Pädagogik

Michael Karasjew

Entwicklung interkultureller Kompetenz in der betrieblichen Weiterbildung

Interkulturelle Trainings und Methoden

Masterarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2013 GRIN Verlag
ISBN: 9783656614104

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/214094

Michael Karasjew

Entwicklung interkultureller Kompetenz in der betrieblichen Weiterbildung

Interkulturelle Trainings und Methoden

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Michael Karasjew

Entwicklung interkultureller Kompetenz in der betrieblichen Weiterbildung –

Interkulturelle Trainings und Methoden

Development of intercultural competence in employer-provided continuing vocational training –

Intercultural trainings and methods

Zusammenfassung

Interkulturelles Lernen soll Teilnehmende auf einer kognitiven, affektiven und verhaltensorientierten Ebene ansprechen. Es wird aufgezeigt, wie interkulturelles Lernen mit den Prinzipien der Erwachsenenpädagogik in interkulturellen Trainings mit betrieblichem Kontext verbunden werden kann. Dafür wurde im Zeitraum Januar und Februar 2013 eine Online-Befragung mit 100 Trainerinnen und Trainern aus dem deutschsprachigen Raum durchgeführt. Die Methoden wurden hinsichtlich der Kriterien Praxisrelevanz und erwartete Effektivität bewertet. Die Ergebnisse wurden mittels einer Portfolio-Analyse verdichtet. Darüber hinaus wurden im Februar 2013 sechs Experten-Interviews geführt. Dabei konnten aufgrund von SWOT-Analysen Stärken und Schwächen sowie mögliche positive und negative Effekte der Methoden exploriert und Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der erwachsenenpädagogischen Prinzipien herausgearbeitet werden. Zwei Methoden konnten sich gegenüber anderen Methoden absetzen. Doch auch die Poor-Dogs verdienen diese Bezeichnung eigentlich nicht, da sie bisher ungenutzte Potenziale auf sich vereinen. Die Studie zeigt auf, dass die Verbindung der Prinzipien der Erwachsenenpädagogik mit interkulturellem Lernen nicht nur sinnvoll, sondern unbedingt erstrebenswert ist. Damit liegt die begründete Forderung nach deren zielgerichteter Umsetzung vor.

Executive Summary

Intercultural learning addresses participants to a cognitive, affective and behavioral level. The research study shows how intercultural learning and principles of adult education can be connected in cross-cultural training with operational context. Therefor an online survey with 100 German-speaking trainers was conducted in January and February 2013. The methods were - related on the criteria of practical relevance and expected effectiveness - evaluated. The outcomes were summarized by using a portfolio-analysis. Furthermore six expert interviews were conducted in February 2013. Thereby – based on the results of the SWOT analyses - it was possible to explore strengths, weaknesses and possible positive and negative effects of training methods. Additionally this study provides recommendations for the implementation of adult education principles. Two methods can be highlighted. But even the poor-dogs do not really worth this label as they combine previously unused potential. The study shows that the combination of the principles of adult education with intercultural learning is not only useful, but absolutely worthwhile. This puts the reasonable requirement for its targeted implementation.

Einführender Hinweis

Zur leichteren Lesbarkeit wurde in dieser Studie explizit auf die Nennung beider Geschlechter sowie eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es wird demnach darauf hingewiesen, dass die verwendeten männlichen Begriffe die weiblichen ebenso mit einbeziehen. Es sind also immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis IV
Abbildungsverzeichnis VII
Verwendete Abkürzungen VIII
1. Einführung 1
2. Theoretische Grundlagen 3
2.1 Konzept der Interkulturellen Kompetenz 3
2.1.1 Ziele interkultureller Kompetenz 4
2.1.2 Interkulturelle Kompetenz als Transferfähigkeit allgemeiner Handlungskompetenz 5
2.1.3 Interkulturelle Kompetenz als internationale Interaktion 6
2.1.4 Kohärenzorientierte und differenzorientierter Kulturbegriff 6
2.1.5 Kulturerfassungsansätze unter den Vorzeichen des Konzeptes Interkultureller Kompetenz . 7
2.2 Interkulturelles Lernen und Kompetenzentwicklung 11
2.3 Betriebliche Weiterbildung 13
3. Interkulturelle Trainings in der betrieblichen Weiterbildung 14
3.1 Kulturelle Orientierung 14
3.2 Ziele interkultureller Trainings 15
3.2.1 Kognitive Ziele 15
3.2.2 Affektive Ziele 16
3.2.3 Verhaltensorientierte Ziele 17
3.3 Anforderungen interkultureller Trainings aus der Theorie der Erwachsenenbildung 17
3.3.1 Anschlussfähigkeit 17
3.3.2 Authentizität 17
3.3.3 Interesse 18
3.3.4 Kooperation 18
3.3.5 Lernen mit allen Sinnen 18
3.3.6 Multiperspektivität 19
3.3.7 Selbststeuerung 19
3.3.8 Selbstwirksamkeit 19
3.3.9 Situierung 20

3.3.10 Transferfähigkeit 20

3.3.11 Evaluation 20

3.4 Inhalt und Typologie interkultureller Trainings 21

3.5 Aufbau und Ablauf interkultureller Trainings 24

3.6 Methoden interkultureller Trainings 25

3.6.1 Didaktische Methoden interkultureller Trainings 26

3.6.2 Erfahrungsorientierte Methoden interkultureller Trainings 30

4. Empirie –Forschungsdesign und Vorgehensweise 34

4.1 Portfolio-Analyse 34

4.2 SWOT Analyse 35

4.3 Online-Fragebogen zu Erhebung quantitativer Daten 35

4.3.1 Einordnung der Methode und methodisches Vorgehen 36

4.3.2 Forschungsdesign: Konzeption und Aufbau des Online-Fragebogens 37

4.3.3 Aufbereitung der Daten 38

4.3.4 Bewertung der Vorgehensweise 38

4.4 Leitfadengestützte Experteninterviews zur Erhebung qualitativer Daten 39

4.4.1 Einordnung der Methode und methodisches Vorgehen 40

4.4.2 Forschungsdesign: Konzeption und Aufbau des Interview-Leitfadens 41

4.4.3 Aufbereitung der Daten 42

4.4.4 Bewertung der Vorgehensweise 42

5. Forschungsergebnisse 44

5.1 Portfolio-Analyse und SWOT-Analysen der Methoden 44

5.1.1 Die Stars unter den Methoden interkultureller Trainings in der betr. WB 46

5.1.2 Die Question-Marks unter den Methoden interkultureller Trainings in der betr. WB 55

5.1.3 Die Poor-Dogs der Methoden interkultureller Trainings 59

5.2 Zielstellungen und Anforderungen interkultureller Trainings im betrieblichem Kontext 60

5.2.1 Verständnis interkultureller Kompetenz in betrieblichen Trainings 60

5.2.2 Zielorientierungen interkultureller Kompetenz in betrieblichen Trainings 62

5.2.3 Forschungsergebnisse zur Sicherung der Prinzipien der Erwachsenenpädagogik 63

6. Fazit 68
Anhang IX
Literaturverzeichnis XLIII
Quellenverzeichnis L

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Teil-Komponenten interkultureller Kompetenz 4

Abb. 2: Methoden interkultureller Trainings 22

Abb. 3: Preference Learning Cycle 25

Abb. 4: Quadranten der Portfolio-Analyse 35

Abb. 5: Portfolio-Analyse der Methoden interkultureller Trainings in der betrieblichen WB 45

Verwendete Abkürzungen

Abb.	Abbildung
BCG	Boston Consulting Group
betr. WB	betriebliche Weiterbildung
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
CBT	Computer Based Trainings
CI	critical incident (interkulturelles Missverständnis)
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
EP	Erwachsenenpädagogik
ggü.	gegenüber
IDV	Individualism versus Collectivism
IIKD	Institut für Interkulturelle Kompetenz & Didaktik e.V.
IK	Interkulturelle Kompetenz (theoretisches Konstrukt / Konzept)
LAC	Linguistic Awareness of Cultures-Training
LTO	Long-Term versus Short-Term Orientation
MAS	Masculinity versus Femininity
PDI	Power Distance Index
SWOT-	Analysen hinsichtlich Stärken & Schwächen sowie Chancen & Risiken
UAI	Uncertainty Avoidance Index
WB	Weiterbildung
WS	Workshop
Komm.-WS	Kommunikationsworkshop