universität Paderborn, Paderborn	Union Knopf GmbH, Bielefeld
England	Hertford Regional College, Hertford		
Finnland	Finnish Business College, Helsinki	Haaga-Helia School of Vocational Teacher Education, Helsinki	EN Logistics Oy, Helsinki
Österreich	International Business College Hetzendorf, Wien		IEV HandelsgmbH Inter-Export, Wien
Polen	Vocational Secondary School of Economics and Trade, Danzig		
Tschechische Republik	Business Academy Opava, Opava		HOBES, spol. s r.o., Horní Benešov, Opava
Ungarn	Lestár Péter Secondary Technical School of Commerce, Kecskemét		UNIVVER Product RT, Kecskemét

Das CONNECT-Projekt ist ein von der EU finanziertes und entwickeltes Qualifikationsprogramm im Rahmen des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI.

Hrsg.: Rudolf-Rempel-Berufskolleg, Bielefeld 2007.