
Jessica Haß

Stereotype im interkulturellen Training

 Springer VS

Jessica Haß
Luckau, Deutschland

Dissertation Universität der Künste Berlin, 2019

ISBN 978-3-658-30489-8 ISBN 978-3-658-30490-4 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-30490-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert durch Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

ist ein hochkomplexes Konstrukt mit einem sehr hohen intellektuellen und emotionalen Anspruch, den Menschen niemals in Perfektion und ganz besonders nicht innerhalb weniger Tage erreichen können (vgl. auch Kapitel 4.3.1.2). Das interkulturelle Training als Lehrformat versteht sich darum nur als Anstoß und – metaphorisch gesprochen – winziger Buntglassplitter im Kaleidoskop eines längerfristigen bis lebenslangen (Selbst-)Lernprozesses der Teilnehmenden, der neben dem formellen vor allem auch informelles Lernen einschließt.

Zwar liegt dieser Arbeit ein Verständnis von interkulturellem Training zugrunde, das sich grundsätzlich an jede beliebige Zielgruppe richten kann, doch findet im Rahmen der durchgeführten Studie aus konzeptionellen Gründen an späterer Stelle noch einmal eine nähere Eingrenzung statt (siehe dazu Kapitel 4.4.1.2). Zuzustimmen ist im Übrigen der kritischen Anmerkung Annita Kalpakas und Paul Mecherils (2010), dass sich Angebote, die interkulturelle Kompetenz vermitteln sollen, in der Praxis hauptsächlich an Mehrheitsangehörige und kaum an Angehörige von Minderheiten wie z. B. MigrantInnen richten. Zwar nehmen interkulturelle Bildungsangebote mittlerweile viele verschiedene Gruppen in den unterschiedlichsten Kontexten in den Blick und nicht mehr nur MitarbeiterInnen von Unternehmen, die sich auf einen Auslandsaufenthalt vorbereiten. MigrantInnen werden jedoch nur sehr selten angesprochen. Wenn interkulturelle Trainings doch einmal MigrantInnen als Zielgruppe ins Visier nehmen, dann handelt es sich entweder um Integrationstrainings mit einer sehr spezifischen Akkulturationserwartung, die MigrantInnen jedoch nicht in einer professionellen Rolle ansprechen, oder sie sollen sich für die Arbeit mit anderen MigrantInnen qualifizieren (vgl. ebd.: 80).

4.2 Typologie interkultureller Trainings

Die bekannteste und meistzitierte Typologie interkultureller Trainings stammt von William B. Gudykunst und Mitchell R. Hammer (1983). Die Autoren unterscheiden Trainings zum einen nach der inhaltlichen Dimension der Kulturspezifität (culture-general versus culture-specific; ebd.: 126) und zum anderen nach der prozeduralen Dimension des Lehr-Lern-Ansatzes (didactic versus experimental; ebd.). Die Bezeichnung der beiden Pole der zuletzt genannten Dimension erscheint aus deutschsprachiger Sicht nicht sehr einleuchtend, wird Didaktik doch als Übergriff und nicht als spezifische didaktische Ausrichtung verstanden. Aus diesem Grunde werden die Begriffe meist als „informationsorientiert“ und „erfahrungsorientiert“ übersetzt (mitunter auch „informativ“ und „interaktionsorientiert“; vgl. Bolten 2010a [1999]). Aus der Kombination der vier Dimensionenpole ergeben sich vier idealtypische Trainingsvarianten:

- **Kulturübergreifend-informationsorientierte Trainings:** Informationsorientierte Trainings fokussieren in erster Linie die kognitive Lernzielebene und orientieren sich an eher lehr- bzw. dozentenzentrierten Methoden wie z. B. an Vorträgen, an der Präsentation von Trainingsvideos u. ä. Kulturübergreifende Trainings vermitteln Wissen nicht in Bezug auf ein bestimmtes Kollektiv und seine Kultur, sondern konzentrieren sich auf allgemeines Wissen über Kultur, (inter-)kulturelle Wahrnehmung usw.
- **Kulturspezifisch-informationsorientierte Trainings:** Kulturspezifische Trainings nehmen einen konkreten kulturellen Kontext in den Blick. Sofern sie mit eher informationsorientierten Methoden arbeiten, vermitteln sie zum Beispiel bei länderspezifischen Trainings allgemeine landeskundliche Informationen in Form von Vorträgen oder anderen dozentenzentrierten Methoden, aber auch Informationen über Werte, Rituale oder Umgangsformen von Menschen einer Bevölkerung.
- **Kulturübergreifend-erfahrungsorientierte Trainings:** Erfahrungsorientierte Trainings zielen sehr viel stärker auf die affektive und verhaltensbezogene bzw. psychomotorische Lernzielebene. Die vorherrschenden Methoden wie z. B. Rollenspiele oder Simulationen orientieren sich vorwiegend an den Lernenden und nicht an dem/der TrainerIn. Mit ihrer Hilfe soll zum Beispiel ein allgemeines Bewusstsein für kulturelle Prägungen oder eine allgemeine Sensibilität im Umgang mit dem kulturell Anderen trainiert werden.
- **Kulturspezifisch-erfahrungsorientierte Trainings:** In dieser Art von Trainings werden erfahrungsorientierte Methoden zum Beispiel eingesetzt, um den Umgang mit Menschen aus spezifischen kulturellen Kontexten zu üben.

Diese Kategorisierung verdeutlicht, dass der ihr zugrunde liegende Trainingsbegriff im Kontext interkulturellen Trainings deutlich weiter gefasst wird als der Trainingsbegriff im engeren Sinne, der in Kapitel 4.1.1 zum Zwecke der begrifflichen Einordnung dargestellt wurde. Betrachtet man ein vorwiegend erfahrungsbasiertes und handlungsorientiertes Setting, das die Lernenden in den Mittelpunkt stellt, als konstitutiv für das Format „Training“, handelt es sich bei überwiegend informationsorientierten Trainings nicht um Trainings im engeren Sinne, sondern um Seminare.

Jürgen Bolten (2016: 85) bietet eine detailliertere Typologie auf Basis der methodischen und der inhaltlichen Dimension an. Er unterscheidet nicht nur zwischen **kultur- bzw. akteursfeldübergreifenden** und **kultur- bzw. akteursfeldspezifischen Trainings**, sondern führt die Dimension fort zu einer **vorwiegend interkulturellen Ausrichtung**. Auf der methodischen Dimension unterscheidet er

zwischen **eher distributiven/instruktiven, eher interaktiven und eher kollaborativen Ansätzen**. Anhand dieser Dimensionen ordnet er nicht nur Trainings im Allgemeinen, sondern mögliche Lernziele, Übungstypen und konkrete Übungen ein.

Es existieren kaum alternative Typologien, die auf breite Akzeptanz stoßen. Alexander Thomas (1995) teilt Trainings zum Beispiel nach ihrem didaktischen Ansatz ein in

- **informationsorientierte Trainings** (Vermittlung landeskundlicher Daten und Fakten),
- **kulturorientierte Trainings** (stärken das Bewusstsein für die eigene kulturelle Prägung mithilfe erlebnisorientierter Methoden),
- **interaktionsorientierte Trainings** (vermitteln im direkten Kontakt mit Angehörigen des Ziellandes ein Bewusstsein über die eigene kulturelle Prägung und die des Gegenübers),
- **verstehensorientierte Trainings** (stark kognitiv geprägte Trainings, die von der handlungssteuernden Wirkung von Kognitionen ausgehen und Wissen über das Zielland vermitteln) (vgl. Kinast 2005 [2003]: 186 ff.).

Claire O'Reilly und Maik Arnold (2005: 11) unterscheiden interkulturelle Trainings außerdem nach dem Zeitpunkt ihrer Durchführung in **vorbereitende** und **begleitende interkulturelle Trainings** sowie Reintegrations- bzw. Reflexionstrainings. Diese Typologie bezieht sich jedoch lediglich auf Trainings, die einen Auslandsaufenthalt vorbereiten, begleiten oder nachbereiten sollen, und ist darum von eingeschränkter Gültigkeit.

Weitere mögliche Typisierungen können unter anderem auf der Basis des **Anlasses** für das Training (z. B. Entsendungstraining, allgemeines Sensibilisierungstraining), nach seinem **Kontext** (z. B. wirtschaftlicher Kontext, migrationspädagogischer Kontext), nach dem **Grad seiner Offenheit** (z. B. Inhouse-Training, offenes Training), nach der vorwiegenden **Zielsetzung** (z. B. Orientierungstraining, Sensibilisierungstraining) oder nach der **Zielgruppe** (z. B. MitarbeiterInnen von Organisationen, Ehrenamtliche) vorgenommen werden. Da die Variationsmöglichkeiten der Konstellationen und Kontexte für interkulturelle Trainings unüberschaubar sind, stellt sich allerdings die Frage, wie zielführend die Einteilung in Kategorien überhaupt ist. Mit dem Verweis auf die verschiedenen Möglichkeiten sei hier lediglich auf die Breite des Angebots interkultureller Trainings aufmerksam gemacht. Auch mit Hinblick auf die eingangs dargestellte, etablierte Typologie nach Gudykunst und Hammer merkt etwa Jürgen Henze (2018: 555) an, dass sie bestenfalls idealtypisch zu verstehen sei, da in der Praxis Mischformen dominierten. So enthalten vorwiegend kulturspezifische Trainings auch all-

gemeine Informationen zum Thema „Kultur“ oder zur (inter-)kulturellen Wahrnehmung. Vorwiegend kulturübergreifende Trainings arbeiten häufig mit Beispielen aus verschiedenen kulturspezifischen Kontexten. Auch im Hinblick auf die Methodik geht zumeist eine Mischung aus eher informationsorientierten und dozentenorientierten Methoden wie Vorträgen und eher teilnehmerorientierten bzw. erfahrungsorientierten Methoden wie Planspielen, interaktiven Übungen usw. in die Trainingskonzeption ein. Die aufgeführten Typologien lassen zudem deutlich werden, dass sie größtenteils noch immer von einem homogenisierenden, auf Landes- oder Nationalkultur beruhenden Kulturverständnis ausgehen. Die Ausnahme bildet erwartungsgemäß Bolten, der sich bei der Bezeichnung der Ausprägungen auf der inhaltlichen Dimension nicht z. B. auf Zielländer, sondern allgemeiner auf Akteursfelder bezieht.

Gudykunst und Hammer selbst machen auf die Stärken und Schwächen der von ihnen identifizierten Trainingstypen aufmerksam. Dabei räumen sie unter anderem ein, dass kulturspezifisch-informationsorientierte Trainings notwendigerweise stereotypenähnliche Generalisierungen enthalten (Gudykunst/Hammer 1983: 138). Diese Gefahr lässt sich allerdings für keine der vier angegebenen Trainingsvarianten völlig ausschließen. Kulturspezifische Trainings bergen die Gefahr, bei aller notwendigen Komplexitätsreduktion im Hinblick auf die jeweils betrachtete Kultur zu stark zu verallgemeinern. Werden diese Verallgemeinerungen in Form vermeintlichen Faktenwissens in Vorträgen oder sogar in Form verkürzter Listen mit Dos und Don'ts dargeboten, verleitet die Expertenrolle des/der TrainerIn möglicherweise dazu, einen absoluten Wahrheitsgehalt anzunehmen und die Heterogenität der betrachteten Gruppen auszublenden. Andererseits üben TrainerInnen auch in erfahrungsorientierten Lernsettings eine Selektion und Steuerung im Rahmen der Vorbereitung und der Festlegung der Grundregeln für die Übungen und Spiele aus, die durch sie möglicherweise beförderte Stereotype dann sogar auf noch subtilere Weise transportieren. Auch in kulturübergreifenden Trainings können konkrete Stereotype hervorgerufen oder verfestigt werden, wenn auf Beispiele spezifischer kultureller Kontexte rekurriert wird. Aber auch die dichotome und homogenisierende Konstruktion rein fiktiver Kulturen in Simulationen kann ein essenzialistisches Bild von Kulturen im Allgemeinen bestätigen. Die damit einhergehenden Implikationen werden in der diese Arbeit abschließenden Reflexion näher beleuchtet.

4.3 Gestaltung interkultureller Trainings

Das Entwerfen eines interkulturellen Trainingsdesigns kann eher als Kunst denn als bloßes Handwerk betrachtet werden. Die Gestaltung ist von zahlreichen Bedingungsfaktoren abhängig, die nur teilweise der Kontrolle des/r TrainerIn un-