

**Stefan Kammhuber**  
**Interkulturelles Lernen und Lehren**

# DUV **Psychologie**

**Stefan Kammhuber**

# **Interkulturelles Lernen und Lehren**

**Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Alexander Thomas**

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Kammhuber, Stefan:**

Interkulturelles Lernen und Lehren / Stefan Kammhuber.

Mit einem Geleitw. von Alexander Thomas.

– 1. Aufl..

(DUV : Psychologie)

Zugl.: Regensburg, Univ., Diss., 2000

ISBN 978-3-8244-4430-4

ISBN 978-3-663-08597-3 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-663-08597-3

Die Arbeit wurde im Jahr 2000 von der Philosophischen Fakultät II – Psychologie und Pädagogik – der Universität Regensburg als Dissertation angenommen.

1. Auflage November 2000

Alle Rechte vorbehalten

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2000

Ursprünglich erschienen bei Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden, 2000

Lektorat: Ute Wrasmann / Sebastian Hammelsbeck



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

[www.duv.de](http://www.duv.de)

Höchste inhaltliche und technische Qualität unserer Produkte ist unser Ziel. Bei der Produktion und Verbreitung unserer Bücher wollen wir die Umwelt schonen. Dieses Buch ist deshalb auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Die Einschweißfolie besteht aus Polyäthylen und damit aus organischen Grundstoffen, die weder bei der Herstellung noch bei der Verbrennung Schadstoffe freisetzen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

ISBN 978-3-8244-4430-4

## Geleitwort

Im privaten wie im beruflichen Leben nehmen Begegnungen und Formen langanhaltender Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ständig zu. Eine der sich daraus ergebenden zentralen Anforderungen besteht darin, ein möglichst hohes Maß an Sensibilität und Verständnis für kulturbedingte Wahrnehmungs-, Denk-, Urteils- und Verhaltensgewohnheiten zu entwickeln. Es geht dabei sowohl um ein Verständnis für die unerwarteten Verhaltensreaktionen des fremdkulturellen Partners als auch um ein hohes Maß an Sensibilität und Verständnis für die eigenen Wahrnehmungs-, Denk-, Urteils- und Verhaltensbesonderheiten. In der Zusammenarbeit zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen lassen sich Mißverständnisse in der wechselseitigen Kommunikation, Urteilsverzerrungen, Fehl-Attributionen, inadäquate Verhaltensantizipationen zwar nicht vermeiden wohl aber reduzieren und deren Auswirkungen für beide Seiten produktiv und erträglich verarbeiten. Dazu ist aber die Herausbildung einer spezifischen Schlüsselqualifikation, nämlich „interkulturelle Handlungskompetenz“ erforderlich.

Jeder Mensch entwickelt im Laufe seines Lebens, das sich normalerweise in einer spezifischen Kultur vollzieht, ein gewisses Maß an sozialer Handlungskompetenz. Das, was er zur Kommunikation und Kooperation mit Menschen, die ihre Lebenserfahrungen in einer anderen Kultur gemacht haben, benötigt, stellt andere und spezifischere Anforderungen an seine Fähigkeit zur realistischen Wahrnehmung, Beurteilung und Interpretation der gegebenen interkulturellen Situation und dem Aufbau eines Verständnisses für Verhaltensursachen und -wirkungen. Ein angemessener Weg zum Aufbau der in diesem Zusammenhang geforderten interkulturellen Handlungskompetenz ist zweifelsohne das interkulturelle Lernen. Alle wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu dieser Thematik, aus welcher Disziplin sie auch immer stammen, zeigen, dass es nicht damit getan ist, einfach nur Erfahrungen mit Menschen eines fremden Landes zu machen, einfach einen Mitarbeiter mit einem Arbeitsauftrag ins Ausland zu senden und es ihm selbst zu überlassen, wie er sich dort zurechtfindet, oder zu unterstellen, dass sich interkulturelle Handlungskompetenz schon allein durch „learning by doing“ von selbst einstellt, sondern dass zur Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz und zur produktiven Bewältigung der damit verbundenen Anforderungen ein gezieltes interkulturelles Lernen erforderlich ist. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass in den letzten Jahrzehnten die Nachfrage nach effektiven interkulturellen Lehr-Lernkonzepten deutlich zugenommen hat. Es gibt inzwischen einen breiten Anbietermarkt für interkulturelle Trainings und interkulturelle Seminare sowohl für den beruflichen wie den privaten Bereich, für verschiedene Berufsgruppen, Aufgabenstellungen und in Bezug auf verschiedene Kulturen. Es ist

zudem damit zu rechnen, dass die Nachfrage nach qualitativen hochwirksamen interkulturellen Trainings für diverse Teilnehmergruppen und speziell zugeschnitten auf spezifische Zielkulturen weiter ansteigen wird.

Aus dieser Sachlage ergibt sich die Aufgabe, Lehr-Lernkonzepte zu entwickeln, die tatsächlich interkulturelle Handlungskompetenz fördern und zwar in der Weise, dass erworbenes Wissen und erworbene Fertigkeiten auch tatsächlich anwendbar sind und dass die Entstehung von tragem Wissen vermieden wird. Hier sind vorrangig die Psychologie und besonders die Lehr-Lernpsychologie respektive Pädagogische Psychologie gefordert, theoriegeleitete Konzepte und adaequate Trainings- und Ausbildungsmethoden zu entwickeln. Genau an dieser Thematik setzt die vorliegende Arbeit an und verfolgt dabei drei Zielsetzungen:

1. Auf der Basis fachspezifischer wissenschaftlicher Erkenntnisse, besonders der Lernpsychologie, der Sozialpsychologie und der Kognitionspsychologie werden die gängigen interkulturellen Trainingskonzepte einer kritischen Analyse unterzogen mit dem Ziel, sie theoretisch zu fundieren und konzeptualisierbar zu machen und für die Praxis zu optimieren.
2. Auf der Grundlage dieser Analyse wird eine spezifische theoriebegründete Lehr-Lernkonzeption vorgestellt, die unter dem Begriff „situiertes Lernen“ bzw. „Anchored Inquiry-Lernkonzept“ in die moderne lernpsychologische Forschung Eingang gefunden hat. Es wird gezeigt, welche Bedeutung dieses Lehr- Lernkonzept für die Entwicklung adaequater Methoden zur Förderung interkultureller Handlungskompetenz hat.
3. Anhand empirischer Untersuchungen und deren Ergebnisse wird die Überlegenheit des Anchored Inquiry-Lernkonzepts gegenüber traditionellen Lernkonzepten nachgewiesen und für die Praxis des interkulturellen Lernens entsprechende Konsequenzen gezogen.

Die vorliegende Arbeit enthält einen Fundus an Erkenntnissen und Anregungen, sowohl für Experten im Bereich der interkulturellen Trainings- und Seminararbeit, wie auch der interkulturellen Trainingsforschung und dies in dreifacher Hinsicht:

1. Aufgrund einer scharfsinnigen kritischen Analyse bisheriger Trainingskonzepte und deren theoretischer Grundlagen wird gezeigt, welche Vorteile mit dem „Anchored Inquiry-Lehr-Lernkonzept“ für die interkulturelle Trainingspraxis verbunden sind und welche Transferwirkungen auf diesem Wege erreichbar sind. Zudem wird die Überlegenheit dieses Konzepts und die spezifische Bedeutung für interkulturelles Lernen anhand empirischer Untersuchungen nachgewiesen.
2. Am Beispiel des interkulturellen Lernens und der Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz wird gezeigt, wie Theorien, Methoden und Forschungsergebnisse der Allgemeinen Psychologie hier speziell der Lernpsychologie, der So-

zial- und Kognitionspsychologie für die Forschung und Praxis im Bereich des interkulturellen Lernens genutzt und fruchtbar gemacht werden können. Es wird deutlich, dass die Möglichkeiten des Wissens- und Informationstransfers von der psychologischen Grundlagenforschung in die angewandte interkulturelle Trainingsforschung, von dort in die interkulturelle Trainingspraxis und von dort als Anregung zurück in die Grundlagen- und Anwendungsforschung noch keineswegs ausgeschöpft sind.

3. In der Arbeit wird zudem gezeigt, welche Möglichkeiten moderne Medien zur Entwicklung und Gestaltung von Lernumgebungen für die Förderung interkultureller Handlungskompetenz bieten, wie bedeutsam sie für eine Optimierung der Lernwirkungen im Kontext des Anchored Inquiry-Lernkonzepts sind und wie sie genutzt werden können.

Dem Autor gelingt es in der vorliegenden Arbeit, einerseits die Erwartungen des Wissenschaftlers, der sich mit Fragen interkultureller Lehr-Lern- und Trainingsforschung beschäftigt, an theoretische Fundierung und Klarheit der Argumentation zu befriedigen und andererseits die Erwartungen des Praktikers an die zur Verfügungstellung eines "Werkzeugkastens" und einer "Arbeitsanleitung" zur Entwicklung situierter interkultureller Trainings zu erfüllen. Diesen Spagat zu schaffen ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Besonderheit, und das zeichnet das vorliegende Buch aus.

*Alexander Thomas*

## Vorwort

Interkulturelles Lernen ist ein Kinderspiel.

Diese Gewißheit gewann ich, als ich im Rahmen der hier vorliegenden Arbeit im Frühjahr 1998 mit einer Gruppe von Forscherkollegen das SOS-Kinderdorf Lembang in Indonesien besuchte. Dort wird im Familienverbund mit pädagogischer Unterstützung versucht, benachteiligte Kinder auf ein eigenständiges Leben in der indonesischen Gesellschaft vorzubereiten. Die religiöse Vielfalt Indonesiens spiegelt sich auch im Kinderdorf wider. Die Familien hängen verschiedensten Konfessionen an. Auf meine Nachfrage, ob aus dieser Vielfalt in so enger Nachbarschaft nicht automatisch Konflikte entstehen würden, erntete ich nur ein nachsichtiges Lächeln. Wenn die Kinder das Kinderdorf verlassen und die öffentlichen Schulen besuchen, so wurde mir erklärt, sind sie sehr irritiert, daß die Religionszugehörigkeit ein Grund dafür sein kann, daß mit dem einem Kind gespielt wird und mit dem anderen nicht. So etwas ist den SOS-Kinderdorf-Kindern eher fremd. In Lembang sind die Kinder von Beginn an mit anderen religiösen Praktiken konfrontiert, haben an diesen teil und werden mit ihnen vertraut. Es wird gemeinsam gespielt und sogar gemeinsam gebetet. Mein Vorstellungsvermögen reichte nicht aus, wie ein solches Gebet gestaltet sein könnte, wenn doch jeder an etwas anderes glaubt. Die synergetische Lösung, daß Gebete nicht an eine übernatürliche Macht gerichtet werden müssen, sondern personenbezogen gebetet werden kann, in diesem Fall für unsere glückliche Heimkehr, war mir nicht in den Sinn gekommen. So wurde eine gemeinsame religiöse Stimmung geschaffen, in der jeder seinen Glauben entfalten konnte. Ein einziger Tag zeigte mir auf ganz unspektakuläre Weise, daß interkulturelles Lernen möglich ist.

Das wachsende Angebot an interkulturellen Trainings und die Vorlage dieser Arbeit, in der auf 200 Seiten eine interkulturelle Lernkonzeption entwickelt und überprüft wird, zeigen, daß interkulturelles Lernen in der Erwachsenenwelt kein Kinderspiel mehr ist. Die Neugier auf Fremde und Fremdes weicht der Furcht vor dem „Kulturschock“ oder gar der „Überfremdung“. Trennendes gerät immer mehr in den Blickpunkt. In Deutschland werden auch nach 10 Jahren Wiedervereinigung der „homo ossi“ und der „homo wessi“ als zwei unterschiedliche Gattungen geführt, wo man nachgerade verwundert ist, daß sie dieselbe Sprache sprechen. Doch dies nimmt sich lächerlich aus gegenüber wechselseitigen „ethnischen Säuberungen“ im Kosovo. Wenn „Globalisierung“ als die Zauberformel des ausgehenden Jahrhunderts tatsächlich die Heilserwartungen einlösen und die düsteren Visionen vom „Kampf der Kulturen“ verdrängen soll, dann wird Lernen übereinander und voneinander unabdingbar. Ich hoffe, daß ich mit dieser Arbeit, deren Thema das interkulturelle Lernen übereinander und voneinander ist, einen Beitrag zu einer fundierten Weiterbil-



dungspraxis liefern und die Forschungslücke der lernpsychologischen Begründung interkultureller Trainings ein Stückweit schließen kann.

Ich habe während der Erstellung dieser Arbeit von vielen Menschen gelernt, denen ich ganz besonders danken will.

An erster Stelle sei Herrn Prof. Dr. Alexander Thomas, meinem Doktorvater, gedankt, der mich über viele Jahre gefördert und nicht nur durch hochinteressante Forschungsexkursionen nach Asien meine Begeisterung für die interkulturelle Thematik geweckt hat.

Die Neugier, Lernprozesse zu erforschen und zu gestalten, verdanke ich Prof. John D. Bransford und seinen Kollegen vom Learning Technology Center at Vanderbilt University, Nashville, Tennessee, mit denen ich im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes in äußerst kreativer Weise zusammenarbeiten durfte.

Für die finanzielle Förderung dieses Forschungsaufenthaltes in den USA sowie des Dissertationsprojekts insgesamt danke ich der Volkswagen-Stiftung.

Zu Dank bin ich auch dem Psychologischen Dienst der Bundeswehr verpflichtet, in dessen Auftrag ich an einem Forschungsprojekt zur Erstellung einer interkulturellen Lernkonzeption für die Bundeswehr intensiv mitwirken konnte und das nun einen zentralen Teil dieser Arbeit darstellt.

Von den vielen Freunden, Kollegen und Bekannten, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben, möchte ich Herrn Dipl.-Psych. Gabriel Layes hervorheben, der mir ein idealer fachlicher Wegbegleiter, selbstloser Ideenlieferant und zudem ein guter Freund ist und ohne den die Forschungsjahre mit Sicherheit nicht so produktiv und unterhaltsam gewesen wären.

Schließlich geht mein Dank an Herrn Dipl.-Psych. Stephan Limpächer für die überaus kreative Zusammenarbeit und die immer wieder ansteckende Begeisterung, die half, so manches Motivationsloch zu überspringen.

Doch ohne die Unterstützung meiner Eltern wäre es wahrscheinlich nicht zu alledem gekommen. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

*Stefan Kamhuber*

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Zugänge zum interkulturellen Lernen</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Problemstellung und Ausgangspunkt</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Informelles und geplantes interkulturelles Lernen</b>	<b>5</b>
1.2.1 Informelles Lernen im Akkulturationsprozeß	5
1.2.2 Geplantes interkulturelles Lernen in Trainings	8
<b>1.3 Klassifikationsmöglichkeiten interkultureller Trainings</b>	<b>10</b>
1.3.1 Intensität der Maßnahme	10
1.3.2 Inhalt: Kulturallgemeines und kulturspezifisches Lernen	11
1.3.3 Wirkungsabsicht	13
1.3.4 Lehr- und Lernmethode: Didaktisches und erfahrungsorientiertes Lernen	15
1.3.5 Art der Lernaktivität	17
1.3.6 Handlungsorientierung der Lernenden	18
<b>1.4 Lernpsychologische Analyse interkultureller Trainingskonzeptionen</b>	<b>19</b>
1.4.1 Alltagspsychologische Lernkonzepte: Interkulturelle Handlungsregeln	22
1.4.1.1 Kulturbegriff	23
1.4.1.2 Ziel interkulturellen Lernens	23
1.4.1.3 Inhalt interkulturellen Lernens	23
1.4.1.4 Lernpsychologische Grundannahmen	23
1.4.1.5 Transferpsychologische Grundannahmen	23
1.4.1.6 Epistemologische Grundannahmen	24
1.4.1.7 Kritische Würdigung	24
1.4.2 Sozialbehavioristische interkulturelle Lernkonzeption	25
1.4.2.1 Kulturbegriff	26
1.4.2.2 Ziel interkulturellen Lernens	26
1.4.2.3 Inhalt interkulturellen Lernens	27
1.4.2.4 Lernpsychologische Grundannahmen	28
1.4.2.5 Transferpsychologische Grundannahmen	29
1.4.2.6 Epistemologische Grundannahmen	30
1.4.2.7 Kritische Würdigung	30
1.4.3 Kognitionspsychologische Konzeption: Interkulturelle Expertise	33
1.4.3.1 Kulturbegriff	33
1.4.3.2 Ziel interkulturellen Lernens	33
1.4.3.3 Inhalt interkulturellen Lernens	34
1.4.3.4 Lernpsychologische Grundannahmen	35
1.4.3.5 Transferpsychologische Grundannahmen	36

1.4.3.6 Epistemologische Grundannahmen	36
1.4.3.7 Kritische Würdigung	36
1.4.4 Erfahrungsorientierte interkulturelle Lernkonzeptionen	38
1.4.4.1 Harrison und Hopkins: Eine 'intuitive' erfahrungsorientierte Lernkonzeption	39
1.4.4.1.1 Kulturbegriff	39
1.4.4.1.2 Ziel interkulturellen Lernens	39
1.4.4.1.3 Inhalt interkulturellen Lernens	41
1.4.4.1.4 Lernpsychologische Grundlagen	42
1.4.4.1.5 Transferspsychologische Grundlagen	43
1.4.4.1.6 Epistemologische Grundannahmen	44
1.4.4.1.7 Kritische Würdigung	45
1.4.4.2 Verwandte erfahrungsorientierte Lernkonzeptionen	46
1.4.4.2.1 Unabhängige Effektivität: Mc Caffery	46
1.4.4.2.2 Interkulturelles Lernen als Transformation von Bedeutungsperspektiven	48
1.4.5 Zusammenschau: Das Primat der kulturellen Dissonanz Erfahrung	50
<b>2 Situierete interkulturelle Lernumgebungen</b>	<b>53</b>
<b>2.1 Lernen aus situierter Perspektive</b>	<b>53</b>
2.1.1 Epistemologische Grundannahmen	55
2.1.1.1 John Dewey: Lernen durch und für Erfahrung	56
2.1.1.2 Lew S. Vygotsky: Lernen als soziale Tätigkeit	59
2.1.1.3 James Gibson: Lernen als Wahrnehmen und Nutzen von Affordanzen	61
2.1.1.4 Das Attribut "konstruktivistisch"	63
2.1.2 Lernpsychologische Grundannahmen	66
2.1.2.1 Lernen als identitätsstiftender Prozeß	67
2.1.2.2 Lernen als situierte Aktivität	69
2.1.2.3 Lernen als subjektbezogenes Handeln	71
2.1.3 Transferspsychologische Grundannahmen	73
2.1.4 Gestaltung situierter Lernumgebungen	78
2.1.5 Anchored Inquiry als situierte Lernumgebung	80
2.1.5.1 Designkriterien für Ankersituationen	82
2.1.5.2 Der kontrastierende Fallvergleich als zentrale Methode	84
2.1.5.3 Rolle des Lehrenden	84
2.1.5.4 Evaluation einer Anchored Inquiry	87
2.1.5.5 Der Ablauf einer Anchored Inquiry	89
<b>2.2 Lerngegenstand: Interkulturelle Interaktion</b>	<b>91</b>
2.2.1 Kulturbegriff	91
2.2.2 Kulturelle Überschneidungssituation als Analyseeinheit und Lernbeginn	96
2.2.3 Kritische Interaktionssituationen und die Konstruktion von Kulturstandards	97
2.2.4 Interkulturelle Handlungskompetenz	100

<b>2.3 Gestaltung interkultureller Lernumgebungen</b>	<b>107</b>
<b>2.4 Interkulturelle Anchored Inquiry</b>	<b>110</b>
<b>2.5 Situiertes interkulturelles Wissensmanagement</b>	<b>117</b>
<b>3 Empirische Untersuchungen</b>	<b>120</b>
<b>3.1 Vorstudie 1: Vergleich von situierter und systemvermittelnder interkultureller Lernumgebung</b>	<b>120</b>
3.1.1 Ziel und Fragestellung	120
3.1.2 Methoden	123
3.1.2.1 Operationalisierung der Lernparadigmen	123
3.1.2.2 Stichprobe	124
3.1.2.3 Erfassung der Akzeptanz	125
3.1.2.4 Erfassung des erworbenen Wissens	125
3.1.2.5 Erfassung der Anwendbarkeit des erworbenen Wissens	126
3.1.3 Ergebnisse	128
3.1.3.1 Akzeptanz	128
3.1.3.2 Wissenserwerb	131
3.1.3.3 Anwendungswissen	131
3.1.4 Diskussion	132
<b>3.2 Vorstudie 2: Konzeption, Implementation und Evaluation kulturallegemeiner situierter Lernumgebungen</b>	<b>134</b>
3.2.1 Ziel und Fragestellung	135
3.2.2 Methoden	135
3.2.2.1 Operationalisierung der Lernumgebung	135
3.2.2.2 Evaluationssubjekte	137
3.2.2.3 Erfassung der Akzeptanz	137
3.2.2.4 Erfassung der Handlungswirksamkeit des Trainings	137
3.2.2.4.1 Erstellung des Interviewleitfadens	139
3.2.2.4.2 Durchführung der Interviews	140
3.2.3 Ergebnisse	141
3.2.3.1 Erfassung der Akzeptanz	141
3.2.3.2 Erfassung der Handlungswirksamkeit	141
3.2.3.2.1 Beschreibung der Person W	142
3.2.3.2.2 Konstruktion eines Kategoriensystems	142
3.2.3.2.3 Festlegung der Analyseeinheiten	144
3.2.3.2.4 Festlegung der Analysetechniken	145
3.2.3.2.5 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse	145
3.2.3.2.5.1 Handlungssituation 1: Ausbildung für die Vereinigten Arabischen Emirate	146
3.2.3.2.5.2 Handlungssituation 2: Projektmanagement in Mexiko	150

3.2.3.2.5.3 Expansive interkulturelle Lernmotivation _____	153
3.2.3.2.5.4 Formative Evaluation des kulturallgemeinen Trainings _____	154
3.2.4 Diskussion _____	156
3.2.4.1 Summierende Metaevaluation _____	156
3.2.4.2 Programm-Design- Evaluation _____	160
<b>3.3 Hauptstudie: Konzeption, Implementation und Evaluation situierten</b>	
<b>interkulturellen Lernens in der Bundeswehr _____</b>	<b>162</b>
3.3.1 Ausgangssituation _____	162
3.3.2 Ziele und Fragestellungen _____	164
3.3.3 Analyse des interkulturellen Handlungsfeldes der Bundeswehr _____	165
3.3.3.1 Ziel der Handlungsfeldanalyse _____	165
3.3.3.2 Methodik der Handlungsfeldanalyse _____	165
3.3.3.3 Ergebnisse der Handlungsfeldanalyse _____	168
3.3.3.3.1 Interkulturelle Kontaktsituationen _____	168
3.3.3.3.2 Kulturschockphänomene _____	170
3.3.3.3.3 Allgemeine Belastungsfaktoren _____	171
3.3.4 Konzeption situierter interkultureller Lernumgebungen für die Bundeswehr _____	172
3.3.4.1 Kulturallgemeine und kulturspezifische Ausrichtung _____	172
3.3.4.2 Zielgruppenbestimmung _____	172
3.3.5 Interkulturelle Lerninstrumente für militärisches Führungspersonal _____	174
3.3.5.1 Verfilmte kritische Interaktionssituationen _____	174
3.3.5.2 General Intercultural Sensitizer _____	176
3.3.5.2.1 Situiertere Interpretation des Intercultural Sensitizer _____	178
3.3.5.2.2 Entwicklung des General Intercultural Sensitizer _____	180
3.3.5.3 Interkulturelle Übungssammlung _____	183
3.3.5.4 CD-ROM „Interkulturelle Kompetenz“ _____	183
3.3.6 Interkulturelle Lerninstrumente für Multiplikatoren _____	184
3.3.6.1 Handbuch „Interkulturelle Kompetenz“ _____	184
3.3.6.2 CD-ROM „Train the Intercultural Trainer“ _____	185
3.3.7 Implementation und Evaluation einer situierten interkulturellen Lernumgebung für	
Multiplikatoren in der Bundeswehr _____	186
3.3.7.1 Stichprobe _____	186
3.3.7.2 Durchführung _____	186
3.3.7.3 Methode _____	188
3.3.7.4 Ergebnisse: Teilnehmende Beobachtung des Multiplikatorentrainings _____	189
3.3.7.5 Ergebnisse der Einzelfallstudie Psychologe X _____	190
3.3.7.5.1 Portfolioelement 1: Trainingsplan _____	190
3.3.7.5.2 Portfolioelement 2: Entwurf eines Trainingsplans für das Mustertraining _____	191
3.3.7.5.3 Portfolioelement 3: Ablauf des durchgeführten Mustertrainings _____	193
3.3.7.5.4 Portfolioelement 4: Erfahrungsbericht nach Abschluß des Mustertrainings _____	195

---

3.3.7.6 Diskussion der Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung	198
3.3.7.7 Diskussion der Ergebnisse der Einzelfallstudie X	199
3.3.7.7.1 Diskussion des Portfolioelements 1	199
3.3.7.7.2 Diskussion des Portfolioelement 2:	199
3.3.7.7.3 Diskussion des Portfolioelement 3:	201
3.3.7.7.4 Diskussion des Portfolioelement 4:	202
3.3.7.8 Summierende Metaevaluation der Einzelfallstudie	203
3.3.7.9 Programm-Design- Evaluation der Einzelfallstudie:	204
3.3.8 Interkulturelle Lernumgebung für ausreisende Soldaten	204
3.3.8.1 Stichprobe	205
3.3.8.2 Durchführung	207
3.3.8.3 Methode	207
3.3.8.4 Ergebnisse der Akzeptanzerhebung: Fragebogen	208
3.3.8.5 Ergebnisse der Akzeptanzerhebung: Teilnehmende Beobachtung	210
3.3.8.6 Ergebnisse der Erhebung der Handlungswirksamkeit des Mustertrainings	211
3.3.8.7 Diskussion	211
3.3.9 Interkulturelles Wissensmanagement in der Bundeswehr	213
3.3.9.1 Identifikation interkulturellen Wissens	214
3.3.9.2 Erhebung interkulturellen Wissens	215
3.3.9.3 Bewertung interkulturellen Wissens	218
3.3.9.4 Aufbereitung interkulturellen Wissens	218
3.3.9.5 Diskussion des interkulturellen Wissensmanagementsystems	218
3.3.10 Zusammenfassung der Hauptstudie	219
<b>4 Gesamtdiskussion</b>	<b>222</b>
<b>4.1 Erkenntniswert</b>	<b>222</b>
<b>4.2 Theoretische Implikationen</b>	<b>223</b>
<b>4.3 Praktische Perspektiven</b>	<b>226</b>
<b>5 Zusammenfassung</b>	<b>228</b>
<b>6 Literatur</b>	<b>230</b>
<b>7 Anhang</b>	<b>247</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prototypischer Akkulturationsverlauf nach Grove & Torbiörn (1985)	6
Abbildung 2: Formen interkulturellen Trainings	9
Abbildung 3: „Experiential Learning Cycle“ (Kolb, 1984, Übers. v. A.)	47
Abbildung 4: Paradigmen des Lernens (nach Greeno, Collins & Resnick, 1996)	54
Abbildung 5: Verlauf einer „Inquiry“ nach Dewey (1938b, Übers. v. A.)	57
Abbildung 6: „Legacy Circle“ nach Schwartz et al. (im Druck a, Übers. v. A.)	90
Abbildung 7: Handlungsorientierung und Perspektivenübernahme nach Layes (1999)	105
Abbildung 8: Situierete interkulturelle Lernkonzeption	107
Abbildung 9: Interkulturelle Anchored Inquiry	111
Abbildung 10: Interkultureller Wissenspool (nach Reinmann-Rothmeier & Mandl, 1998)	119
Abbildung 11: Subjektive Wahrnehmung des Trainingsprozesses (Limpächer, 1998, S. 66)	128
Abbildung 12: Mittel- und Modalwerte der Trainer-Items (vgl. Limpächer, 1998, S. 67)	128
Abbildung 13: Mittel- und Modalwerte der Person-Items (vgl. Limpächer, 1998, S. 68)	129
Abbildung 14: Einschätzung der eigenen Lernaktivität	130
Abbildung 15: Mittel- und Modalwerte der Gesamteinschätzung des Trainings	130
Abbildung 16: Absolute Häufigkeiten (Bedingung „naher Transfer“; n=9)	131
Abbildung 17: Ablaufplan des kulturallgemeinen Sensibilisierungstrainings für Ausbilder	136
Abbildung 18: Ergebnisse des Akzeptanzfragebogens	141
Abbildung 19: Stichprobe der Expertenbefragung zur Handlungsfeldanalyse	167
Abbildung 20: Ergebnisse der Handlungsfeldanalyse	169
Abbildung 21: Allgemeine Belastungsfaktoren im Auslandseinsatz	171
Abbildung 22: General Intercultural Sensitizer und interkulturelle Anchored Inquiry	179
Abbildung 23: Interkultureller Trainingsplan (erstellt im Multiplikatoren-Training)	190
Abbildung 24: Entwurf eines Trainingsplans für das Mustertraining	192
Abbildung 25: Ablauf des Mustertrainings	194
Abbildung 26: Einschätzung des Trainingsprozesses im Mustertraining	209