

Aline Neis

Interkulturelle Kompetenz und Trainingsmethoden

Konzeption, Gestaltung, Wirksamkeit

Bachelorarbeit

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



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 Verlanges. 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 © 2016 GRIN Verlag
ISBN: 9783668364981

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/347189>

Aline Neis

Interkulturelle Kompetenz und Trainingsmethoden

Konzeption, Gestaltung, Wirksamkeit

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

Fachbereich 2

Institut für Kulturwissenschaft

Studiengang: BA Kulturwissenschaft

Hauptfach: Kulturwissenschaft

Sommersemester 2016

**Interkulturelle Kompetenz und
Trainingsmethoden: Konzeption,
Gestaltung, Wirksamkeit**

BACHELORARBEIT

Eingereicht am: 13.09.2016

vorgelegt von: Aline Neis (6. Semester)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	ii
Abkürzungsverzeichnis.....	iv
Abbildungsverzeichnis	v
1. Einleitung	1
1.1. Relevanz	1
1.2. Aufbau der Arbeit.....	3
2. Theoretische Grundlagen.....	5
2.1. Kultur	5
2.1.1. Die Wahrnehmbarkeit von Kulturen	6
2.1.2. Kulturelle Unterscheidbarkeit.....	8
2.1.3. Kultur als kohäsives Konstrukt	11
2.1.4. Interkulturalität.....	12
2.2. Kommunikation.....	13
2.2.1. Kommunikationsmodelle	16
2.2.2. Interkulturelle Kommunikation	18
2.2.2.1. Probleme der verbalen Ebene.....	23
2.2.2.2. Probleme der nonverbalen Ebene.....	25
2.2.2.3. Probleme der paraverbalen Ebene.....	27
2.2.2.4. Probleme der extraverbalen Ebene.....	28
3. Interkulturelle Kompetenz	28
3.1. Elemente interkultureller Kompetenz.....	30
3.2. Dimensionen interkultureller Kompetenz.....	30
3.2.1. Kognitive Dimension.....	31
3.2.2. Affektive Dimension.....	32
3.2.3. Verhaltensorientierte Dimension.....	33
3.3. Prozessmodelle	33
3.4. Interkulturelles Lernen	36
4. Interkulturelle Trainings	42
4.1. Historische Entwicklung und Zielgruppen	43
4.2. Lernziele interkultureller Trainings	46
4.3. Klassifikation interkultureller Trainings	49
4.3.1. Kulturübergreifend- didaktische Trainings	54
4.3.2. Kulturspezifisch-didaktische Trainings	55
4.3.3. Kulturübergreifend-erfahrungsorientierte Trainings.....	55
4.3.4. Kulturspezifisch-erfahrungsorientierte Trainings.....	55

4.4.	Diskursanalytische Trainings	56
4.5.	On- the- Job- Maßnahmen.....	57
4.6.	E- Learning und E- Coaching.....	58
5.	Ausgewählte Übungsmethoden	60
5.1.	Kulturassimilatoren.....	60
5.2.	Simulationen.....	63
5.2.1.	BaFa- BaFa	64
5.2.2.	Feldsimulationen	66
5.3.	Kommunikations- und diskursanalytische Methoden	67
5.3.1.	Linguistic Awareness of Cultures	68
5.3.2.	Die Simulation authentischer Fälle.....	70
6.	Erfolgsfaktoren und Gestaltungsaspekte der Konzeption interkultureller Trainings	72
7.	Evaluation interkultureller Trainings.....	79
7.1.	Ziele, Funktionen und Ebenen der Evaluation	79
7.2.	Forschungsstand und Designs	81
7.3.	Das Evaluationsmodell von Kirckpatrick.....	83
7.4.	Evaluationsergebnisse: Wirksamkeit interkultureller Trainings	84
7.5.	Problembereiche effektiver Evaluationen.....	86
8.	Fazit	87
	Literaturverzeichnis	93

Abkürzungsverzeichnis

Abb. – Abbildung

Aufl. – Auflage

bzw. – beziehungsweise

d.h. – das heißt

ebd. – ebenda

et al. – zu Deutsch: „und andere“

Hrsg. – Herausgeber

IFIM – Institut für interkulturelles Management

lat. – Lateinisch

o.S. – Ohne Seite

SAF – Simulation authentischer Fälle

s. – siehe

sog. – sogenannt

u.a. – unter anderem

z.B. – Zum Beispiel

zit. – zitiert

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Wahrnehmbarkeit von Kulturen	7
Abbildung 2: Die vier Ebenen des Kommunikationssystems	15
Abbildung 3: Das integrative Prozessmodell interkultureller Kompetenz	35
Abbildung 4: Der Akkulturationsverlauf nach Grove/ Torbiörn (1985)	38
Abbildung 5: Der interkulturelle Lernzirkel	41
Abbildung 6: Faktoren bei methodischen Gestaltung interkultureller Trainings	73
Abbildung 7: Verlaufskonzept eines interkulturellen Trainingsplans nach Thomas	76

1. Einleitung

1.1. Relevanz

Mit der Weiterentwicklung der technischen Kommunikations- und Informationsmittel wie dem Internet und dem mobilen Smartphone, der Verbesserung des Transportwesens und der zunehmenden Internationalisierung der Märkte, ging eine rasante Beschleunigung der Kommunikationsprozesse einher, wodurch die Menschen heutiger moderner und globalisierter Gesellschaftssysteme dazu in die Lage versetzt wurden, über nationale und geografische Grenzen hinweg unabhängig von Ort oder Zeit miteinander kommunizieren zu können und sich mobiler als je zuvor im globalen Feld bewegen und dort das eigene Leben gestalten zu können. Damit stellt die fortschreitende Ausdehnung von Internationalisierung und Globalisierung auf nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche nicht mehr nur international agierende Topmanager¹ vor die Aufgabe, mit den Mitgliedern fremder Kulturen erfolgreich handeln zu müssen. Interkulturalität ist vielmehr zur direkten Realität geworden, das „Fremde“ ist in unmittelbare Nähe gerückt und interkulturelle Begegnungen und Beziehungen sind Alltag geworden.

Somit stellt interkulturelle Kompetenz nicht mehr länger nur für Mitarbeiter des internationalisierten Wirtschaftssektors eine Schlüsselfähigkeit des 21. Jahrhunderts dar. Vielmehr finden sich auch auf politischer und sozialer Ebene zahlreiche Handlungsfelder: So stellen z.B. Entwicklungsprojekte die Helfer in höchstem Maße vor die Notwendigkeit, interkulturell angemessen mit den Menschen der jeweiligen fremden Kultur zu kooperieren und verlangen von ihnen eine interkulturelle Sensibilität und Kompetenz enormen Ausmaßes, um Konflikte innerhalb dieses hochsensiblen Kontextes und ein Scheitern der Zusammenarbeit zu verhindern. Ähnlich anspruchsvoll gestalten sich die Aufgabengebiete der Pädagogik und Sozialhilfe, innerhalb derer infolge zahlreicher gesellschaftlicher Veränderungen, wie z.B. Migration, interkulturelle Kompetenz zunehmend gefragt ist: Dementsprechend weist laut einer Umfrage aus dem Jahr 2015 der pädagogische Bereich mit 72 Prozent die höchste Durchführungsanzahl interkultureller Trainings zur Vermittlung derartiger Kenntnisse im deutschsprachigen Raum auf, gefolgt von gemeinnützigen Organisationen mit 55 Prozent (vgl. Mazziotta/Piper/Rohmann 2016, S. 10 f.).

¹ Soweit im weiteren Verlauf dieser Arbeit Berufs- oder Personenbezeichnungen verwendet werden, so bezieht sich dies stets auf Personen beider Geschlechter, doch sieht die Verfasserin zugunsten einer besseren Lesbarkeit von einer genderneutralen Ausdrucksweise ab.