

Stefan Kammhuber

Interkulturelle Bildung durch interkulturelles Training?

Ein aktueller Forschungsüberblick

Mit der immer weiter voranschreitenden internationalen Vernetzung haben sich auch interkulturelle Trainings auf dem Weiterbildungsmarkt etabliert. Doch was wird in ihnen gelernt? Bildung oder pure Sozialtechnologie? In dem Beitrag werden das Angebot anhand verschiedener wissenschaftlicher Konzepte aus der interkulturellen Forschung geordnet und Hinweise für eine qualifizierte interkulturelle Trainingspraxis gegeben.

Warum interkulturelle Trainings?

Die Vorstellung, dass die Welt ein »globales Dorf« sei, entstammt bereits dem letzten Jahrhundert. Durch die internationale Vernetzung der Wirtschaft, die Weiterentwicklung der Transport- und Kommunikationstechnologien sind wir heute enger denn je Nachbarn, selbst wenn wir tausende von Kilometern entfernt voneinander leben. Konflikte und Krisen entfalten schneller eine globale Folgewirkung, Lebensläufe weisen immer öfter Auslandsaufenthalte oder internationale Tätigkeiten auf. Weltoffenheit lassen sich deswegen heute die wenigsten Menschen absprechen. Man könnte nun daraus folgern, dass der Intensivierung der Kontakte automatisch auch

ein Verständnis füreinander folgt, mithin das Thema dieses Beitrags obsolet geworden ist. Der Blick in die Wissenschaft zu Intergruppen-Beziehungen zeigt uns allerdings, dass der Kontakt allein weder hilft Stereotypen und Vorurteile übereinander zu reduzieren noch zu synergetischen Kooperationsformen zu gelangen. Vielmehr ist daran eine Reihe von Bedingungen geknüpft.

- Die Gruppen dürfen nicht miteinander konkurrieren, sondern sollten unter einer gemeinsamen Zielstellung kooperieren.
- Die Gruppen sollten einen ähnlichen ökonomischen und sozialen Status aufweisen.
- Der Kontakt zwischen den Gruppen sollte eng statt nur oberflächlich sein.
- Der Kontakt sollte in einem positiven sozialen Klima stattfinden.
- Es sollte kontaktförderliche Vorbilder geben, die auch wahrgenommen werden.
- Die Voreinstellungen zueinander dürfen nicht extrem negativ sein.

Für jedes gesellschaftliche Handlungsfeld kann nun kritisch geprüft werden, inwieweit diese Bedingungen gegeben sind. Das jeweilige Ergebnis wird ernüchternd sein und deutlich machen, dass gegenseitiges Verstehen nicht selbstverständlich ist, sondern intensiver individueller und gesellschaftlicher Anstrengungen bedarf. Mit Program-

men zur »interkulturellen Öffnung« oder »Diversity Management« wird in sozialen Trägern, Krankenhäusern, Verwaltungen, Unternehmen oder der Bundeswehr etc. an den Strukturen und Prozessen der Organisation gearbeitet. Mit interkulturellen Weiterbildungen, Trainings oder Coachings sollen die individuellen Kompetenzen für das gelingende Zusammenleben und -arbeiten im globalen Dorf ausgebildet werden. Um in die inzwischen unüberschaubar gewordene Landschaft der interkulturellen Weiterbildungsangebote Ordnung zu bringen, kann zunächst nach der Intensität und Länge eines Programms unterschieden werden. So gibt es kurze Briefings, mit denen Lernende in zwei Stunden auf Land und Leute vorbereitet werden sollen, mehrtägige kulturallgemeine Sensibilisierungstrainings oder kulturspezifische Trainings, individuelle Coachings von zumeist höheren Führungskräften bis hin zu interkulturellen Curricula mit einer Dauer von einem oder zwei Jahren oder gar zu interkulturellen Studiengängen. Ein Briefing oder ein kurzes Training werden sehr wahrscheinlich nicht die Reflexionstiefe bieten, um interkulturelle Bildung zu ermöglichen, wenngleich sich mit einem solchen Angebot, wenn es qualifiziert gestaltet ist, durchaus eine interkulturelle Lernmotivation erzeugen lässt, die diesen Weg ebnet.

Interkulturelle Handlungsorientierungen

Diese Vielfalt interkultureller Weiterbildungen kann weiterhin geordnet



Diplom-Psychologe Dr. Stefan Kammhuber ist Professor für Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation an der HSR Hochschule für Technik, Rapperswil, Schweiz.

werden nach den ihnen zugrunde liegenden interkulturellen Handlungsorientierungen von Lernenden und Lehrenden. Layes¹ konnte zeigen, dass Menschen im Umgang mit Fremdheit auf der Grundlage von drei verschiedenen Orientierungen handeln, die in jedem Menschen angelegt sind. Interkulturelle Situationen können zum einen als sachliches Problem angesehen werden, das gelöst werden muss (Lösungsorientierung). Die Leitfrage für eine solche Orientierung lautet: Was muss ich tun, damit ich den unliebsamen Zustand schnell beenden kann? Menschen können interkulturelle Situationen aber auch unter einer Klärungsorientierung betrachten. Hier stellt sich die Person die Leitfrage: Warum verhalten sich mein Gegenüber und/oder ich so? In einer dritten Perspektive können interkulturelle Situationen auf einer affektiven Ebene betrachtet werden (Beziehungsorientierung), d.h. Personen stellen sich die Leitfrage: Welche Gefühle bewegen mich und meinen Interaktionspartner? Menschen handeln auf der Grundlage aller drei Orientierungen. Ohne ein Mindestmaß an Lösungsorientierung könnten wir die uns gestellten Aufgaben nicht bewältigen. Ohne reflexive Konzeptualisierung würden wir fortlaufend nach »Versuch- und Irrtum« handeln. Und ohne die Fähigkeit, Emotionen zu interpretieren, wird das Einander-Verstehen kaum möglich sein. Analysiert man nun die Lernbedürfnisse von Teilnehmer/-innen in interkulturellen Trainings oder das Design der interkulturellen Lernumgebung genauer, dann finden sich ebensolche Handlungsorientierungen schnell wieder. Da wünscht sich Teilnehmer X zu Beginn eine Liste mit Verhaltensregeln, die er im Kontakt mit Patienten aus arabischen Ländern anwenden kann, während Teilnehmerin Y in einem anderen Seminar über die Gültigkeit des Kulturbegriffs diskutieren möchte und schließlich Teilnehmer Z im nächsten Kurs vor allem darauf Wert legt, dass es wichtig ist, das »allgemein-menschliche« im Blick zu behalten und mit Authentizität und Sensibilität auf andere zuzugehen. Die



Konuk İşçi | In Gedanken, Rüsselsheim 1977

Foto: Ünal

unterschiedlichen Pointierungen ergeben sich aus den bis dato durchlaufenen Sozialisationsprozessen. Aber nicht nur auf Teilnehmerseite sind diese Handlungsorientierungen zu finden, sondern auch auf der Seite der interkulturellen Weiterbildenden. Es gibt Lernumgebungen, in denen die Verantwortlichen schnelle Lösungen für interkulturelle Praxisprobleme anbieten genauso wie Trainings, die zum Verstehen anhand von interkulturellen Modellen und Theorien anregen sollen. Schließlich werden aber auch solche Formen angeboten, in denen vor allem die Konzentration auf die eigene Gefühlswelt im Umgang mit Fremdheit im Mittelpunkt steht. Es wird deutlich: Eine gute interkulturelle Weiterbildung umfasst alle drei Aspekte. Sie liefert begründete Modelle und Theorien, die helfen, interkulturelle Erfahrungen anhand von Wissensstrukturen zu integrieren und zu verstehen. Sie gibt auf dieser Grundlage aber auch Unterstützung, wie konkrete Situationen bewältigt werden können. Schließlich sollte sie zu ei-

ner wertschätzenden, anerkennenden Haltung gegenüber Fremdheit führen, was ohne emotionale Perspektivenübernahme nicht möglich erscheint. Dies wäre der Idealzustand. Meistens sind aber blinde Flecke auf der einen oder anderen Handlungsorientierung zu erkennen, was zu weiteren problematischen Konsequenzen führen kann.

Ziele interkultureller Trainings

Die interkulturelle Trainingsforschung weist eine inzwischen knapp 50-jährige Historie auf. Sie war in ihren Anfängen stark US-amerikanisch geprägt. Heutzutage beschäftigen sich damit Forschende und Praktiker/-innen aus aller Welt. In dieser Zeit wurden unterschiedliche Zielstellungen interkultureller Trainings propagiert. Am geläufigsten ist der Terminus der »interkulturellen Kompetenzen«, je nach Autor/-in zumeist kaum zu überblickende Listen von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten mündet,

die dann ausgebildet werden sollen. Dort kann dann die Toleranz gegenüber Unwägbarkeiten (Ambiguitätstoleranz) neben der Fertigkeit stehen, einen Gruß korrekt auszuführen.

Gegenwärtig wird das Konzept der »kulturellen Intelligenz«² besonders häufig verwendet. Die Entwickler haben die Vorstellung der multiplen Intelligenz von Menschen aufgegriffen und nach der »emotionalen Intelligenz« und der »sozialen Intelligenz« nun auch die »kulturelle Intelligenz« eingeführt. Sie gehen davon aus, dass z.B. soziale Intelligenz immer an bestimmte kulturelle Werte, Normen und Regeln gebunden ist und es eine kulturübergreifende soziale Intelligenz nicht geben kann. In interkulturellen Tätigkeitsfeldern werden zusätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten benötigt. Das Konzept macht deshalb zurzeit Furore, weil es durch den Intelligenzbegriff ein integratives System bietet, in dem die bislang beliebig erscheinenden Kompetenzlisten eine neue Ordnung auf den Ebenen Kognition, Emotion, Verhalten und Motivation erfahren. Ein weiterer Grund ist sicherlich auch die ökonomische Attraktivität des Intelligenz-Begriffs, unter dem Tests und Veröffentlichungen sich weiter verbreiten als unter dem eher diffusen Begriff der interkulturellen Kompetenz.

Ein weiterer, in der interkulturellen Trainingsforschung benannter Zielzustand ist die sog. »interkulturelle Expertise«.³ Hier werden interkulturelle Lerner unter Einbindung von interkulturellen Erfahrungen und Theorien auf dem Weg vom »Neuling« zum »fortgeschrittenen Experten« gefördert. Letztere zeichnen sich dadurch aus, dass sie interkulturelle Handlungsroutinen ausgebildet haben, über die sie nicht mehr nachdenken müssen und die sie zu erfolgreichem Handeln führen. Die interkulturelle Expertise wird von ihren Entwicklern mit dem werthaltigen Konzept der »interkulturellen Sensitivität« verknüpft, in dem interkulturelles Lernen und Verstehen im Sinne des kategorischen Imperativs von Kant dazu dienen soll, dem Mensch gerecht zu werden, und

nicht dazu, den Menschen zu instrumentalisieren.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die in der interkulturellen Trainingsforschung gängigsten Zielzustände nur selten mit einer ethischen Grundlegung versehen werden. Vielmehr erscheinen sie, im Besonderen die »kulturelle Intelligenz«, als Zielzustände für eine interkulturelle Sozialtechnologie, weniger für eine interkulturelle Bildung der gesamten Persönlichkeit.

Sozialtechnologie oder Persönlichkeitsentwicklung?

Um es überspitzt zu sagen: Mit interkultureller Kompetenz wurden bereits effiziente Foltermethoden entwickelt, die im unseligen Irakkrieg zum Einsatz kamen. Es verhält sich mit der interkulturellen Kompetenz ähnlich wie mit anderen sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Beispielsweise wurden in der mündlichen Kommunikation, der Rhetorik, die selben Inhalte von den selben Professoren sowohl im Dritten Reich als auch später in der DDR oder der BRD gelehrt. War es vor 1945 noch die Schulung der Rede im Stile der »Führerrede«, so diente sie dann später zur Ausbildung der sozialistischen Persönlichkeit. Oder im Westen zu einer Optimierung der »Wirtschaftsrhetorik«. Manchmal genügte es schon, die Übungsbeispiele im Buch auszutauschen. Auch hier haben wir es mit einer Sozialtechnologie zu tun, weshalb bereits in der Antike die rhetorische Ausbildung eingebettet war in eine breit angelegte Persönlichkeitsentwicklung. Im Zeitalter der Konzentration auf berufsfeldbezogene Kompetenzen in Studium wie in der Arbeitswelt fällt dieser Aspekt zumeist unter den Tisch. Gelernt wird in der Regeln Sozialtechnologie.

Der Missbrauch von interkultureller Kompetenz als Herrschaftswissen, um den Geschäftspartner zu übervorteilen oder die schlecht deutsch sprechende Patientin mit Migrationshintergrund schnell wieder loszuwerden, greift zu kurz. Denn dadurch können keine

auf Vertrauen gründenden (Arbeits-) Beziehungen entstehen. Wertschätzung zeigt sich in der Anerkennung der inneren Logik von fremdkulturellen Verhaltensweisen, auch wenn sie einem zunächst seltsam, kurios oder gar abstoßend erscheinen mögen. Das bedeutet nicht, dass das zugrunde liegende kulturelle Orientierungssystem und seine Werte, Normen und Regeln automatisch für gut und richtig befunden und übernommen werden muss, aber man ist dazu aufgefordert sich mit ihm auseinanderzusetzen. Kulturelle Wertschätzung offenbart sich dann in dem aufrichtigen Bemühen um eine gemeinsame Basis von Werten, Normen und Regeln. Wertschätzung meint also etwas anderes als Toleranz im Sinne eines »Jeder Jeck ist anders«, ohne dass ich mich damit weiter beschäftigen muss, und auch etwas anderes als die unkritische Übernahme und Idealisierung alles Fremden. Dazu kann eine Person aber wiederum nur gelangen, wenn sie sich sowohl in die individuellen, kulturellen und situativen Umstände ihrer Handlungspartner hineinversetzen kann. Für die kulturelle Ebene geht das nicht ohne Wissen um die psychologische Dynamik interkultureller Begegnungen und die kulturspezifischen Hintergründe sowie ein breites und flexibel einsetzbares Handlungsrepertoire. Um es zusammenzufassen: Interkulturelle Wertschätzung ist nicht möglich ohne interkulturelles Wissen. Interkulturelles Wissen ohne interkulturelle Wertschätzung ist pure Sozialtechnologie.

Konzeption interkultureller Weiterbildungen

Eine qualifizierte interkulturelle Weiterbildung setzt an einer Vorstellung vom Lernen als aktivem, subjektbezogenen, sozialen, konstruktiven und identitätsstiftenden Prozess an. Ausgangspunkt ist der individuelle Lerner, der entscheidet, ob er oder sie vor ihrem jeweiligen biografischen und situativen Hintergrund einen »guten Grund« darin sehen, einen interkulturellen Lernprozess zu beginnen. Folgt

man dem deutschen Lernforscher Klaus Holzkamp⁴, dann beginnen Menschen zu lernen, wenn sie auf eine für sie relevante Handlungsbarriere stoßen, die sie mit eigenen Ressourcen nicht überwinden können. Diese Lernmotivation inspiriert den Lernenden dann einen Lerngegenstand in seiner Tiefe und Breite auszuloten. Ist dies nicht gegeben, weil z.B. ein Teilnehmer von seiner Vorgesetzten zum Besuch eines interkulturellen Sensibilisierungstrainings gezwungen wurde, dann wird dieser die interkulturelle Weiterbildung vielleicht absolvieren, aber nur, um ihr möglichst schnell und unbeschadet zu entkommen. Wenn aber alles Lernen vom Teilnehmer ausgeht, was kann dann der Weiterbildende noch tun?

Interkulturelles Unterrichtsmaterial: Wenn der Lernende Dreh- und Angelpunkt ist, dann gilt es zunächst seine Handlungsproblematiken und Lernbedürfnisse zu erfahren. Dies kann zum Beispiel geschehen durch die Sammlung kritischer interkultureller Begegnungssituationen der Lernenden im Vorfeld und während der Weiterbildung, die dann im Kurs bearbeitet werden. Dieses Unterrichtsmaterial weist die größte Erfahrungsnähe zum Lernenden auf und ist somit häufig sehr lernwirksam. Weiterhin kann der Weiterbildende ein geschultes Gehör entwickeln, welche Handlungsorientierung bei den Lernenden stärker ausgeprägt ist und wo evtl. blinde Flecke sind, die im Laufe der Weiterbildung angesprochen und bearbeitet werden können. Darüber hinaus existiert in der interkulturellen Trainingsforschung eine Vielfalt von Assessment-Methoden, mit denen z.B. erfasst werden kann, wie ethnozentrisch oder ethnorelativ die Haltung der Lernenden ausgeprägt ist. Je nach Entwicklungsstufe können dann zielgerichtete pädagogische Interventionen entwickelt werden.

Der interkulturelle Weiterbildende: Der interkulturelle Weiterbildende selbst sollte über ein breites und vertieftes Wissen in der kulturellen und kulturspezifischen Forschung

verfügen und in der Lage sein, die Möglichkeiten und Grenzen einzelner Ansätze deutlich zu machen. So wird in vielen Weiterbildungen mit sog. Kulturdimensionen, Kulturstandards oder Kulturstilen zur Beschreibung von kulturellen Unterschieden gearbeitet. Alle genannten Instrumente sind Konstrukte, die auf einem bestimmten Forschungsweg entstanden sind und eine jeweils spezifische Aussagekraft und Perspektive beinhalten. Ansonsten ergibt sich schnell die Gefahr der Stereotypisierung und Kulturalisierung vieler Phänomene. Weiterhin versteht sich der interkulturelle Weiterbildende nicht als »Guru« und kultureller Alleswisser, sondern eher als »exzellenter interkultureller Lerner«. Er oder sie weiß darum, dass Kulturen keine scharf abzugrenzenden, statischen Gebilde sind, sondern einem fortlaufenden sozialen Aushandlungsprozess unterliegen und daher dynamisch sind. Somit kann das eigene Wissen immer nur ein vorläufiges sein und der interkulturelle Lernprozess niemals abgeschlossen. Interkulturelle Bildung meint in diesem Sinne dann auch kein abgeschlossenes Wissenssystem am Ende eines interkulturellen Curriculums, sondern den einen, die gesamte Persönlichkeit umfassenden, fortlaufenden interkulturellen Lernprozess. Und schließlich ist bei qualifizierten interkulturellen Weiterbildenden im Reden und Tun, während der Seminarpause und im Kurs, eine wertschätzende Haltung zu erkennen, die als Modell dienen kann.

Interkulturelle Didaktik: Die Unterrichtsmethodik richtet sich aus an einer Didaktik, die den Lernenden hilft, die Inhalte und Methoden möglichst flexibel in den individuellen Alltag zu übertragen. Dienlich ist dazu das sog. situierte interkulturelle Lernen, das ich an anderer Stelle ausführlich beschrieben habe. Im Kern geht es hier darum, dass zu erlernendes Wissen immer mit authentischen und für die Lernenden relevanten Situationen verknüpft wird, um der Gefahr des sog. trägen Wissens zu entgehen. Träges Wissen meint ein Wissen, z.B. über kulturelle Werte und

Normen, das vielleicht in einem Test wiedergegeben werden kann, aber im Alltag nicht angewandt wird, obwohl die Situation es erfordert. Für die Planung einer Weiterbildung bedeutet das für den interkulturellen Weiterbildner ein intensives Eintauchen in die Erlebenswelt der Teilnehmenden. Darüber hinaus muss der Weiterbildende in der Lage sein, mehrere Perspektiven integrieren zu können, um der Gefahr der Kulturalisierung von Phänomenen zu entgehen, die vielleicht eher einer institutionellen Machtasymmetrie, schichtspezifischen, genderspezifischen oder anderen Gründen geschuldet sind.

Einbettung in interkulturelle Organisationsentwicklung: Letztlich wird aber jede interkulturelle Weiterbildungsmaßnahme nur dann erfolgreich sein, wenn sie in eine interkulturelle Strategie einer Organisation, eines Unternehmens, eines sozialen Trägers eingebettet ist. Ohne sie verpufft oftmals die individuelle interkulturelle Kompetenz an nicht förderlichen Strukturen, fehlenden Ressourcen oder der mangelnden Unterstützung von Führungskräften und Kolleg/-innen. Interkulturelle Bildung ist als Aufgabe der gesamten Organisation aufzufassen.

ANMERKUNGEN

- 1 Layes 2000.
- 2 Earley, Ang 2003.
- 3 Bhawuk, Sakusa, Munusamy 2008.
- 4 Holzkamp 1995.

LITERATUR

- Bhawuk, D. P. S.; Sakusa, K. H. ; Munusamy, V.P. (2008): Intercultural competence development and triple-loop cultural learning: Toward a theory of intercultural sensitivity. In: Ang, S.; Van Dyne, L. (Hg.): Handbook of cultural intelligence: theory, measurement, and applications, S. 342–355. New York.
- Earley, P. C.; Ang, S. (2003): Cultural Intelligence: An analysis of individual interactions across cultures. Palo Alto.
- Holzkamp, K. (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt a.M.
- Kammhuber, S. (2000): Interkulturelles Lernen und Lehren. Wiesbaden.
- Layes, G. (2000): Grundformen des Fremderlebens. Eine Analyse von Handlungsorientierungen in der interkulturellen Interaktion. Münster.