SHORT PASSAGES FOR RE-WRITING. TAKEN FROM:

*The Learning Process Model for Intercultural Partnerships* by Stuart Reid, University of Warwick (2009)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Kultur ist also nicht fixiert oder auferlegt, sondern wird ständig in Wechselwirkung geschaffen |
|  | Teilnehmer an interkultureller Zusammenarbeit können mit Stereotypen einer anderen Kultur umgehen, die ihr eigenes Verhalten vorbestimmt und ihre Fähigkeit behindern, offen und reaktionsschnell aus der Begegnung zu lernen. Untersuchungen von Francis (1991) deuten sogar darauf hin, dass ein auf kulturellen Stereotypen basierendes Modellierungsverhalten in interkultureller Interaktion kontraproduktiv sein kann |
|  | In einer Studie über eine Partnerschaft zwischen einem privaten Unternehmen und einer gemeinnützigen Organisation (Laufer Green Isaac 2004) stellten die Autoren fest, dass beide Seiten mit einem Stereotyp der anderen operierten, der nicht nur für die Zusammenarbeit nicht anwendbar war, sondern einen negativen Einfluss ausüben konnte Verhalten gegenüber dem Partner. |
|  | Die Studie von Stott über eine erfolglose internationale Partnerschaft kam zu dem Schluss, dass das Scheitern einer solchen Vielfalt und die Stereotypen, die jede Partei bezüglich der anderen Partei hielt, zum Scheitern des Projekts beigetragen hat (Stott 2007). |
|  | Gibson und Grubb (2005) schlagen in einer Überprüfung der positiven Strategien für den Erfolg in multinationalen Teams vor: "Die Aussetzung nationaler Stereotypzuschreibungen fördert die Übernahme der länderübergreifenden Divergenz von Ideen ..." |
|  | Schwerpunkt […] auf die Entwicklung von Selbsterkenntnis, Flexibilität und eine offene, ansprechende Einstellung zur Interaktion [wird unterstützt] |
|  | Die Verringerung der Abhängigkeit von kulturellen „Merkmalen“ als Leitfaden für interkulturelles Verhalten muss durch eine erhöhte Aufmerksamkeit für den Interaktionsprozess und die Bereitschaft abgewogen werden, Eindrücke von Mitarbeitern zu erzeugen, die auf individuellem Verhalten und nicht auf Gruppenverallgemeinerungen basieren |
|  | Bewusstsein ist wichtig, um der unumgänglichen Tendenz entgegenzuwirken, die Welt durch eine Linse zu betrachten, die von der Annahme geprägt ist, dass unsere eigene Kultur es „richtig“ gemacht hat und dass ihre Normen, Verhaltensweisen und Werte global anwendbar sind |
|  | Für eine objektive Selbsteinschätzung ist ein fundiertes Bewusstsein für die eigenen kulturellen Einflüsse sowie für die eigenen eigenwilligen Tendenzen erforderlich |
|  | Ein hohes Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und für die globale Vielfalt von Normen und Werten ist ebenso wichtig, um eine fundierte Grundlage für die Wirksamkeit interkultureller Interaktion zu schaffen |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Das Konzept der Reflexion ist das Herzstück moderner Lerntheorien |
|  | Manager, die einen flexibleren Lernstil vorweisen konnten, könnten ihre kulturellen Stereotypen aufgrund von Erfahrungen besser modifizieren und wären somit möglicherweise interkulturell wirksamer. |
|  | wertvolles Lernen kann aus einer Betrachtung von „Fehlern“ oder Fehlern ebenso wie aus offensichtlichen Erfolgen hervorgehen |
|  | der Wert des Lernens aus Erfahrung, statt sich auf vor der Zusammenarbeit erworbenes, scheinbar „sachliches“ Wissen zu verlassen |
|  | Mitarbeitergruppen arbeiten zusammen, um sich auf ein arbeitsbedingtes Problem zu konzentrieren, um „ihre Kompetenzen zu entwickeln und gleichzeitig ihre Arbeit zu verbessern. |
|  | Es gibt ein Bewusstsein für den Lernprozess und die bewusste Reflexionspraxis, sowohl einzeln als auch durch offene Diskussion innerhalb der Berufsgruppe |
|  | Reflektierende Praktiken, die zur Entwicklung von Lernfähigkeiten in Projekten beitragen, umfassen den Einsatz verschiedener organisatorischer Lernwerkzeuge ... Dies sind alles Praktiken, mit denen die Projektmitglieder die aufgaben- und teambezogenen Aspekte der Projektarbeit reflektieren und ihnen helfen zu verstehen, wie sich ihr Verhalten auf andere auswirkt. Das Ziel solcher Praktiken ist es, die Projektleistung zu verbessern und die Lernfähigkeiten von Einzelpersonen zu verbessern. |
|  | Die Entwicklung des Bewusstseins durch reflektierende Praxis kann den Lernenden durch den Erwerb von vorab festgelegtem, „externem“ Wissen über das vorhandene Verständnisniveau hinaus bewegen. Es kann den Lernenden nicht nur befähigen, frühere Erfahrungen zu überdenken und als „gegebene Tatsachen“ zu betrachten, sondern möglicherweise auch tiefer liegende Einstellungen und Verhaltensweisen zu hinterfragen und neu zu formulieren. |
|  | Mit einem analytischen Modell der kollaborativen Forschung, das auf einem Projektlebenszyklusmodell basiert, unterstützen die Autoren sowohl frühere Studien der kollaborativen Forschung als auch das Erkennen der Reflexivität als Prozess, der für den Aufbau interkultureller Effektivität entscheidend ist. |
|  | Die Effektivität kann durch einen bewussten Prozess der Reflexion von Einzelpersonen und Gruppen gesteigert werden, indem er versucht, erfahrungsorientiertes Lernen in die Praktiken des Teams und in der gesamten Organisation zu integrieren. |