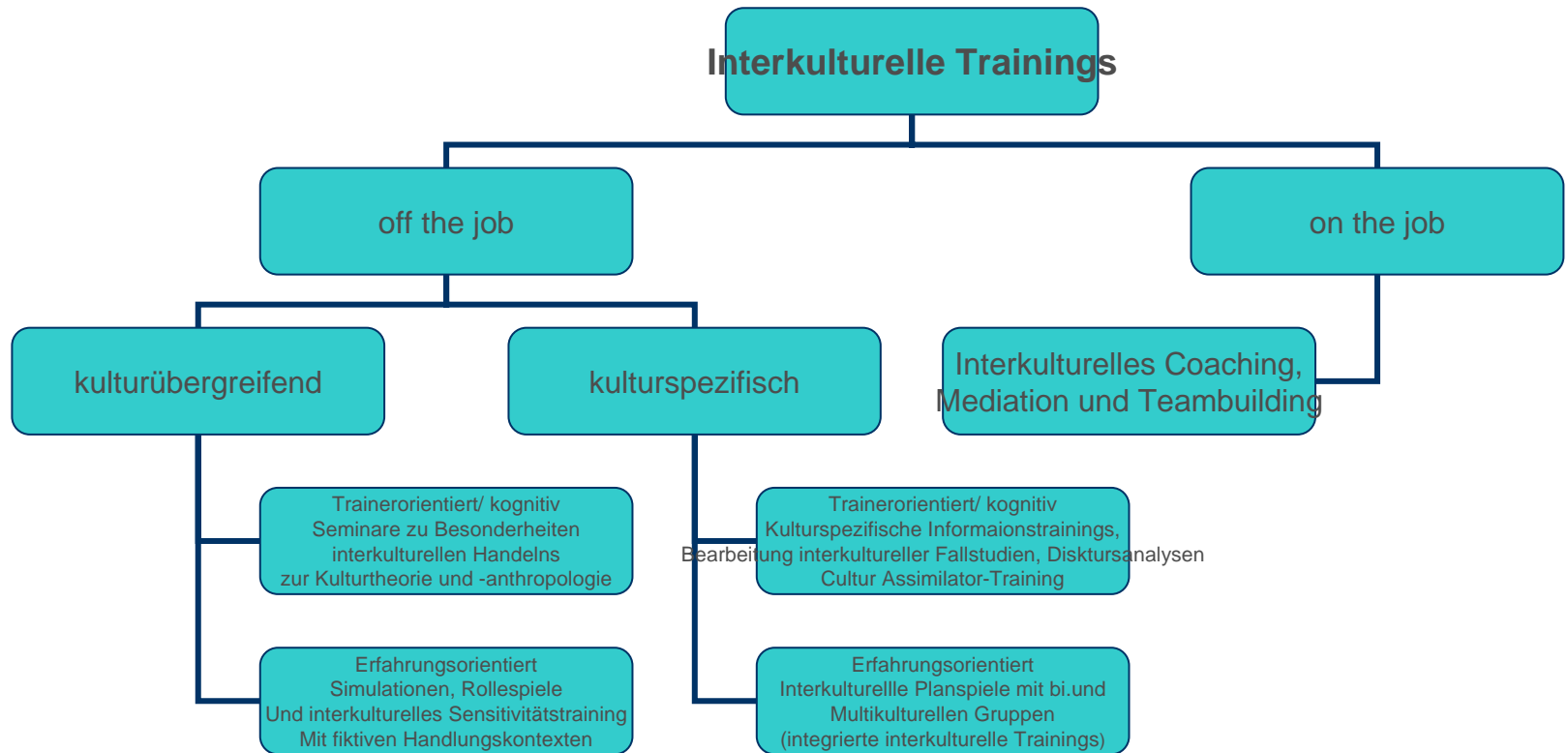


Interkulturelle Trainingsprogramme

© Copyright bei Dr. Kristin Bührig,
Hamburg 2004. Alle Rechte
vorbehalten. Zu beziehen auf:
www.pragmatiknetz.de

Trainingstypen (Bolten 2001)



Linguistic Awareness of Cultures (Bolten 2001: 91)

- Es soll die Fähigkeit vermittelt werden zu erkennen, inwieweit Kommunikationsformen kulturell geprägt sind
 - Eine solche Sensibilisierung kann darin bestehen, dass mittels Audio- bzw. Videoaufzeichnung eine Kommunikationssituation zwischen z.B. einem Deutschen und einem Finnen vorgestellt wird
 - anhand der Aufzeichnung kann man zeigen, dass Finnen auf Grund ihrer eher monotonen und pausendurchsetzten Sprechweise häufig Sprecherwechsel produzieren, ohne dies zu beabsichtigen
 - die Finnen empfinden die Sprecherwechsel als „Dazwischenreden“, während etwa der deutsche Gesprächspartner glaubt, er besitze das legitime Rederecht
- Positiv: Hoher kognitiver Lerneffekt in Bezug auf das Verständnis interkultureller Kommunikationsprozesse
- Negativ: Gefahr eines für manche Zielgruppen zu akademischen bzw. abstrakten thematischen Zugangs



Simulationsspiele (Bolten 2001)

- Zwischen den Gruppen wird ein Handlungsrahmen inszeniert, innerhalb dessen die eine Gruppe der anderen beispielsweise etwas verkaufen, sie von einem Standpunkt überzeugen oder sie zu einer bestimmten Handlung veranlassen soll
- Die Teilnehmer erhalten Rollenkarten, auf denen die Merkmale und Verhaltensweisen der eigenen Kultur detailliert beschrieben sind
- In Bezug auf die andere Kultur werden nur sehr vage Hinweise gegeben
- Nach einer angemessenen Vorbereitungszeit innerhalb der eigenen Gruppe beginnt die in diesem Sinne „interkulturelle Handlung“
- Aufgrund der (bewusst) entgegengesetzten Rollenerwartungen sind Missverständnisse vorprogrammiert, sodass die Hauptaufgabe darin besteht
 - Auf die Eigenheiten der anderen Kultur zu schließen
 - Einen gemeinsamen Handlungsraum auszuhandeln
 - Metakommunikation zu praktizieren
 - Auftretende Missverständnisse zu bearbeiten
- Analysen von Videoaufzeichnungen tragen dazu bei, die Beteiligten in die Lage zu versetzen, ihr Verhalten in derartigen Situationen zu beobachten und sich die spezifischen Anforderungen an erfolgreiches interkulturelles Handeln bewußt zu machen



Beispiel für Rollenkarten (Bolten 2001: 92)

Kultur A („Gapalachen“)

- Traditionelle Gesellschaft
- Handwerker
- Patriachat
- Beziehungsorientiert
- Gemeinschaftsstreben
- Begrüßung per Handschlag; während des Gesprächs werden die Hände des Gesprächspartners festgehalten

Kultur B („Cybolaner“)

- Moderne und technologieorientierte Gesellschaft
- Dienstleister/ Händler
- Matriachat
- Sachorientiert
- Konkurrenz der Individuen untereinander
- Begrüßung, indem man die Ohren des Partners anfasst, ansonsten größte Körperdistanz



Kulturspezifische Trainings: ‚culture-assimilator‘

- ‚culture assimilator‘-Trainings beginnen mit der Darstellung einer kritischen Interaktionssituation (‚critical incident‘), die zwischen Angehörigen zweier unterschiedlicher Kulturen aufgetreten ist



Beispiel ‚culture-assimilator‘ (Bolten 2001: 94)

Herr M. ist Deutscher und arbeitet im Bereich Rechnungswesen eines großen deutschen Automobilkonzerns in Spanien. Es weiß, dass die Anforderungen, die er an seine Mitarbeiter stellt, hoch sind, und gerade deshalb steht er jederzeit für Auskünfte und Ratschläge zur Verfügung. Um so mehr wundert es ihn, dass die spanischen Mitarbeiter seine Anweisungen zumeist ohne große Vorbehalte akzeptieren und ihm auch kaum Fragen zu den Aufgaben stellen. Das Arbeitsergebnis entspricht allerdings häufig nicht seinen Erwartungen. Herr M. ist sich sicher, dass durch Nachfragen bei ihm die auftretenden Fehler größtenteils vermeidbar wären. Er versteht nicht, dass ihn die Spanier fast nie um Ratschläge oder Erklärungen bitten.



Behandlung und Einsatz des Beispiels (Bolten 2001: 94f.)

- Die Aufgabe im ‚culture-assimilator-training‘ besteht darin, Gründe für das Verhalten der spanischen Mitarbeiter zu finden
- es werden alternative Erklärungen angeboten, von denen diejenige auszuwählen ist, die am plausibelsten erscheint:
 - a) Fragen gegenüber Vorgesetzten werden in Spanien nicht als konstruktiv angesehen, sodass spanische Angestellte ein Nachfragen nicht gewohnt sind
 - b) Fragen werden nur zwischen Mitarbeitern gleichen Ranges gestellt
 - c) Nachfragen bedeutet, den Dialog mit dem Chef zu suchen, was von den Kollegen als ein „sich-Profilieren-wollen“ gedeutet und missbilligt wird
 - d) Die Spanier warten ab, bis sich noch mehr Fragen ergeben, die dann gebündelt gestellt werden



Diskursanalytisches Training (Liedke, Redder & Scheiter 1999) (1)

- Lernziele ‚kommunikatives Handeln‘
 - Das Wissen über verbales und nonverbales Handeln, seine Vorstrukturiertheit und Funktionalität
 - Das Verfügen über ein Repertoire von sprachlichen Mitteln und das Wissen um ihre spezifischen Zwecke
 - Die Fähigkeit, ablaufende Kommunikationsprozesse zu reflektieren, d.h. dieses Wissen auf eine konkrete Handlungssituation übertragen bzw. diese adäquat einschätzen zu können
 - Die Fähigkeit, in die Kommunikation aktiv einzutreten und einen Diskursverlauf angemessen verändern zu können (Präventionen oder Reparatur); sowie
 - Die Fähigkeit, verstehenssichernde Verfahren handhaben zu können, gegebenfalls aber auch Nichtverstehen zuzulassen (vgl. a.a.O.: 153f.)



Diskursanalytisches Training (2)

- Interkulturelle Dimension
 - Wissen um mögliche Dimensionen von Kommunikationsunterschieden
 - Wissen um die besonderen Bedingungen des Handelns in unterschiedlichen Sprachkonstellationen, z.B.:
 - Anlässe für sprachliche Kommunikation
 - Welche sprachlichen Handlungen bieten sich für welche Konstellationen an?
 - Wer wird angesprochen?
 - In welcher Realisierungsform wird gesprochen?
 - In welcher Form wird eine Bezugnahme auf den Interaktionspartner als Person genommen?
 - Fähigkeit zur Unterscheidung interkulturelle von institutionellen Kommunikationsproblemen unterscheiden zu können



Diskursanalytisches Training (3)

„Ein Training, das die Vermittlung interkulturellen sprachlichen Handelns anstrebt, setzt bewußt am sprachlichen Handlungswissen der Trainierten an. Die Lehr- und Lernbarkeit interkulturellen Handelns wird durch das Anknüpfen, Bewußtmachen, Reflektieren und kritisches Weiterentwickeln von Alltagswissen gesichert.“ (vgl. Liedke, Redder & Scheiter 1999: 157)

- Methodisch setzt die Bearbeitung von vorhandenem relevanten Alltagswissen an konkreten Handlungssituationen an



Das Training in seinen Phasen: Eingangsphase

- Diskussion über eigene Erfahrung des Berufsalltags
- Transkriptarbeit, bei der die Teilnehmer mit authentischen Gesprächsaufnahmen konfrontiert werden (z.B. Behördenkommunikation)
- Konkrete Lernziele betreffen
 - Ein reflektiertes Verständnis des professionellen Handelns
 - Eine erste Verallgemeinerung der Problembestimmung



Das Training in seinen Phasen: Aufarbeitungsphase

- Re-Interpretation des Diskursverlaufs im Blick auf seine institutionellen Bedingungen sowie um die Rekonstruktion der Fremdperspektive des Klienten (unter Bezug auf das authentische Transkript)
 - Die Teilnehmer sollen die Situation aus der Sicht des Klienten nachvollziehen, d.h. sein Erleben und seine Erwartungen so weit wie möglich zu rekonstruieren und ‚nachzuempfinden‘ versuchen
- Lernziele sind
 - Entwicklung von Empathie durch Übernahme der Klientenrolle
 - Aufbrechen des verfestigten Ausländer-Bildes
 - Reflexion von Musterwissen (berufliche Kommunikation als institutionell bestimmtes Handeln, eigener Handlungsraum als Vertreter der Institution)



Das Training in seinen Phasen: Entwicklung von Handlungsalternativen

- In erneuter Transkriptarbeit werden mögliche Punkte im Handlungsverlauf isoliert, an denen eine andere Gesprächsführung zur Auflösung der Probleme geführt hätte
- Der mögliche alternative Gesprächsverlauf wird in Rollenspielen umgesetzt
- Lernziele
 - Erarbeitung kommunikativer Alternativen
 - Handlungspraktische Umsetzung der Alternativen
 - Exemplarische Veränderung der alltäglichen kommunikativen Praxis



Das Training in seinen Phasen: Nachbereitungsphase

- Der Trainingserfolg sollte zu einem späteren Zeitpunkt durch eine zweite Dokumentation und Analyse der Alltagspraxis evaluiert werden
- Evaluation wird herangezogen, um die konkreten Trainingsergebnisse gemeinsam mit den Teilnehmern zu besprechen
- Die erreichte Flexibilisierung wird konkret aufgewiesen, bewusst gemacht und gesichert

