

Auszug aus: Hiller, Gundula Gwenn¹ (2013): Internationalität und Grenzlage als Lernressource.

In: Berkenbusch, Gabriele / von Helmolt, Katharina / Jia, Wenjian (Hg.): Interkulturelle Lernsettings: Konzepte – Formate–Verfahren, im ibidem-Verlag, Reihe „Kultur – Kommunikation – Kooperation“. ibidem-Verlag Stuttgart, 2013

2. Innovative Lernformate unter Einbezug der vorhandenen Lernressourcen: Grenzregion, Peer-Learning, Diversität

2.1. „Where are you from?“ - Verfilmung von Critical Incidents in interkulturellen Teams²

Im Sommersemester 2009 wurden an der Viadrina vom ZIL vier zehnminütige Kurzfilme mit internationalen Studierenden gedreht, die als Grundlage für bundesweite interkulturelle Trainings von Studierenden für Studierende dienen. Nachfolgend wird das Lernformat, in dessen Rahmen die Filme entstanden sind, sowie ihr Entstehungsprozess in den interkulturellen Teams beschrieben.

Filme bzw. Filmausschnitte sind eine beliebte Trainingsmethode in interkulturellen Lernumgebungen. Dies liegt zum Einen daran, dass viele Teilnehmende auf visuelle Medien gut ansprechen. Zum Anderen öffnen Filme mit entsprechender Thematik auf besonders zugängliche Weise Fenster in andere Kulturen und schaffen somit eine für TrainerInnen und die Trainingsteilnehmenden geeignete Diskussionsgrundlage für kulturell bedingte Unterschiede und Strategien zu deren Erkennung bzw. Bewältigung (Lüsebrink 2006). Einige Szenen aus international erfolgreichen Filmen sind inzwischen zu interkulturellen Trainingsklassikern avanciert, wie z.B. die im Vergleich zum Japanischen sehr karge Übersetzung für Bob Harris (Bill Murray) in Sofia Coppolas Film „Lost in translation“ beim Dreh für einen Werbespot, oder Ausschnitte einer interkulturellen Gesprächssituation in Cédric Klapischs „L'auberge espagnole“, wie z.B. das „G-Casting“. Ein filmisches Beispiel erweitert den Horizont der am Training Teilnehmenden, da meist im Vorfeld unbewusste interkulturelle Differenzen thematisiert werden, und lässt auch den Trainer bzw. die Trainerin nach einem längeren Monolog einmal tief durchatmen. Auf der anderen Seite können Stereotype und Vorurteile durch ein filmisches Beispiel auch gefestigt werden, weshalb eine anschließende Diskussion des Gesehenen maßgeblich für den Erfolg und die Eignung einer Filmübung für ein interkulturelles Training ist.

Neben der großen Bandbreite an amerikanischen oder auch europäischen Produktionen mit interkulturellem Hintergrund³ besteht allerdings ein Mangel an Übungsfilmen, die

¹ Unter der Mitarbeit von Erik Malchow und Stefanie Vogler-Lipp.

² Dieses Kapitel basiert auf dem Erfahrungsbericht des Projektmitarbeiters Erik Malchow.

speziell für den Einsatz in interkulturellen Trainings, insbesondere im Hochschulbereich, nutzbar sind. Gerade aus dem Hochschulkontext gibt es bislang kaum filmische Beispiele.⁴ Es finden sich vermehrt filmische Beispiele aus der interkulturellen Wirtschaftskommunikation⁵ sowie für militärische Einsätze⁶, sowie für Auslandsentsendungen von Schülern⁷ in deutscher Sprache, wobei auch hier die Aufnahmen vielfach veraltet und wissenschaftlich überholt sind. Um diese Lücke zu füllen, sollten der Publikation „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen“ (Hiller/Vogler-Lipp 2010) des ZILs aktuelle Filmbespiele für die Nutzung in interkulturellen Trainings von Studierenden für Studierende beigelegt werden. So wurde in das Projekt „PeerNet“ eine studentische Filmproduktion integriert, die das Potential der internationalen Studierendenschaft der Viadrina aufgreifen und deren Erfahrungen umsetzen sollte.

Zur Realisierung des filmischen Teilprojekts wurde ein Workshop mit dem Titel „Critical Incidents im Film“ ins Leben gerufen. Der Workshop setzte sich aus insgesamt zehn Studierenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, darunter Deutsche, Türken, eine Bulgarin, eine Rumänin, eine Studentin mit mexikanischen und eine Teilnehmerin mit russischen Wurzeln zusammen. Auch das Vorwissen war heterogen, einerseits nahmen Gast- und Erasmus-Studierende teil, andererseits „fortgeschrittene“ Studierende aus dem interkulturellen Fach. Durch den im WS 2006/07 neu gegründeten MA-Studiengang „Master of Intercultural Communication Studies“ kamen zudem einige Studierende zum Seminar, die bereits über ein solides Vorwissen zum Thema Interkulturelle Kompetenz, Migration und Integration verfügten.

Angepasst an die Zielsetzung von „PeerNet“ sollten die Studierenden nach einer theoretischen Einführung in die Filmerstellung (Erstellung von Storyboards, Dokumentation, rechtliche Hinweise, Videoschnitt, Ton, etc.) Filmprojekte in gemischten Kleingruppen erarbeiten und diese anschließend unter professioneller Anleitung umsetzen. Begleitend zu jedem Übungsfilm wurde außerdem eine Übung erstellt, die einen Bezug zum dargestellten Critical Incident herstellt und für die Publikation genutzt werden konnte (Malchow 2010).

³ Vgl. hierzu die entsprechende Datenbank der Universität Hildesheim.
(Quelle: <http://www.uni-hildesheim.de/interculturalfilm/index.php>)

⁴ Auch in diesem Feld bestimmt das Angebot die Nachfrage. Aus dem Hochschulbereich waren uns bislang nur die beiden Übungsfilme „Agnieszkas Referat“ (Gedreht von Studierenden an der Universität Regensburg unter der Leitung von Stefan Schmid) und „die Diplomarbeit“ von der FH Köln bekannt.

⁵ Müller-Jacquier 2000.

⁶ Zentrum für Innere Führung der Bundeswehr. Digitale Unterrichtshilfe „Interkulturelle Kompetenz“ (2006).

⁷ EFIL (European Federation for Intercultural Learning). Snapshots – When Cultures Interact (DVD) (2008).

Die zehn Studierenden teilten sich in vier Gruppen, zwei kulturell gemischte und zwei homogene, auf, die unterschiedliche Filmprojekte organisieren sollten. Den Gruppen schlossen sich anschließend andere Studierende an, so dass am Ende alle Filmteams kulturell bunt gemischt waren. Diese Aufteilung passierte automatisch und ohne Eingriff des Dozenten. Schnell nach der Aufteilung entstanden lautstarke Diskussionen zu den einzelnen Projekten und einige Sitzungen später wurden die ersten Ergebnisse präsentiert. Wie man es von einer gut gemischten Gruppe erwarten konnte, waren auch die Ergebnisse entsprechend vielfältig. Es entstanden eine Dokumentation eines Experimentes, in dem es um verschiedene Begrüßungsszenarien geht (Nice to greet you!), ein interkulturelles Abendessen (Culture for Dinner), eine dramatische Liebesgeschichte (LOVE STORY) und ein Film über interpersonale kulturelle Identitäten (Where are you from?).⁸

Nach der theoretischen Einführung sollten die Studierenden ihre Ideen unter didaktischer Anleitung des Dozenten in vier Arbeitsgruppen weiterentwickeln. Hier ist anzumerken, dass diese Ideenfindung durch den Dozenten moderiert wurde. Die Studierenden wurden gebeten, sich gegenseitig in Kleingruppen drei eigens erlebte Critical Incidents zu erzählen, wobei ein Critical Incident frei erfunden sein sollte. Die Teilnehmer sollten im Anschluss erraten, welche Critical Incidents echt und welcher erfunden war. Nach dieser spielerischen Auseinandersetzung mit dem Thema sollten die Studierenden eine eigene vorläufige Idee für ein Filmprojekt zu entwickeln, die im Anschluss an die Übung vor der gesamten Gruppe vorgestellt wurde. Der nächste Arbeitsschritt war eine vorläufige Beratung durch den Dozenten, darüber, welche Fälle am besten geeignet wären als Stoff für die Filme. Danach hatten die vier Kleingruppen zwei Wochen Zeit, um ein detailliertes Storyboard, d.h. eine grafische Auflistung der einzelnen Szenen, zu entwickeln, das als Grundlage für die Dreharbeiten genutzt werden konnte. Diese Storyboards wurden bei individuellen Treffen der Kleingruppen mit dem Dozenten überarbeitet und an die didaktischen Anforderungen der vom Dozenten zu den einzelnen Filmen konzipierten Übungen angepasst.

Während bei einem Projekt mit vielen räumlichen Wechseln bis zu drei Tage gedreht wurde, waren die Dreharbeiten der restlichen drei Projekte an einem Tag zu realisieren. Auch hier war der Effekt des Peer-Learnings sehr deutlich: Da der Dozent wenig in die Gruppenprozesse eingriff, ließ das Projekt sehr viel Raum für das Einbringen der eigenen Kompetenzen und Erfahrungen der Studierenden. Insbesondere der Austausch zu individuell erlebten Critical Incidents und die daran anknüpfenden Diskussionen erweiterten den interkulturellen Erfahrungshorizont der Studierenden. Die Auseinandersetzung mit den selbst gemachten Erfahrungen und denen der Anderen bildete die Grundlage für die Ideenfindung für die Filmprojekte

⁸ Die Filme sind unter folgendem Link kostenlos verfügbar: http://erikmalchow.de/?page_id=252.

Die Arbeit in den internationalen Teams

Auch wenn es am Anfang einige Unklarheiten über die Erwartungshaltung und den jeweiligen Arbeitsrhythmus gab, konnten sich die Gruppen, teils improvisiert, schnell auf eine gemeinsame Projektidee einigen. Die unterschiedlichen Erwartungshaltungen erschwerten somit anfangs die Zusammenarbeit, steigerten jedoch am Ende die Kreativität bei der Ideenfindung.

Die Leistungsfähigkeit in multikulturell gemischten Teams ist oft nicht einheitlich (Kuhn 2009). Speziell die zwei heterogenen Gruppen hatten größere Schwierigkeiten bei der Terminierung der Dreharbeiten und bei der Vorbereitung allgemein. Bei den ersten individuellen Treffen mit dem Dozenten stellten sich außerdem gewaltige Unterschiede heraus, als das *Konzept* des Films präsentiert werden sollte. Unter dem Begriff verstanden die einzelnen Gruppen sehr unterschiedliche Ansätze (vgl. Müller-Jacquier 2000). Dennoch war der Lerneffekt in den kulturell gemischten Gruppen nach Aussage der Teilnehmenden relativ hoch:

I guess the main obstacle we had to overcome in our work in a multicultural team was really getting to synchronize with the other members. Expectations, experience and connotations, all being quite different, can create a slower rhythm of work. However, if people are patient, curious and willing to improvise, then the project can become quite interesting, a mode of investigating other cultures from the inside in a way, because one can see how another person, from a different background, creates meaning and associations. What at first might appear as a negative and difficult aspect, that of having to slow down and question your own methods and ideas, can become a positive one, that of perfecting those methods and ideas. – Alina Apostu (Bulgarien)

Diese Arbeitssitzungen wurden also durch den Dozenten zwar moderiert, dennoch überließ er den Gruppen die Aushandlungsprozesse. Wie das hier angeführte Zitat einer Teilnehmerin zeigt, wird Gruppenarbeit in internationalen Teams, auch trotz – oder gerade durch – diese auftretenden Diversitäten häufig als sehr bereichernd erlebt. Grundvoraussetzung hierfür ist jedoch, wie Alina Apostu auch anmerkt, dass die Bedingungen für die Gruppe “günstig” sind (vgl. Anm. 3), also dass die Beteiligten motiviert sind und interkulturelle Teamkompetenz aufweisen (was sie hier mit “patient, curious and willing” bezeichnet).

Ergebnisse und Resonanz

Das Resultat der Gruppenarbeiten, vier Übungsfilme als Begleitmaterial für interkulturelle Trainings, werden seit dem Upload im Januar 2010 immer häufiger

abgerufen. Seit der Veröffentlichung wurden die Filme über 9000⁹ Mal im Internet auf YouTube angesehen.

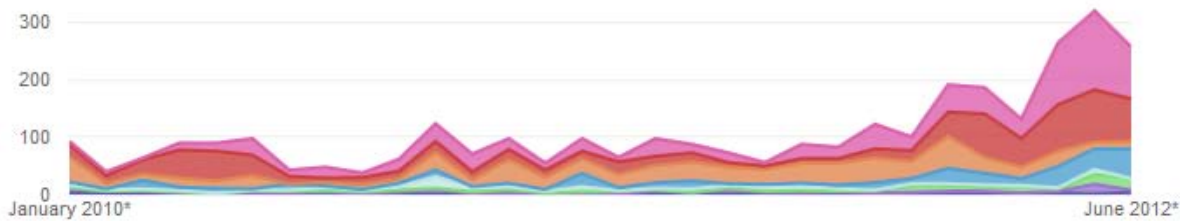


Abbildung 1: Monatliche Sichtungen von „Nice to greet you!“¹⁰

Der Film „Nice to greet you!“, in dem sich neun Personen verschiedener kultureller Herkunft experimentell grüßen, ist mit über 3200 Klicks der erfolgreichste Film der Serie. Wie die anderen drei Produktionen erfreut er sich ebenfalls internationaler Beliebtheit: Etwa 72% der Zuschauer kommen aus Deutschland, 6% aus Österreich, 3% aus der Schweiz, 2% aus Polen und 1,5% aus den USA.¹¹ Die restlichen 15% verteilen sich weltweit, mehrheitlich in Europa. Dass der Großteil der Zuschauer der englischsprachigen Filme aus dem deutschsprachigen Raum stammt, hat maßgeblich damit zu tun, dass die Filme das Begleitmaterial für Übungen in einer deutschsprachigen Publikation sind.

Abschließend ist zu bemerken, dass die Arbeit in internationalen Teams, insbesondere bezüglich der entstandenen kreativen Ideen für die Filme, bereichernd und lohnenswert war. Von vier geplanten Projekten wurden vier umgesetzt. Als maßgebliche Faktoren für den Erfolg der Projektarbeit kann hier insbesondere die Aktualität des Mediums und die damit verbundene Akzeptanz unter den Studierenden, die freie Zusammensetzung der Gruppen sowie die intensive Betreuung der Gruppen durch einen mit interkulturellen Teams erfahrenen Dozenten¹² erwähnt werden. Ein weiterer Indikator, der den Erfolg des Projektes widerspiegelt ist, dass das Projekt im Jahr 2012 in einem ähnlichen Umfang wiederholt wird. Darüber hinaus weitet sich die mediale Thematisierung interkultureller Kompetenz stetig aus (Hess-Luttich 2002), so dass die Auswahl an für Trainings geeignetem Filmmaterial weiterhin zunehmen wird.

⁹ Stand: Juni 2012.

¹⁰Quelle: YouTube Analytics.

¹¹ Ebd.

¹² Erik Malchow.