

Ein interkulturelles Training auf Basis von Selbstreflexion, Metakommunikation und Perspektivenübernahme

Konzeption, Erprobung und Evaluation am Beispiel einer deutsch-französischen Trainingsgruppe

Zusammenfassung der Arbeit

Julia Hübsch und Johanna Fritsche

Das Konzept: ein planspielbasiertes interkulturelles Training

Wie kann **interkulturelle Kompetenz** möglichst **interaktionsorientiert, handlungsrelevant und realitätsnah** gefördert werden? Diese Fragestellung bildet die Basis der vorliegenden Arbeit. Um die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung von Interaktionssituationen mit Menschen aus anderen Kulturen zu entwickeln und zu üben, schien uns die Simulation einer komplexen und realitätsnahen Aufgabe, die in einer internationalen Gruppe bewältigt werden muss, vielversprechend.

Auf Basis des **Planspiels „Paul’s Island“** entwickelten wir somit ein **interkulturelles Trainingskonzept**, welches in einer deutsch-französischen Trainingsgruppe erprobt wurde. Einen besonderen Schwerpunkt stellte sodann die kritische **Evaluierung** des Trainingskonzepts und der Trainingswirkung dar, welche in Form von qualitativen Einzelfallstudien umgesetzt wurde.

Das Planspiel „Paul’s Island“: Charakteristika und Rolle im Training

„**Paul’s Island**“ simuliert eine karibische Insel mit all ihren ökonomischen und ökologischen Zusammenhängen und wurde 2005 am Institut für Theoretische Psychologie der Universität Bamberg entwickelt, um den Umgang mit komplexen Problemen zu üben. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit bildet das Planspiel als **interkulturelle Arbeitssituation**, mit welcher die international zusammengesetzte Gruppe gemeinsam umgehen muss, das Kernstück des Trainingskonzepts.

Ziel dieser Arbeitsaufgabe ist es, konkrete interkulturelle Erfahrungen in einer möglichst realitätsnahen Situation zu ermöglichen, um natürliches Verhalten, tatsächlich vorhandene Kulturunterschiede und realistische Schwierigkeiten hervorzurufen. Die Eignung von „Paul’s Island“ ergibt sich aus den vielfältigen Anforderungen, die an die Teilnehmer gestellt werden: Umgang mit komplexen Szenarien, Kooperation im Team, Aushandeln von Meinungen, geplantes und strategisches Vorgehen etc. Auf diese Weise soll ein Höchstmaß an Interaktion, Kommunikation und Problem- bzw. Konfliktpotential forciert werden. Da die Ziel- und Rollenvorgaben sehr offen gestaltet sind und somit eine Vielfalt an Handlungsmöglichkeiten besteht, ist ein realitätsnahes Verhalten der Teilnehmer zu erwarten.

Während der Simulation wird den Trainern die Möglichkeit gegeben, das Verhalten der Teilnehmer, die entstandenen Probleme und die jeweiligen Verhaltensweisen und Kommunikationsmuster zu beobachten und im Anschluss an das Planspiel **Debrief- und Reflexionsprozesse** gezielt anzuleiten. Diese stellen eine wichtige Bedingung dar, um von den Erfahrungen im Planspiel zu profitieren, indem im weiteren Verlauf des Trainings die Schwierigkeiten und deren Ursachen analysiert, Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und wichtige Kompetenzen trainiert werden.

Theoretische Grundlagen

Grundlage für die Entwicklung des Trainings bildet eine **breite theoretische Analyse** folgender Fragen auf Basis eingehender Literaturrecherchen und eigener theoretischer Überlegungen:

1. Was bedeutet **Kultur** und welchen Einfluss hat diese auf den Menschen? Wie können **Kulturen unterschieden** werden und welche Unterschiede bestehen zwischen Deutschen und Franzosen?
2. Wie wirken sich kulturelle Unterschiede auf das Denken, Fühlen und Handeln in **interkulturellen Interaktionen** aus? Was sind die besonderen Herausforderungen dieser Interaktionen aus (motivations-)psychologischer Sicht?
3. Was macht **interkulturelle Kompetenz**, also die Fähigkeit, diese Situationen erfolgreich zu meistern, aus?
4. Wie kann interkulturelle Kompetenz **trainiert werden**? Welche Ansätze bestehen hierzu und wie kann deren Wirksamkeit bewertet werden?

Interkulturelle Kompetenz ist für uns eine allgemeine, nicht kulturspezifische Befähigung zum erfolgreichen interkulturellen Handeln. Sie stellt ein Wissens- und Handlungsrepertoire dar, welches die Prävention und Bewältigung von Problemen sowie das Hervorrufen positiver Effekte in interkulturellen Interaktionen ermöglicht und durch eigenes Lernen stetig erweitert werden kann. Hierfür sind insbesondere drei Strategien zentral:

- **Selbstreflexion**, d.h. die eigene kulturelle Geprägtheit sowie eigene Gewohnheiten, Kommunikationsmuster, Denkweisen, Wahrnehmungs- und Interpretationsprozesse zu überdenken und zu hinterfragen.
- **Metakommunikation**, d.h. Kommunikationsprozesse zu analysieren, Missverständnisse zu erkennen und diese in Form von Feedback adäquat zu kommunizieren.
- **Perspektivenübernahme**, d.h. den Blickwinkel anderer Menschen einzunehmen, zu explorieren und angemessen zu berücksichtigen.

Entwicklung des Trainingskonzepts

Ziel des vorliegenden Trainingsprogramms ist es, eine so verstandene interkulturelle Kompetenz zu erlangen und den Transfer der erworbenen Fähigkeiten in den Alltag zu fördern. Auf Basis der Beurteilung bestehender Trainingsansätze und **lerntheoretischer Überlegungen** hielten wir es für wichtig, hierfür sowohl Wissen zu vermitteln, als auch motivational-emotionale Selbstregulation und praktische Handlungskompetenz zu fördern. Der Fokus sollte dabei auf der Konfrontation mit „echten“ interkulturellen Begegnungen liegen, wobei diese Erfahrungen reflektiert, neue Fähigkeiten eingeübt und so die eigenständige Problembewältigung gelernt werden sollte.

Das Training setzt sich zusammen aus drei zentralen Abschnitten:

- **Die Planspielphase:** Simulation einer interkulturellen Arbeitssituation („Paul's Island“)
- **Die Reflexions- und Analysephase:** Reflexion der Planspielerfahrungen mit Fokus auf den Themen Kommunikation, Werte, Kultur und Kulturunterschiede, Wahrnehmung und mentale Modelle
- **Die Transferphase:** Transfer des Gelernten in Rahmen von gezielten Transferaufgaben

Methodisch wurde neben den Planspiel- und Simulationselementen variiert zwischen Diskussionsrunden, Feedbackübungen, Theoriepräsentationen, Reflexions- und Lerntagebüchern und kleinen veranschaulichenden Spielen. Einen besonderen Fokus legten wir bereits während des Trainings auf die **Transfersicherung**, u.a. durch eine realitätsnahe Lernumgebung, gezielte Wiederholungen, Verknüpfung des Gelernten mit persönlichen Erfahrungen, explizite Transfer- und Vorsätzeübungen und Nachinterviews.

Evaluationsansatz und Ergebnisse

Basis der **Evaluation des Trainings** bildete die einmalige Durchführung des Trainings an der Universität Bamberg mit einer deutsch-französischen, studentischen Trainingsgruppe (8 Personen). Folgende zentrale Fragen bildeten die Grundlage der Evaluation:

- Wie ist die **Durchführung** des Trainings zu beurteilen?
- Welche **Wirkungen** konnte das Training erzielen?
- Wie ist das **Trainingskonzept** mit seinen Inhalten und Methoden zu bewerten?

Zur Evaluation des Trainings wurde ein qualitativer, explorativer, methodisch breiter und auf Einzelfälle gestützter **Untersuchungsansatz** gewählt. Die **Evaluationsmethoden** erstrecken sich von der qualitativen Auswertung von Lerntagebüchern über die systematische Verhaltensbeobachtung (Event-Sampling im Vorher-/Nachher-Vergleich) und die subjektive Teilnehmerbewertung anhand von Evaluationsfragebögen bis hin zu halbstandardisierten „episodischen Interviews“.

Die **Durchführung des Trainings** wurde insgesamt positiv bewertet. Probleme ergaben sich bei organisatorischen Aspekten und durch die mangelnde Klärung der Ziele des Trainings im Vorhinein sowie durch die vorherrschende Sprachbarriere während des Trainings.

Die Evaluation der **Trainingswirkung** durch Einzelfallstudien konnte erwartungsgemäß keine generalisierbaren Lerneffekte sondern vielmehr das im Trainingskonzept beinhaltete **Lernpotenzial** für jeden Einzelnen aufzeigen. Manche der erwünschten Effekte bestätigten sich, andere Trainingsziele wurden nicht erreicht. So überwogen Einsichten der Teilnehmer über sich selbst gegenüber dem Erwerb neuen theoretischen Wissens. Die **Verhaltensbeobachtung** zeigte einen positiven, jedoch bei deutschen und französischen Teilnehmern unterschiedlichen Einfluss des Trainings. Positive Auswirkungen auf den Alltag der Franzosen im fremden deutschen Universitätsumfeld konnten zudem festgestellt werden.

Bei der **Evaluation des Trainingskonzepts** wurde u.a. die Eignung der Planspielmethode hinterfragt, eine **realistische interkulturelle Arbeitssituation** zu simulieren und deren erfolgreiche Bewältigung zu trainieren. Insgesamt konnte die **gemischtkulturelle, handlungsorientierte Herangehensweise** einige der gewünschten Effekte erzeugen, Schwächen lagen jedoch in der Sprachbarriere, der hohen Komplexität der Planspielinstruktionen sowie der unerwartet geringen Manifestation von Kulturunterschieden. Die Evaluationsergebnisse legen nahe, dass das Planspiel in seiner aktuellen Form insbesondere für die Verbesserung der Zusammenarbeit in einem **bestehenden interkulturellen Team** geeignet ist. Auch die weiteren **Trainingsinhalte und -methoden** wurden differenziert bezüglich ihrer Stärken und Schwächen evaluiert. Als sinnvoll erwiesen sich z.B. die Reflexionstagebücher, Gruppendiskussionen und Transferübungen sowie der starke persönliche Bezug der Übungen, wohingegen es an der interkulturellen Einbettung einzelner Themenbereiche mangelte. Insgesamt bietet das Trainingskonzept durch die Verbindung von Interkulturalität und komplexem Problemlösen in Gruppen großes **Potenzial**, zahlreiche **Vorschläge zu dessen Optimierung** wurden auf Basis der Evaluation abgeleitet.

Zum Abschluss der Arbeit wurde zudem die eigene Studie, insbesondere der Evaluationsansatz, **kritisch hinterfragt**. Die gewählte **methodische Vielfalt** erwies sich als fruchtbar und ermöglichte ein vielschichtiges Bild der Trainingsqualität sowie des spezifischen Bedingungs- und Wirkungsgefüges bei den einzelnen Teilnehmern. Generalisierbare Ergebnisse und Effekte konnte der qualitative, explorative Ansatz freilich nicht liefern, sein Mehrwert liegt eher in seiner **Perspektivenvielfalt, Analysetiefe und in zahlreichen Denkanstößen zur Verbesserung derartiger Trainings**.