

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Hochschulgrades Master of Science (M.Sc.)

im Studiengang Psychologie

**Interkulturelles Training für Studierende
aus Deutschland am Beispiel der russischen und
deutschen Kultur**

an der Universität Hamburg

Fachbereich Psychologie und Bewegungswissenschaft

Erster Prüfer: Dr. Alexander Redlich

Zweiter Prüfer: Sascha Kilburg

vorgelegt von: Lidia Evchenko

E-Mailadresse: lidiaewt@gmx.de

Hamburg, August 2014

Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Arbeit wurde ein interkulturelles Trainingskonzept entwickelt und evaluiert, das die Akkulturationsstrategie der Integration sowie die interkulturelle Sensibilität bei Studierenden fördern soll. In der Maßnahme wird ein kulturspezifischer Fokus auf die russische und die deutsche Kultur gelegt. Interkulturelle Sensibilität gehört nach Thomas (2007) zu den Schlüsselqualifikationen für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Die Akkulturationsstrategie der Integration ist förderlich für die Weiterentwicklung sozialen und kognitiven Kompetenzen während eines Auslandsaufenthaltes (Tadmor, Galinsky, & Maddux, 2012; Zahed, 2012). Das Trainings wurde mittels eines quasi-experimentellen Untersuchungsdesigns mit einer nicht-äquivalenten Kontrollgruppe evaluiert. An der Untersuchung nahmen 73 Probanden teil, die überwiegend aus Psychologiestudierenden der Universität Hamburg bestanden. Es konnte ein Lernzuwachs in der interkulturellen Sensibilität, in der Fähigkeit zur isomorphen Attribution in deutsch-russischen Interaktionen und der Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen durch die Maßnahme bei der Trainingsgruppe festgestellt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Maßnahme die Trainees für interkulturelle Unterschiede sensibilisieren kann. Ob die Maßnahme zur Förderung der Integrationsstrategie führt, sollte in zukünftigen Untersuchungen geprüft werden. Die Frage der Aktivierung sowie die Reproduktion von Stereotypen im Training wurde diskutiert. Eine Erweiterung des Trainingskonzeptes wird vorgeschlagen, um einen konstruktiven Umgang mit Stereotypen zu fördern. Eine empirische Überprüfung des Transfers der Trainingsergebnisse in die Praxis steht noch aus.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Schlüsselwörter: Interkulturelles Training, interkulturelle Sensibilität, russische Kultur, deutsche Kultur, Akkulturationsstrategien, Integration, isomorphe Attribution, Culture Assimilator, Kompetenzentwicklung, Auslandsaufenthalt, integrative Komplexität, Perspektivübernahme, Stereotype

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	6
2 Theoretische Grundlagen	7
2.1 Kompetenzentwicklung durch einen Auslandsaufenthalt.....	7
2.2 Folgen der Wahl einer Akkulturationsstrategie.....	8
2.3 Ethnozentrierte, stereotype und vorurteilsbehaftete Wahrnehmung und Beurteilung in kritischen kulturellen Interaktionssituationen	15
3 Gestaltung interkultureller Trainings	18
3.1 Richtlinien zur inhaltlichen Gestaltung	18
3.1.1 Arbeiten mit kritischen Interaktionssituationen	21
3.1.2 Ressourcen- statt Problemorientierung	22
3.2 Richtlinien zu den Methoden und Rahmenbedingungen	22
4 Evaluation interkultureller Trainings	23
5 Konzept „Interkulturelles Training für Studierende aus Deutschland am Beispiel der russischen und deutschen Kultur“	24
6 Fragestellung und Hypothesen	32
7 Methode.....	35
7.1 Untersuchungsdesigns.....	35
7.2 Durchführung	38
7.3 Stichprobe	39

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

7.4 Instrumente.....	41
7.4.1 Bewertung des Trainings durch die Trainees	41
7.4.2. Fähigkeit der isomorphen Attribution von russischen Interaktionspartnern	43
7.4.3 Interkulturelle Sensibilität.....	47
7.4.4 Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen..	49
7.4.5 Akkulturationsstrategien	51
7.5 Auswertungsmethoden	51
8 Ergebnisse	54
9 Diskussion.....	64
9.1 Trainingskonzept.....	64
9.2 Bewertung des Trainings.....	67
9.3 Messinstrumente	68
9.4. Limitationen	69
9.5 Ausblick	71
9.6 Fazit.....	73
10. Literaturverzeichnis.....	74
11. Anhang.....	82

1 Einleitung

Im Rahmen der Globalisierung ist es für junge Menschen nicht außergewöhnlich, mindestens einmal im Laufe ihres Lebens für eine längere Zeit in einem fremden Land zu leben. Auslandserfahrungen können Vorteile auf dem Arbeitsmarkt verschaffen. Berufsanfänger mit Auslandserfahrung werden beispielsweise bei der Bewerbung bevorzugt behandelt (Schnackertz, 2009). Sie schreiben im Durchschnitt weniger Bewerbungen und benötigen weniger Zeit eine Stelle zu finden (Bracht et al., 2006). 23% der befragten Unternehmen gaben an, dass Auslandserfahrungen bei Bewerbern für vakante Stellen als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Die restlichen 77% setzten diese nicht unbedingt voraus, sprechen jedoch Bewerbern mit Auslandserfahrungen grundsätzlich positive Eigenschaften zu (Schnackertz, 2009). In den letzten 23 Jahren hat die Zahl der Studierenden mit Auslandserfahrung stark zugenommen. Hatte der Anteil der Studierenden mit studienbezogenen Auslandserfahrungen 1991 noch 20 Prozent betragen, so stieg er um 11 Prozentpunkte auf 31 Prozent (Isserstedt & Link, 2008). Im Rahmen der Globalisierung ist ein Zusammenprall von unterschiedlichen Kulturen unausweichlich. Ob wir selbst aufgrund der Arbeitssituation innerhalb oder außerhalb unseres Heimatlandes umziehen müssen oder Menschen aus anderen Kulturen in unsere Heimat ziehen, in jedem Falle ist es notwendig, einen angemessenen Umgang mit unterschiedlichen Kulturen zu erlernen. Menschen fangen also schon in jungen Jahren an, für längere Zeit in fremde Länder zu reisen. Oftmals machen Schüler in der 11. Klasse ein Auslandsjahr, nach der abgeschlossenen Schulausbildung arbeiten viele als „Au pair“ im Ausland oder reisen von Ort zu Ort, finanziert durch Gelegenheitsjobs wie beim so genannten „Work & Travel“.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Viele Studierende absolvieren ein Semester oder ein Praktikum im Ausland, leisten Freiwilligenarbeit oder besuchen einen Intensivsprachkurs. Später im Beruf arbeiten einige als sogenannter Expatriate im Ausland (Schnackertz, 2009). Die Schattenseiten eines Auslandsaufenthaltes sind den Auslandsinteressenten oftmals gar nicht bewusst. Zu Beginn eines Auslandsaufenthalts trifft der Reisende oft erst einmal auf eine große Komplexität der Gastgeberkultur, die sich von seiner Heimatkultur stark unterscheiden kann (Tadmor & Tetlock, 2006). Er weiß nicht, wie er sich verhalten soll. Die Überforderung führt zu dem sogenannten „Akkulturationsstress“ oder „Kulturschock“. Negative Folgen können Stimmungstiefs, Heimweh und Rückzug bis hin zu Depressivität oder Angstreaktionen sein (Weidemann, 2007). Auf der anderen Seite kann mit einem Auslandsaufenthalt ein Kompetenzerwerb einhergehen, denn man lernt, sich an eine neue Kultur anzupassen. Dadurch kann der hohe Grad an Flexibilität erreicht werden, der in der globalisierten Welt von uns gefordert wird.

Das Ziel dieser Arbeit ist es eine Maßnahme zu entwickeln, die ein Individuum auf eine Begegnung mit einer neuen Kultur so vorbereiten kann, dass es für sich den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen kann, d.h. das Stressniveau möglichst niedrig und den Kompetenzerwerb möglichst hoch zu halten. Die interkulturelle Sensitivität soll generell gesteigert werden.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Kompetenzentwicklung durch einen Auslandsaufenthalt

Es gibt empirische Evidenz dafür, dass durch einen Auslandsaufenthalt unterschiedliche Kompetenzen weiter entwickelt werden können. Zahed (2012) zeigte, dass Auslandsaufenthalte einen positiven Einfluss auf die subjektiv wahrgenommenen sozia-

len Kompetenzen und die Selbstwirksamkeit haben können. Als soziale Kompetenz wurden in dieser Studie „Perspektivübernahme“, „soziale Initiative“, „Offenheit für Neues“, „kulturelle Empathie“, „emotionale Stabilität“ sowie „Flexibilität“ operationalisiert. Nach Leung, Maddux und Chiu (2008) können neben einer Steigerung der sozialen Kompetenzen multikulturelle Erfahrungen auch zur Steigerung von kognitiven Kompetenzen führen, insbesondere die der Kreativität und der Informationsverarbeitung. Beispielsweise fanden Leung et al. (2008) einen positiven Zusammenhang zwischen Auslandsaufenthalt und kreativer Leistung sowie anderen kognitiven Prozessen, die Kreativität fördern. Die Verbesserung der Informationsverarbeitung durch einen längeren Auslandsaufenthalt wird von Tadmor & Tetlock (2006) als eine Steigerung des Grades der integrativen Komplexität operationalisiert. Integrative Komplexität bezeichnet einen kognitiven Verarbeitungsstil, der durch die Fähigkeiten der Differenzierung sowie der Integration charakterisiert wird. Differenzierung wird in diesem Kontext als Erfassung unterschiedlicher Dimensionen in, oder Perspektiven auf, einen gegebenen Stimulus definiert. Integration wird als die Fähigkeit zur Erfassung unterschiedlicher Dimensionen in, oder Perspektiven auf, einen gegebenen Stimulus definiert (Suedfeld & Bluck, 1993).

2.2 Folgen der Wahl einer Akkulturationsstrategie

Ein Auslandsaufenthalt kann demnach zu einem Zuwachs an sozialen und kognitiven Kompetenzen führen. Die Akkulturationsforschung liefert Evidenz dafür, dass ein Aspekt der Selbststeuerung zur Kompetenzentwicklung eines Individuums im Ausland die Wahl der Akkulturationsstrategie ist. Akkulturation bezeichnet die Veränderung in Werten, Einstellungen, Verhalten und Identität sowie die Ergebnisse, die sich als Reakti-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

on auf Kulturkontakt einstellen (Weidemann, 2007). Bidimensionale Akkulturationsmodelle nehmen an, dass Individuen, die in einem fremden Land ankommen, vor einem fundamentalen Dilemma stehen. Sie möchten die Identität der Heimatkultur aufrecht erhalten und zugleich die neue Gastgebekultur adoptieren (Tadmor & Tetlock, 2006). Um dieses Dilemma zu lösen, muss ein kultureller Anpassungsprozess stattfinden, nachdem sich das Individuum entweder mit der Heimat- und/oder Gastgebekultur identifiziert oder sie beide ablehnt. In der Abbildung 1. werden die vier, nach Berry (1997) möglichen, Akkulturationsstrategien dargestellt.

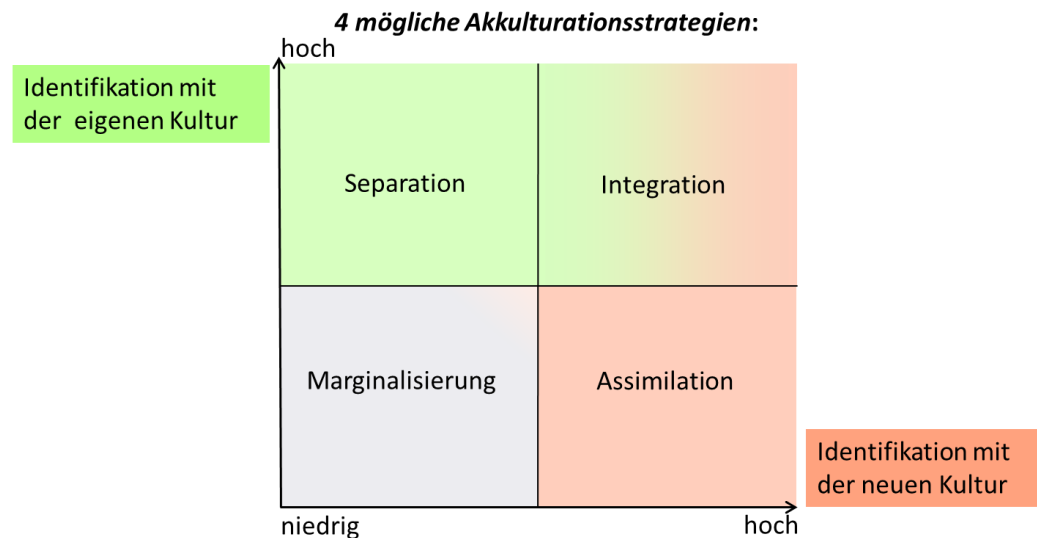


Abbildung 1. Das Vier-Felder-Schema der Akkulturation

Die Separation beinhaltet die ausschließliche Identifikation mit der Heimatkultur; die Assimilation beinhaltet das Ablehnen der Heimatkultur und die ausschließliche Identifikation mit der Gastgebekultur; die Marginalisierung beinhaltet eine geringe

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Identifikation mit beiden Kulturen; und die Integration beinhaltet die gleichzeitige Aufrechterhaltung der Identifikation mit der Heimatkultur sowie die Identifikation mit der neuen Kultur-Identität (Benet-Martínez, Lee, & Leu, 2006).

In der Literatur werden unterschiedlich Folgen für ein Individuum während eines Auslandsaufenthaltes in Abhängigkeit von der gewählten Akkulturationsstrategie beschrieben. Ein Einfluss auf das Stresserleben und den Kompetenzerwerb des Individuums wird angenommen (Weidemann, 2007). Die Integrationsstrategie wird von den Autoren als die günstigste Akkulturationsstrategie beschrieben, da sie mit positiven psychologischen Auswirkungen, wie beispielsweise höherem Selbstwertgefühl oder Anpassungsvermögen assoziiert wird (Schwartz, Unger, Zamboanga, & Szapocznik, 2010). Die Integrationsstrategie führt gleichzeitig zum niedrigsten Akkulturationsstress und höherem Kompetenzzuwachs in Kreativität und integrativer Komplexität im Vergleich zu der Assimilations- und Separationsstrategie (Tadmor et al., 2012; Weidemann, 2007). In Bezug auf die Marginalisierungsstrategie gibt es inkonsistente Forschungsergebnisse. Nach der klassischen Klassifizierung werden marginalisierte Individuen als anomisch beschrieben. Sie leiden unter Entfremdung und niedrigem Selbstwertgefühl (Rudmin, 2003; Schwartz et al., 2010). Der Akkulturationsstress fällt bei ihnen am größten aus und sie zeigen dysfunktionale Verhaltensweisen, wie z.B. Delinquenz, Gewalt, Drogenkonsum (Weidemann, 2007). Neuere Forschungsergebnisse zeigen hingegen, dass die marginalisierten Individuen interkulturell effektiver und kognitiv kompetenter im Vergleich zu assimilierenden und separierenden Individuen sein können (Lee, 2010; Tadmor et al., 2012). Allerdings wird die Operationalisierung der Marginalisierung als Akkulturationsstrategie in Frage gestellt. Studien, die auf empirischen Clustermethoden beruhen, haben

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

nur kleine bis gar keine marginalisierte Gruppen in ihren Stichproben gefunden. Skalen zur Messung von Marginalisierung haben eine niedrigere Reliabilität und Validität im Vergleich zu den Skalen zur Messung der anderen drei Kategorien (Schwartz et al., 2010).

Tadmor & Tedlock (2006) stellen das Modell „The Impact of Second-Culture on Acculturation and Integrative Complexity“ (Anhang A) auf, was schrittweise die Prozesse beschreibt, die bei einem Individuum stattfinden, wenn es mit einer neuen Kultur konfrontiert wird und welche Auswirkungen auf die integrative Komplexität möglich sind. Dieses Modell wurde in dieser Arbeit erweitert und adaptiert. In Anlehnung an das Modell von Tadmor & Tedlock (2006) wird im Folgenden ein neues Modell vorgeschlagen, welches zusammenfassend die Auswirkung der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs abbildet. Die Forschungsergebnisse in Bezug auf Marginalisierung als Akkulturationsstrategie sind wie oben beschrieben nicht eindeutig. Darüber hinaus wird die Marginalisierung im Modell „The Impact of Second-Culture on Acculturation and Integrative Complexity“ (Tadmor & Tedlock, 2006) nicht behandelt. Es gibt demnach keine ausreichende theoretische Grundlage zur Hypothesenbildung in Bezug auf die Folgen der Wahl der Marginalisierung als Akkulturationsstrategie. In dem folgenden Modell „Auswirkung der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs“ wird aus genannten Gründen die Marginalisierung nicht behandelt (Abb.2).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

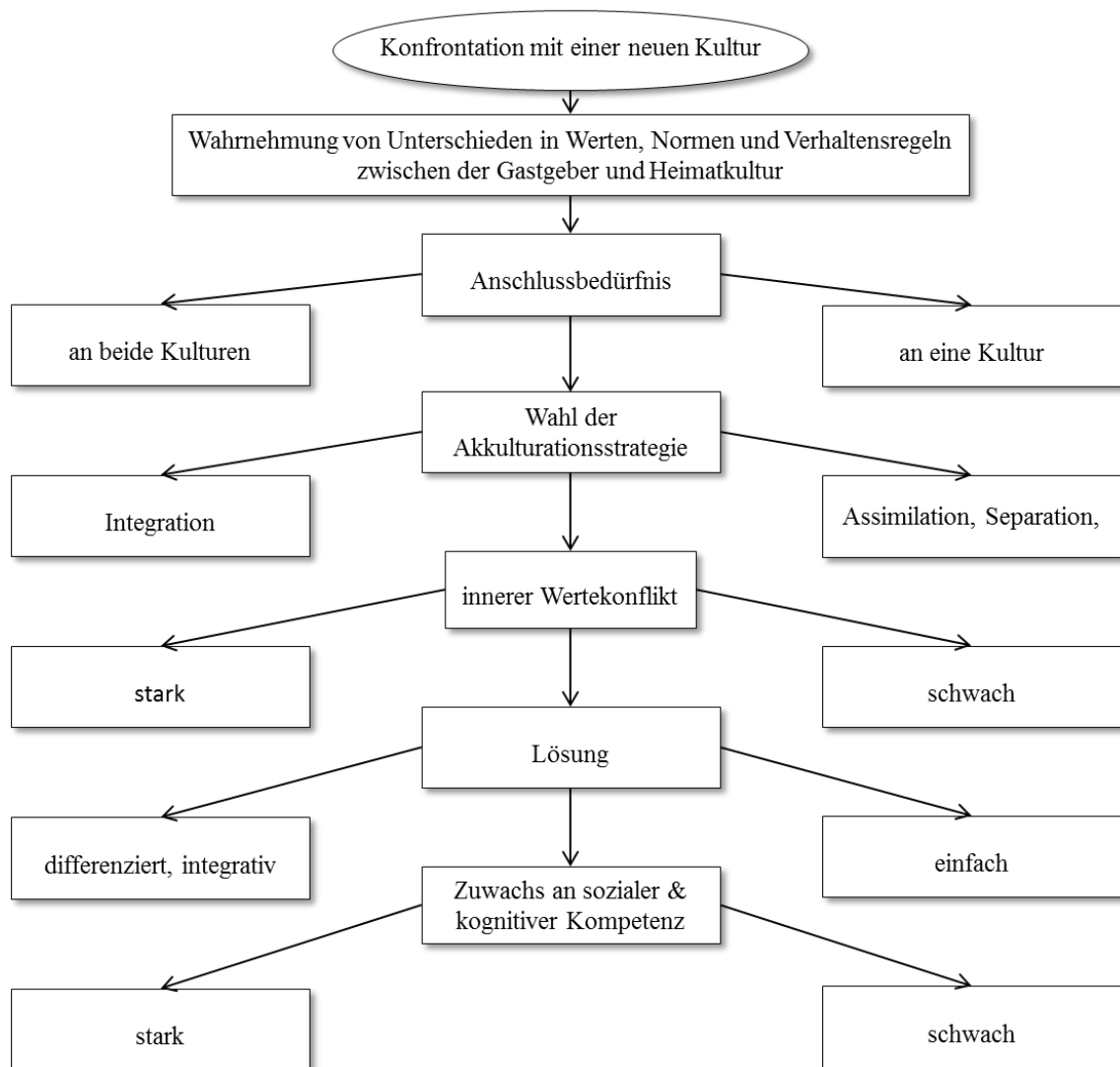


Abbildung 2. Modell „Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs“ in Anlehnung an das Model „The Impact of Second-culture on Acculturation and Integrative complexity“ von Tadmor & Tedlock (2006)

Der erste Schritt in Modell „Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs“ ist bei der Konfrontation eines Individuums mit einer neuen Kultur. Nach Tadmor & Tedlock (2006) nimmt das

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Individuum daraufhin Unterschiede in Werten, Normen und Verhaltensregeln zwischen seiner Heimat- und der Gastgeberkultur wahr.

In Abhängigkeit von seinem Anschlussbedürfnis wählt er eine Akkulturationsstrategie aus. Hat es ein Anschlussbedürfnis an Vertreter beider Kulturen, wählt es die Integrationsstrategie aus. Hat es ausschließlich ein Anschlussbedürfnis an Vertreter der Heimatkultur oder an Vertreter der Gastgeberkultur, wählt es die Separationsstrategie, bzw. Assimilationsstrategie aus (Tadmor & Tetlock, 2006).

Wenn das Individuum die Integrationsstrategie wählt, entsteht bei ihm ein starker innerer Wertekonflikt, da es ein Anschlussbedürfnis an Vertreter beider Kulturen mit augenscheinlich nicht miteinander vereinbaren Werten hat. Wenn das Individuum eine der anderen zwei Akkulturationsstrategien wählt, entsteht bei ihm ein schwacher innerer Wertekonflikt. Es wird zwar ebenfalls mit unterschiedlichen Werten der beiden Kulturen konfrontiert, kann sich jedoch für die Werte einer Kultur entscheiden (Tadmor & Tetlock, 2006).

Bei einem schwachen inneren Wertekonflikt reicht eine einfache Lösung aus. Das Individuum löst die wahrgenommene Diskrepanz zwischen den Werten, Normen und Verhaltensregeln der Gast- und Heimatkultur auf, indem es diejenigen Informationen präferiert, die seine aktuellen Ansichten in Bezug auf Werte, Normen und Verhaltensregeln stützen. Das können die Werte, Normen und Verhaltensregeln der Gastgeberkultur (Assimilationsstrategie) oder die der Heimatkultur (Separationsstrategie) sein. All diejenigen Informationen, die für alternative Ansichten sprechen, werden dabei von dem Individuum ignoriert. Bei einem starken inneren Wertekonflikt jedoch reicht diese einfache Lösung, die die Unterstützung der Werte einer Kultur bei gleichzeitiger Verneinung

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

der Werte der anderen Kultur beinhaltet, nicht aus, um den inneren Konflikt zu lösen. Wenn ein Individuum ein Anschlussbedürfnis an beide Kulturen hat, kommt es oft in Situationen, in denen es sich zu Vertretern beider Kulturen hingezogen fühlt. Das Individuum kann die jeweilige Gegenseite (Kontraargumente einer Seite) nicht einfach ignorieren. Es übt Selbstkritik, wägt die Vorteile unterschiedlicher Perspektiven ab und findet Verbindungen und Kompromisse. Somit findet es eine integrative, differenzierte Lösung (Suedfeld & Bluck, 1993; Tadmor & Tetlock, 2006).

Im Laufe des Akkulturationsprozesses erreicht ein integrierendes Individuum somit ein höheres Niveau an integrativer Komplexität und Kreativität (Tadmor et al., 2012; Tadmor & Tetlock, 2006). Es entwickelt für sich eine Konfliktlösungsstrategie für Situationen, die kulturell dissonant besetzt sind. Diese kann dann auch auf andere Situationen generalisiert werden (Tadmor & Tetlock, 2006). Somit erlebt es einen starken Zuwachs an sozialer und kognitiver Kompetenz. Ein separierendes oder assimilierendes Individuum erlebt eher einen schwachen Kompetenzzuwachs, da die einfache Lösungsstrategie, die es für die kulturell dissonant besetzten Situationen gefunden hat, nicht derart komplexer kognitiver Prozesse bedarf (Leung et al., 2008; Tadmor et al., 2012; Tadmor & Tetlock, 2006; Weidemann, 2007).

Die Annahmen des Modells sind konform mit Zaheds Forschungsergebnissen (2012). Sie untersuchte eine Stichprobe von 272 ausländischen Nachwuchsführungskräften, die zum Zwecke einer Weiterbildung befristet in Deutschland lebten. Wie bereits oben erwähnt, erlebte diese eine subjektiv empfundene soziale Kompetenzsteigerung. Die Probanden berichteten, dass das Lernen, welches zur Kompetenzsteigerung führte, während des Auslandsaufenthaltes vor allem in sozialen Situationen mit einem gewissen

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Schwierigkeitsgrad stattgefunden habe. Insbesondere seien es Situationen gewesen, die vertraute, bewährte und Routine behaftete Sichtweisen in Frage stellten. Die Probanden fühlten sich aufgefordert, eigenverantwortlich Probleme zu lösen und ihre Lösungsansätze aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Diese Angaben verdeutlichen, dass nicht passiv aufgenommen Informationen, sondern die aktive Auseinandersetzung mit der neuen Umgebung, (die von einem internationalen und multikulturellen Charakter geprägt war,) entscheidend ist für die Kompetenzentwicklung (Zahed, 2012). Die Probanden sind aktiv in den Kontakt mit den Vertretern der Heimat- und Gastgebekultur getreten und haben in schwierigen interkulturellen Situationen durch das Abwägen unterschiedlicher Perspektiven integrative Lösungen gefunden. Das spricht dafür, dass die Probanden, die von einem Kompetenzzuwachs berichtet haben, die Akkulturationsstrategie der Integration gewählt haben.

2.3 Ethnozentrierte, stereotype und vorurteilsbehaftete Wahrnehmung und Beurteilung in kritischen kulturellen Interaktionssituationen

Die von Zahed beschriebenen sozialen Situationen mit einem gewissen Schwierigkeitsgrad, in denen vertraute, bewährte und Routine behaftete Sichtweisen in Frage gestellt werden, werden in der Literatur auch als „critical incidents“ oder kritische Interaktionssituationen bezeichnet (Thomas, 2005). Solche Situationen können unterschiedlich sozialisierte Interaktionspartner mit ihren gewohnten Kulturstandards nicht adäquat bewältigen (Kapitanova, 1998). Das gemeinsame kulturspezifische Hintergrundwissen reicht hierzu nicht aus, sodass es zu Missverständnissen, Verunsicherungen, Fehlreaktionen und im Extremfall zu Handlungsunfähigkeit kommen kann (Thomas, 1996).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Eine besondere Schwierigkeit in kritischen Interaktionssituationen stellen die zwei folgenden menschlichen Tendenzen dar: der Ethnozentrismus als Grundeinstellung sowie die stereotype bzw. vorurteilsbehaftete Wahrnehmung.

Der Ethnozentrismus ist eine Tendenz, andere Völker aus der Sicht der eigenen Gruppe zu betrachten und die eigenen Sitten und Normen zum Standard aller Beurteilungen zu machen (Maletzke, 1996). Kapitanova (1998) nimmt an, dass ohne diese Grundeinstellung ein dauerhaftes Bewusstwerden der Relativität der eigenen Bezugs- und Interpretationssysteme stattfinden würde. Die Kultur- und Sozialbedingtheit der eigenen Handlungen würde in ihrem vollen Maße deutlich werden. Eine starke Unsicherheit, Orientierungslosigkeit und die damit eingehende Notwendigkeit der Beantwortung von essenziellen Fragen würde dadurch ausgelöst werden. Ethnozentrismus wirkt dem entgegen und hat die Funktion, ein Sicherheitsgefühl zu vermitteln sowie eine Identität zu stiften (Kapitanova, 1998). Im Kontext kritischer interkultureller Interaktionssituationen führt er dazu, dass die Interaktionspartner das Geschehen durch die eigene kulturelle Brille sehen und bewerten. Sie verspüren ein Überlegenheitsgefühl, werten die eigene Kultur als „die bessere“ auf und die andere Kultur ab. Erst wenn sie mit dem eigenen kulturellen Orientierungssystem an ihre Grenzen stoßen und mit der Andersartigkeit der fremden Kultur konfrontiert werden, beginnt ein Prozess der Selbst- und Fremdreflexion. Das eigene und das fremde Orientierungssystem können dann bewusst wahrgenommen werden (Kapitanova, 1998). Dies ermöglicht dem Individuum einen Perspektivwechsel und es ist in der Lage, das Geschehen durch die Brille einer anderen Kultur zu betrachten. Statt einer ethnorelativistischen Weltsicht entwickelt das Individuum damit nach Benett (1993) eine ethnorelative Sichtweise. Dieser Prozess wird als Entwicklung

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

von einer interkulturellen Sensibilität bezeichnet (Bennett, 1993). Als interkulturelle Sensibilität wird die Fähigkeit bezeichnet, relevante Kulturunterschiede differenziert wahrnehmen zu können (Schneider, 2005).

Stereotype bzw. vorurteilsbehaftete Wahrnehmung und Beurteilung können die Interaktionen in interkulturellen Begegnungen zusätzlich erschweren. Ein Stereotyp ist die kognitive Komponente einer voreingenommenen Einstellung. Es ist eine Verallgemeinerung von Gruppeneigenschaften, wobei nahezu allen Mitgliedern identische Merkmale ohne Rücksicht auf bestehende Variationen unter den Mitgliedern zugeordnet werden (Aronson, Wilson, & Akert, 2004). Ein Vorurteil ist die affektive Komponente derselben. Es gilt als eine spezielle Form von Einstellungen, da Vorurteile selten positiv, sondern überwiegend negativ sind (Degner, Meiser, & Rothermund, 2009). Wenn ein Individuum in einer kritischen interkulturellen Interaktionssituation verunsichert und orientierungslos ist, kann es durch die Aktivierung von bereits vorhandenen Stereotypen oder Vorurteilen wieder an Orientierung und Handlungssicherheit gewinnen. Es hat eine kognitive und affektive Repräsentation bestimmter Merkmale, die der kulturellen Gruppe des Interaktionspartners zugeschrieben werden und überträgt diese auf den Interaktionspartner. Nach Thomas (2006) wird dieser nicht mehr als selbständiges, aktiv handelndes Individuum mit sehr spezifischen Eigenschaften, Zielen und Motiven wahrgenommen, sondern ausschließlich als Mitglied der fremden Gruppe. Er wird automatisch als ein typischer Vertreter dieser Gruppe kategorisiert. Es finden eine Depersonalisierung sowie Stigmatisierung statt. Als Folge dessen kann es zu Fehlwahrnehmungen, Täuschungen, Beurteilungsfehlern sowie daraus resultierenden Fehlreaktionen kommen (Thomas, 2006). Thomas (2006) nimmt an, dass eine Reduzierung von Stereotypisierung

dadurch erreicht werden kann, dass der soziale Vergleichsprozess zwischen Fremd- und Eigengruppe vermieden wird. So stellt nach Thomas (2006) zum Beispiel der Vergleich zwischen „Uns-Einheimischen“ und „Euch-Ausländern“ einen sehr kleinen Referenzrahmen dar, stattdessen sollte eine größere Auswahl von Kategorisierungsmöglichkeiten gefunden werden. Vor allem Überschneidungskategorien, wie beispielsweise „Wir-Studenten“ oder „Wir-junge Leute“, öffnen den Referenzrahmen und verringern somit das Anwenden von vereinfachenden Kategorien. Die vorher als Fremdgruppenmitglieder kategorisierten Personen werden so immer mehr als Individuen, als eigenständige Handlungszentren wahrgenommen und bewertet. Der persönliche Kontakt zwischen Vertretern unterschiedlicher Gruppen ist dafür notwendig (Thomas, 2006).

3 Gestaltung interkultureller Trainings

In der Literatur werden Richtlinien und Empfehlungen zur Gestaltung des Inhalts, der Methoden und der Rahmenbedingungen von interkulturellen Trainings vorgeschlagen.

3.1 Richtlinien zur inhaltlichen Gestaltung

Nach Cushner und Brislin (1997) sollen interkulturelle Trainings die vier folgenden inhaltlichen Aspekte beinhalten:

1. Entwicklung einer Bewusstheit von Kulturphänomenen,
2. Vermittlung relevanter Konzepte, die Prozesse in und nach Kulturkontaktsituationen erklären,
3. Vermittlung des Aspektes der emotionalen Herausforderung von Kulturkontaktsituationen,

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

4. Weiterentwicklung von Fähigkeiten, die die Bewältigung von Kulturkontaktsituationen erleichtern.

Kapitanova (1998) unterteilt die Lernziele von interkulturellen Trainings in *Kognitionen*, *Affektivität* und *Handlungsfertigkeiten*. Bei den Kognitionen geht es um das Kennenlernen und Verstehen von fremden Kulturstandards. Bei der Affektivität geht es um die Sensibilisierung für fremde Kulturstandards. Dabei sollen Kulturstandards bewusst werden und kulturabhängig statt allgemeingültig betrachtet werden. Es soll eine Fähigkeit entwickelt werden, fremdkulturelle Standards schneller zu erkennen und adäquat zu enkodieren. Bei den Handlungsfertigkeiten geht es um die praktische Anwendung der oben erwähnten Fähigkeiten des Verstehens und der Sensibilität für fremde Kulturstandards (Kapitanova, 1998).

Es können *kulturallgemeine* und *kulturspezifische Trainingselemente* unterschieden werden (Kinast, 2005; Leenen, 2007). Kulturallgemeine Trainingselemente zielen darauf ab, ein Bewusstsein für kulturell bedingte Unterschiede im Denken und Handeln von Personen aus unterschiedlichen Kulturen zu schaffen. Dazu gehören Inhalte, die einen Referenzrahmen für das Verständnis interkultureller Begegnungsprozesse bilden sollen. Das sind insbesondere konzeptionelle und theoretische Grundlagen, Phänomene und Probleme der Kulturbegegnung und die interkulturelle Kommunikation. Spezifische Themen wären hierbei Aspekte, die in jeder Kultur eine Rolle spielen, zum Beispiel Job, Zeit, Geschlechterrollen und Bedeutung der Gruppe im Unterschied zum Individuum (Kinast, 2005; Leenen, 2007). Die Stärke des kulturallgemeinen Ansatzes liegt vor allem in der universellen Anwendbarkeit. Es geht um das Trainieren von allgemeinen Reflexi-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

ons- und Handlungsmustern, die man in interkulturellen Begegnungen jeglicher Art anwenden kann. Die Schwäche des Ansatzes liegt in der fehlenden Anschaulichkeit, die kulturelle Spezifik bietet. Die Gefahr besteht darin, dass den Trainees der Transfer in die Praxis nicht gelingt, da sie keine konkrete Kultur als Beispiel vor Augen haben.

Kulturspezifische Trainings bereiten die Teilnehmer auf eine Begegnung mit einer konkreten Kultur vor. Im Training werden hierbei Kulturstandards der spezifischen Kultur vermittelt (Kinast, 2005). Dabei geht es nicht bloß darum, kulturspezifisches Wissen zu vermitteln, denn dabei würde man auf die Schwierigkeit stoßen, aus zahlreichen Aspekten der Kultur auswählen zu müssen. Es geht vielmehr darum, eine Kultur als ein Spezialfall kulturübergreifender Dimensionen zu betrachten. Das heißt, dass man lernt, menschliche Grundorientierung als ein Koordinatensystem zu betrachten, um die Heimatkultur von einer anderen Kultur abzugrenzen (Leenen, 2007). Durch den Fokus auf eine bestimmte Kultur sind die Stärken des kulturspezifischen Ansatzes die Realitätsnähe und die Anschaulichkeit. Leenen (2007) macht auf die Gefahr aufmerksam, durch die Beschreibung der Kultur einer Gruppe, Stereotypen und Vorurteile zu aktivieren und zu verstärken, da die Trainees möglicherweise homogenisierende und essentialistische Interpretation schlussfolgern.

Eine Kombination beider Ansätze ermöglicht ein optimales interkulturelles Lernen (Ehnert, 2007; Kapitanova, 1998). Darüber hinaus wird ein höherer Trainingseffekt erzielt, wenn Trainingsinhalte zielgruppenspezifisch (z.B. Führungskraft, Soldat, Student) konzipiert werden (Kinast, 2005).

3.1.1 Arbeiten mit kritischen Interaktionssituationen

Als Auslöser für die wahrgenommene Kompetenzentwicklung während des Auslandsaufenthaltes wurde von Zahed (2012) der interkulturelle Austausch in Kommunikations- und Interaktionssituationen identifiziert. Seit 1971 wird das Arbeiten mit kritischen Interaktionssituationen in interkulturellen Trainings verwendet. Der Trainingsansatz besteht darin, dass die Trainees durch die Beschäftigung mit kritischen Interaktionssituationen die „richtigen“ Erklärungen für das ungewöhnliche, abweichende Verhalten der fremdkulturellen Person vermittelt bekommen. Diese Erklärungen finden ihren Ursprung im fremdkulturellen Orientierungssystem (Layes, 2007). Dadurch soll die Fähigkeit zur „isomorphen Attribution“ trainiert, d.h. dass Individuen in der Lage sind, das Verhalten in der gleichen oder ähnlichen Weise wie der fremdkulturelle Interaktionspartner zu attribuieren (Triandis, 1975). Die Idee ist, dass dadurch der fremdkulturelle Perspektivwechsel trainiert wird und der Trainee in echten interkulturellen Begegnungen kritische Interaktionen vermeiden kann (Kinast, 2005). Der „Culture-Assimilator“ ist der meist verbreitete Trainingsansatz, der diese Methode in Form eines schriftlich dargebotenen Selbstlern-Trainingsmanual einsetzt. Dieser Ansatz wurde oft kritisiert, vor allem, da das Training ausschließlich auf kognitiver Ebene abläuft und dadurch der Transfer in die Praxis fraglich bleibt. Es werden Trainingsansätze empfohlen, bei denen die Trainees durch erlebnisorientierte Methoden mehr involviert werden (Layes, 2007). Layes (2007) schreibt dazu: „Ein solches, lernpsychologisch fundiertes Arbeiten mit kritischen Interaktionssituationen in Gruppen, moderiert von einem Trainer, der über hinreichend differenzierten Kulturbegriff verfügt, dürfte eine der mächtigsten Methoden zur Initiierung interkultureller Lernprozesse sein“.

3.1.2 Ressourcen- statt Problemorientierung

Bisherige Programme, die Interessenten auf einen Auslandsaufenthalt vorbereiten sollen, arbeiten oft mit Konzepten wie dem Umgang mit dem Kulturschock, Adaptionsprozessen im Ausland oder Besonderheiten der Gastkultur. Sie haben eher einen Problemfokus und beschäftigen sich mit der Prävention von Schwierigkeiten, die im Ausland auftreten können. So ergibt sich für die Teilnehmenden ein negatives unvollständiges Bild eines Auslandsaufenthaltes, das positive Erlebnisse und Vorteile ausklammert (Zahed, 2012). Das erzeugt Angst. Aktuelle neurologische Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass Lernen ohne Angst zu größerem Lernerfolg führt (Spitzer, 2002). Zahed (2012) empfiehlt daher, in interkulturellen Trainings statt dem Problem- einen Ressourcenfokus einzunehmen. Die Begegnung mit einer neuen Kultur soll weniger als Bedrohung, sondern vielmehr als Herausforderungen und Chance persönlicher Entwicklung, dargestellt werden. Es sollte vermittelt werden, dass negative Ereignisse (z.B. Konflikte, Schwierigkeiten, Überforderung) sich unterstützend auf die Kompetenzentwicklung auswirken und einen Lernprozess auslösen können. So kann diesen Ereignissen eine positive Bedeutung beigemessen und die Angst der Trainees reduziert werden (Zahed, 2012).

3.2 Richtlinien zu den Methoden und Rahmenbedingungen

Die Trainingsmethoden lassen sich in *wissensvermittelnde* und *erlebnisorientierte* Methoden einteilen (Ehnert, 2007; Kinast, 2005). Wissensvermittelnde Methoden gehen von der Annahme aus, dass die Vermittlung von Wissen über das fremdkulturelle Orientierungssystem zur erfolgreichen Bewältigung kultureller Überschneidungssituationen führt. Trainingsbausteine können hier zum Beispiel Vorträge, Bücher oder Filme sein.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Erlebnisorientierte Methoden gehen von der Annahme aus, dass affektive Erfahrungen, bei denen Erfahrungen in einer Art Laborsituation ausprobieren werden müssen, zur erfolgreichen Bewältigung kultureller Überschneidungssituationen führen. Trainingsbausteine können zum Beispiel Spiele, Rollenspiele oder Fallstudien sein (Kinast, 2005).

Empfohlen wird eine Kombination von unterschiedlichen Methoden und Bausteinen sowie eine *Trainingsdauer* von zwei Tagen (Kinast, 2005).

4 Evaluation interkultureller Trainings

Zur Evaluation der Effektivität des interkulturellen Trainings schlägt Kirkpatrick ein Vier-Ebenen-Modell vor (Ehnert, 2007). Es umfasst die Ebenen „Reaktion“, „Lernen“, „Verhalten“ und „Ergebnis“. „Reaktion“ umfasst die Akzeptanz bzw. Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Maßnahme. Das Modell geht von einem positiven Zusammenhang zwischen der Akzeptanz des Trainings und dem Nutzen für die Trainees bzw. dem Lernerfolg aus. „Lernen“ umfasst, in welchem Umfang die Lernziele, die mit der Maßnahme angestrebt werden (z.B. Wissenserwerb), von den Teilnehmenden erreicht wurden. Dabei können bei der Evaluation, wie bereits oben beschrieben, kognitive und affektive Lernziele unterschieden werden. „Verhalten“ umfasst den Transfer des Gelernten in die Praxis (z.B. Zeigen von bestimmten Verhaltensweisen). „Ergebnis“ umfasst den Zusammenhang zu übergeordneten Zielen (z. B. Berufserfolg). Die Ebenen „Reaktion“ und „Lernen“ können im Anschluss an das Training erhoben werden. Es bedarf an Zeit bis es die Möglichkeit gibt, das Gelernte (Ebene „Verhalten“) in die Praxis umzusetzen. Das könnten beispielsweise konstruktive Verhaltensweisen in interkulturellen

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Konflikten sein, in dessen Folge die angestrebten Ziele (Ebene „Ergebnissen“) wie Lebenszufriedenheit oder Berufserfolg erreicht werden könnten. Dementsprechend muss die Erfassung dieser beiden Ebenen mit zeitlichem Abstand zu der Maßnahme erfolgen (Ehnert, 2007).

5 Konzept „Interkulturelles Training für Studierende aus Deutschland am Beispiel der russischen und deutschen Kultur“

Die Ziele des Trainings bestehen darin, die interkulturelle Sensibilität sowie die Akkulturationsstrategie der Integration bei den Studierenden am Beispiel eines kulturspezifischen Vergleichs zwischen der russischen und deutschen Kultur zu fördern.

Ein Bewusstsein für Kulturunterschiede soll bei den Trainees geschärft werden. Es soll ebenfalls ein konstruktiver Umgang mit kritischen interkulturellen Begegnungen aufgezeigt werden. An einem simulierten Beispiel von einer kritischen interkulturellen Begegnung zwischen einem russischen und deutschen Studenten wird, anstatt einer vor-eiligen ethnozentrierter Schlussfolgerung oder Selbstkritik, die misslungene Interaktion reflektiert. Es wird erst die eigene Irritation in der kritischen interkulturellen Begegnung und dann die vermutete Irritation des fremdkulturellen Interaktionspartners analysiert. Daraufhin werden ethnorelativen Erklärungen für die entstandene kritische Interaktion überlegt, die auf ein Missverständnis aufgrund unterschiedlicher kulturbedingter Erwartungen der beiden Interaktionspartner hindeuten. Zum Schluss bewerten die Trainees, welche russischen und/oder deutschen Kulturstandards sie persönlich als wichtig und erstrebenswert erachten. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen sowie

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

einer fremden Kultur und das Üben des Perspektivwechsels soll die interkulturelle Sensibilität gesteigert werden. Darüber hinaus soll durch die fokussierte Betrachtung der eigenen und fremden Kulturstandards und die Prüfung ihrer Passung zu der eigenen Persönlichkeit gezielt die Akkulturationsstrategie der Integration gefördert werden.

Die konkrete Durchführung des Trainings wird detailliert im Trainingsmanual im Anhang H dargestellt. In der folgenden Tabelle 1. werden die einzelnen Trainingseinheiten und die Quellen, die zur Konzeption verwendet wurden aufgelistet. Sie werden nach der Art und der Methode eingeordnet. Danach wird das Trainingskonzept ausführlich erläutert.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 1

Übersicht der Trainingsbausteine – Vergleich der Art, Methode und Quelle

Einheit	Methode	Kultur- spezifisch vs. kul- tur- allgemein	Wissens- orientiert vs. er- lebnis- orientiert	Quelle
Theoretische Definition von den Begriffen „Kultur“ und „Kulturstandard“ sowie „Critical Incident“	Vortrag	allgemein	Wissen	(Kapitanova, 1998; Thomas, 2005)
Modell „Inneres Team bei kritischen interkulturellen Begegnungen“	Vortrag	allgemein	Wissen	(Kollermann, 2013)
Perspektivwechsel I: Irritationen in der interkulturellen Begegnung identifizieren + inneres Team aufstellen (eigene Rolle)	Schriftliche Reflexionsübung mit Auswertung im Plenum	spezifisch	Wissen	selbsterstellt
Rollenspiel „ein verhängnisvolles Sprachtandem“	Rollenspiel	spezifisch	Erlebnis	selbsterstellt, (Redlich & Elling, 2000)
Perspektivwechsel II: Irritationen in der interkulturellen Begegnung identifizieren + inneres Team aufstellen (Rolle des Konfliktpartners)	Schriftliche Reflexionsübung mit Auswertung im Plenum	spezifisch	Wissen	selbsterstellt
Das Vier-Felder Schema der Akkulturationsstrategien	Vortrag	allgemein	Wissen	(Weidemann, 2007)
Die Auswirkungen der unterschiedlichen Akkulturationsstrategien	Vortrag	allgemein	Wissen	(Tadmor et al., 2012; Weidemann, 2007)

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Das Modell: Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs (siehe Abb. 1)	Vortrag	allgemein	Wissen	(Tadmor et al., 2012; Tadmor & Tetlock, 2006; Weidemann, 2007)
Das Modell „Werte- und Entwicklungsquadrat zu kulturellem Selbstbewusstsein vs. kultureller Offenheit“	Vortrag	allgemein	Wissen	(Kollermann, 2013)
Suche nach kulturbedingten Erklärungen für das Scheitern der interkulturellen Begegnung	Schriftliche Reflexionsübung mit Auswertung im Plenum	spezifisch	Wissen	selbsterstellt
Kulturdimensionen: Zeitplanung, Kommunikation, Verhältnis zwischen Individuum und Gruppe, Leistungsorientierung, Unsicherheitsvermeidung	Vortrag	allgemein	Wissen	(Hofstede, 2001; Hofstede, 2014; House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004; Layes, 2005)
Vergleich der russischen und der deutschen Kultur anhand der vorgestellten Kulturdimensionen	Vortrag	spezifisch	Wissen	(Hofstede, 2001; Hofstede, 2014; House et al., 2004; Layes, 2005)
Russische und deutsche Kulturstandards	Vortrag	spezifisch	Wissen	(Lyskov-Strewe & Schroll Machl, 2007; Schroll Machl, 2007)
Fördern der Akkulturationsstrategie der Integration am Beispiel der behandelten Kulturstandards	Schriftliche Reflexionsübung mit Auswertung im Plenum	spezifisch	Wissen	selbsterstellt

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Im Training wird die deutsche mit der russischen Kultur verglichen, da die Trainerin selbst in Russland geboren ist, jedoch seit 16 Jahren in Deutschland lebt und somit über Expertise bezüglich dieser beiden Kulturen verfügt. Das hat den Vorteil, dass durch die bikulturelle Trainerin die Authentizität des interkulturellen Trainings erhöht wird (Kinast, 2005).

Der Inhalt des Trainings ist nach den vier Richtlinien von Cushner und Brislin (1997) konzipiert. Eine erste Bewusstheit von Kulturphänomenen (erste inhaltliche Richtlinie nach Cushner und Brislin (1997)) wird durch die Vermittlung von den Konzepten zum allgemeinen Kulturverständnis und interkulturellen Begegnungen geschaffen. Die Trainees werden am Anfang dadurch aktiviert, dass sie ihre eigenen Erfahrungen mit kritischen Interaktionssituationen im interkulturellen Kontext aus der Vergangenheit sammeln.

Die Prozesse in und nach Kulturkontaktsituationen (zweite inhaltliche Richtlinie nach Cushner und Brislin (1997)) werden durch das Modell „Inneres Team bei kritischen interkulturellen Begegnungen“ erläutert.

Als erlebnisaktivierendes Element findet daraufhin ein Rollenspiel statt. Dabei können die Trainees den Aspekt der emotionalen Herausforderung von Kulturkontaktsituationen (dritte inhaltliche Richtlinie nach Cushner und Brislin (1997)) selber in einer solchen simulierten Kulturkontaktsituation erleben. Das Rollenspiel ist nach dem Beispiel der Rollenspiele für die Ausbildung von Mediatoren (Konfliktvermittlern) konzipiert worden (Redlich & Elling, 2000). In der Ausgangslage wird eine kritische Interaktion zwischen einem russischen und einem deutschen Studierenden, die bereits in der Vergangenheit liegt, beschrieben. In dem Rollenspiel bringt ein dritter deutscher Studie-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

render, der bereits Erfahrungen mit der russischen Kultur hat, die beiden Konfliktparteien an einen Tisch und vermittelt in einem klärenden Gespräch. Da die Konfliktparteien im Rollenspiel erst nach der kritischen Interaktionssituation aufeinander treffen, befinden sie sich nicht auf dem höchsten Konflikteskalationsniveau. Das schafft gute Rahmenbedingungen für eine konstruktive Konfliktklärung. Der Vermittler, als die dritte schlichtende Kraft, wirkt durch seine Anwesenheit zusätzlich positiv auf die Konfliktlösung ein (Redlich, 2009). Das klärende Gespräch stellt für die Trainees eine modellhafte Möglichkeit der konstruktiven und integrativen Konfliktlösung dar. Die Trainees üben hierbei die Klärung von interkulturellen Missverständnissen bzw. Konflikten, in dem sie miteinander kommunizieren bzw. sich im Nachhinein über die Konfliktsituation austauschen.

Das Rollenspiel wird erst ohne Vermittlung von kulturspezifischen Grundlagen (Kulturstandards der beiden im Rollenspiel vorkommenden Kulturen) ausgewertet. An dieser Stelle sind den Trainees weder das eigene noch das fremdkulturelle Orientierungssystem präsent, dadurch sind Ihre Wahrnehmung und Bewertung stärker ethnozentriert und stereotyp beeinflusst. Daraufhin werden die kulturspezifischen Grundlagen vermittelt und die Erfahrungen aus der interkulturellen Begegnung erneut ausgewertet. Mit dem neuen kulturspezifischen Wissen ist es den Trainees möglich, zu neuen Erkenntnissen und Erklärungen zu kommen, wie es zu der kritischen interkulturellen Interaktion gekommen ist. Die Trainees können dadurch während des Trainings den kulturellen und sozialen Einfluss auf ihre Wahrnehmung, Denken und Handeln selbst erfahren, was ihr Kulturbewusstsein erhöht und gleichzeitig zu einem positiven Lerneffekt führt.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Durch die Vermittlung des Modells „Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs“ (siehe Abb. 1) wird ein Ressourcen- statt einem Problemfokus im Training eingenommen. Es werden positive Folgen einer die Begegnung mit einer neuen Kultur, nämlich einen möglichen Kompetenzzuwachs, statt der negativen Folgen, wie den Kulturschock, fokussiert.

Durch die Vermittlung des Modells des „Werte- und Entwicklungsquadrat zu kulturellem Selbstbewusstsein vs. kultureller Offenheit“ von Kollermann (2013) und die schriftlichen Reflexionsübungen lernen die Trainees am Beispiel der simulierten interkulturellen Begegnung, wie sie konstruktiv mit einer kritischen interkulturellen Begegnung umgehen können. Damit findet ein Weiterentwicklung von Fähigkeiten, die die Bewältigung von Kulturkontaktsituationen erleichtern, statt (vierte inhaltliche Richtlinie nach Cushner und Brislin (1997)).

Der Perspektivwechsel wird im Training schrittweise geübt. Als Erstes bereiten sich die Trainees auf das Ausführen ihrer Rollen vor, in dem sie sich in ihre eigene Rolle hineinversetzen. Sie überlegen, welche Irritationen bei ihrer Rolle in der kritischen interkulturellen Begegnung (beschrieben in der Ausgangslage) aufgetreten sein könnten und stellen ein inneres Team nach dem Modell „Inneres Team bei kritischen interkulturellen Begegnungen“ (Kollermann, 2013) auf. Mit dem Hineinversetzen und dem Spielen einer Rolle trainieren die Trainees zum ersten Mal den Perspektivwechsel. Nach dem simulierten klärenden Gespräch mit dem Vermittler überlegen sie, welche Irritationen bei der Rolle ihres Konfliktpartners aufgetreten sein könnten und stellen ein inneres Team für die Rolle ihres Konfliktpartners auf. Hierbei trainieren sie erneut den Perspektivwechsel auf einer höheren Schwierigkeitsstufe. Nach der theoretischen Einheit zu den

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

russischen und deutschen Kulturstandards wenden die Trainees das neu erworbene Wissen an, indem sie das Verhalten der beiden Konfliktpartner auf interkulturelle Missverständnisse hin analysieren. Das Hineinversetzen in Personen mit einem anderen Kulturhintergrund wird an dieser Stelle noch einmal trainiert.

Das Training enthält sowohl kulturspezifische, als auch kulturallgemeine Elemente, um einen optimalen Trainingseffekt zu ermöglichen (Ehnert, 2007; Kapitanova, 1998). Wissensorientierte (theoretische Einheiten) und erlebnisorientierte Methoden (Rollenspiel) werden im Wechsel eingesetzt. Die theoretischen Einheiten sollen zum Erreichen der Lernziele einer Maßnahme zur Förderung der interkulturellen Sensibilität nach Kapitanova (Kapitanova, 1998) auf der Ebene der Kognitionen und das Rollenspiel auf der Ebene der Affektivität führen. Die Ebene der Handlungsfertigkeiten kann durch das Training nicht abgedeckt werden, da diese Ebene der Anwendung in der Praxis bedarf, die erst nach Abschluss des Trainings stattfinden kann.

Diese Arbeit versteht sich als eine Pilotstudie zur Entwicklung und Evaluation des vorliegenden Entwurfes eines interkulturellen Trainings. Aufgrund von limitierten Ressourcen ist das Training für eine Zeitdauer von drei Stunden konzipiert. Es kann für sich alleine als eine eigene Kurzintervention verwendet werden. Es kann jedoch als ein Trainingsbaustein von einem beispielsweise zwei-tägigen Training verwendet werden, was der empfohlenen Trainingsdauer entspricht (Ehnert, 2007; Kinast, 2005). Auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse und der theoretischen Überlegungen werden Empfehlungen für die Gestaltung von weiteren Trainingseinheiten gegeben.

6 Fragestellung und Hypothesen

Im Rahmen der Untersuchung sollte geklärt werden, ob das vorliegende Trainingskonzept sich auf der Ebene der „Reaktion“ und des „Lernens“ nach dem Modell von Kirkpatrick bei der vorliegenden Stichprobe als wirksam erweist (Ehnert, 2007). Eine Überprüfung des Transfers in die Praxis auf der „Verhaltens-“ und „Ergebnisebene“ ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Jedoch würden positive Evaluationsergebnisse auf den ersten beiden Ebenen eine Grundlage für zukünftige Beforschung der dritten und vierten Ebene bieten.

Auf der Reaktionsebene wurde eine Zufriedenheitshypothese aufgestellt, die besagt, dass die Teilnehmer mit dem Training zufrieden waren. Es wurde die Zufriedenheit der Trainingsgruppe mit den unterschiedlichen Teilaspekten des Trainings und der Gesamteindruck bezüglich des Trainings sowie der Trainerin erfasst.

1. Hypothese: Die Teilnehmenden der Trainingsgruppe bewerten das Training positiv.

1.1 Die Skalen „Inhalt“, „Interesse und Lernertrag“, „Trainerin“, „Methode Rollenspiel“, „Methode Power Point Präsentation“ und „Methode schriftlicher Übungsteil mit Auswertung im Plenum“ werden von den Teilnehmenden der Trainingsgruppe im Mittel mit einem Score von mindestens 2 ($M \geq 2$) bewertet.

1.2 Das Training und die Trainerin werden insgesamt von den Teilnehmenden der Trainingsgruppe mindestens mit der Schulnote 2 ($M \geq 2$) bewertet.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Es wurden fünf Veränderungshypothesen auf der Ebene „Lernen“ bezüglich unterschiedlicher kognitiver und affektiver Lernziele aufgestellt. Auf der kognitiven Ebene wurde der Zuwachs der Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren, gemessen (Kinast, 2005). Es wurde die Bewertung von kritischen Interaktionssituationen zwischen russischen und deutschen Interaktionspartnern nach dem Cultur Assimilator-Ansatz hierfür verwendet (Ehnert, 2007). Auf der affektiven Ebene wurden die interkulturelle Sensibilität sowie die Bereitschaft zum Perspektivwechsel in interkulturellen Begegnungen gemessen (Ehnert, 2007). Die Subskalen „Kulturbewusstsein“ und „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ messen nach Schneider (2005) interkulturelle Sensibilität. Die Bereitschaft zur Perspektivübernahme wurde mit zwei adaptierten Items aus der Subskala „Perspektivübernahme“ von dem „Inventar sozialer Kompetenzen“ gemessen (Kanning, 2009).

- 1. Hypothese: Der Differenzwert der Scores in der Skala „Kulturbewusstsein“ des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Trainingsgruppe ist im Mittel signifikant größer als der Differenzwert der Scores des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Kontrollgruppe.*
- 2. Hypothese: Der Differenzwert der Scores in der Skala „Bedeutungszuschreibung des kulturspezifischen Wissens“ des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Trainingsgruppe ist im Mittel signifikant größer als der Diffe-*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

renzwert der Scores des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Kontrollgruppe.

- 3. Hypothese: Der Differenzwert der Scores in der Skala „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“ des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Trainingsgruppe ist im Mittel signifikant größer als der Differenzwert der Scores des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Kontrollgruppe.*

- 4. Hypothese: Der Differenzwert der Scores in der Skala „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“ des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Trainingsgruppe ist im Mittel signifikant größer als der Differenzwert der Scores des Vortests (t1) und des Nachtests (t2) der Teilnehmenden der Kontrollgruppe.*

Des Weiteren sollte neben den hypothesengeleiteten eine explorative Fragestellung behandelt werden. Theoriegeleitet erschien es sinnvoll die Akkulturationsstrategie der Probanden zu untersuchen, da das Trainingskonzept auf der Theorie der Akkulturation aufgebaut ist und darüber hinaus eines der Trainingsziele die Förderung der Akkulturationsstrategie ist. Ob die Förderung der Akkulturationsstrategie der Akkulturation durch das Training bei den Probanden erfolgreich war, müsste auf der Ebene „Verhalten“ bei der Umsetzung des Gelernten in die Praxis gemessen werden. Das gängige In-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

strument zur Messung der Akkulturationsstrategien ist der „Acculturation Index“ (AI) (Ward & Kennedy, 1994; Ward & Rana-Deuba, 1999). Es erhebt die Identifikation der Testpersonen mit ihrem Heimat- und Gastgeberland. In dieser Untersuchung befinden sich die Probanden nicht in einem Gastgeberland. Es kann mit dem AI also nicht gemessen werden, welche Akkulturationsstrategie im Gastgeberland nach dem Training verfolgt wird. Eine Evaluation auf der Verhaltensebene war im Rahmen dieser Untersuchung demnach nicht möglich. Behelfsweise wurden die Probanden aufgefordert, an ein Land zu denken, das sie in der Vergangenheit bereist haben und dieses als das Gastgeberland anzusehen. Die abgefragten Erfahrungen aus einem Auslandsaufenthalt liegen dann in der Vergangenheit. Es wird folgende Frage untersucht:

Frage: Wie fällt die Bewertung der Identifikation mit dem Heimat- und Gastgeberland aus einem vergangenen Auslandsaufenthalt beim Vortest (t1) und Nachtest (t2) bei den Teilnehmenden der Kontroll- und Trainingsgruppe aus?

7 Methode

Im Folgenden werden die Methoden der Untersuchung vorgestellt.

7.1 Untersuchungsdesigns

Die Studie ist nach einem quasi-experimentellen Kontrollgruppendesign aufgebaut (Tab.2). Die Kontrollgruppe hat keine Intervention erhalten. Die Probanden hatten die Möglichkeit, sich entweder für eine Studie, die aus einem interkulturellen Training mit Vor- und Nachtest (Trainingsgruppe) oder für eine Online-Befragung, die aus zwei Teilen besteht (Kontrollgruppe), anzumelden. So wurde die unabhängige Variable „Trai-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

ning“ über die Gruppen hin variiert, da die Trainingsgruppe an einem Training teilgenommen hat und die Kontrollgruppe nicht.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 2

Untersuchungsdesign

	Messzeitpunkt 1 (t_1)	Intervention	Messzeitpunkt 1 (t_2)
Trainingsgruppe	Datenerhebung 7-8 Tage vor dem Training	Training	Datenerhebung di- rekt nach dem Training
Kontrollgruppe	Datenerhebung	-	Datenerhebung 7-8 Tage nach Mess- zeitpunkt

Der deutliche Mehraufwand und die Gefahr einer hohen zu erwartenden Drop-Out Quote führten zu der Entscheidung, auf eine zufällige Einteilung in Trainings- und Kontrollgruppe sowie eine Alternativmaßnahme für die Kontrollgruppe zu verzichten. Bei der Trainingsgruppe fand der erste Messzeitpunkt (t_0) jeweils eine Woche vor dem Trainingstermin und der zweite (t_1) direkt im Anschluss an das Training (Trainingsablauf siehe Anhang H: Trainingsmanual) statt.

7.2 Durchführung

Die Studieninteressenten konnten sich über das Versuchspersonensystem „Sona“ der Universität Hamburg für die Teilnahme an der Studie in der Trainings- oder Kontrollgruppe anmelden. Psychologiestudierende der Universität Hamburg müssen als Teil ihrer Studienleistung an einer bestimmten Zahl von psychologischen Studien als Versuchspersonen teilnehmen und melden sich über „Sona“ dafür an. Die Studie für die Trainingsgruppe wurde unter dem Titel „Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland“ beworben. Die Probanden meldeten sich für einen der angegebenen möglichen Trainingstermine an der Uni an. Acht Tage vor dem jeweiligen Termin bekamen sie online einen Link zugeschickt und hatten zwei Tage Zeit um den Vortest am Ort ihrer Wahl, am mobilen Gerät (Computer, Tablet, Smartphone) auszufüllen. Sieben bis acht Tage später nahmen sie an der Universität am Training teil und füllten direkt im Anschluss den Nachtest an einem von ihnen mitgebrachten mobilen Gerät aus. 11 von 30 Probanden füllten den Nachtest in der Papierversion aus, weil sie kein funktionsfähiges mobiles Gerät zur Verfügung hatten.

Die Studie für die Kontrollgruppe wurde unter dem Titel „Welches interkulturelle Verständnis hast du?“ beworben. Die Probanden konnten sich für die Studie anmelden und bekamen daraufhin den Link für den Vortest online zugeschickt. Sie hatten zwei Tage Zeit, um den Vortest am Ort ihrer Wahl am mobilen Gerät (Computer, Tablet, Smartphone) auszufüllen. 7-8 Tage später bekamen sie den Link für den Nachtest zugeschickt und hatten ebenfalls 2 Tage, um diesen am Ort ihrer Wahl am mobilen Gerät (Computer, Tablet, Smartphone) auszufüllen.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Für die Teilnahme in der Trainingsgruppe bekamen die Probanden viereinhalb Versuchspersonenstunden und in der Kontrollgruppe eine Versuchspersonenstunde gutgeschrieben. Die Probanden der Trainingsgruppe haben somit eine umfangreichere Studienleistung erbracht als die Probanden der Kontrollgruppe.

7.3 Stichprobe

Die Merkmale der Stichprobe werden in der Tabelle 3. zusammengefasst. An der Studie nahmen insgesamt 73, davon 82% weibliche und 18% männliche Probanden, teil. Die Trainingsgruppe bestand aus 33 und die Kontrollgruppe aus 40 Probanden. Der Altersdurchschnitt lag in der Trainingsgruppe bei $M = 24,33$ ($SD = 0,72$) und in der Kontrollgruppe bei $25,67$ ($SD = 1,14$). 64 Probanden, fast 90 % der Stichprobe, bestand aus Psychologiestudierenden, sechs Probanden besuchen andere Studienfächer (Rechtswissenschaften, Mensch-Computer-Interaktion, Medien und Kommunikationswissenschaften und Erziehungswissenschaften) und drei Probanden waren keine Studierende.

75% der Probanden wurden über das Versuchspersonensystem „Sona“ der Universität Hamburg rekrutiert. Weitere 18% der Versuchspersonen wurden über das soziale Netzwerk „Facebook“ und aus dem Bekanntenkreis rekrutiert. Die Motivation der Probanden, an der Studie teilzunehmen, wurde indirekt abgefragt. Die Probanden gaben an, ob sie eine Gutschrift einer Versuchspersonenstunde in dem Versuchspersonensystem „Sona“ wünschten oder nicht. Damit wird die Erfüllung einer Studienleistung als ein (Teil-)Motivationsgrund deutlich. Es kann vermutet werden, dass neben der Studienleistung Interesse ebenfalls ein Motivationsgrund gewesen sein könnte.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 3

Merkmale der Stichprobe – Vergleich der Trainings- und Kontrollgruppe

Merkmal	Gesamt N(%) / M(SD)	Trainingsgruppe N(%) / M(SD)	Kontrollgruppe N(%) / M(SD)	Chi2/ T-Test
Gruppengröße	73	33	40	
Alter	25,09 (5,99)	24,33 (0,72)	25,67 (1,14)	T = -,92 p = ,36
Geschlecht				
weiblich	60 (82,2 %)	26 (78,8 %)	34 (85 %)	Chi2 = ,48 p = ,49
männlich	13 (17,8 %)	7 (21,2 %)	6 (15 %)	
Studiengang				
Psychologie	64 (87,8 %)	31 (93,9 %)	33 (82,5 %)	Chi2 = 3,09 p = ,21
andere Studienfächer	6 (8,2 %)	2 (6,1 %)	4 (2,7 %)	
kein Studierender	3 (2,1 %)	0 (0 %)	3 (2,1 %)	
Auslandserfahrungen seit dem 15. Lebensjahr (mind. 2 Monate)				
kein Mal	25 (34,2 %)	8 (24,2 %)	17 (42,5 %)	Chi2 = 3,16 p = ,37
1-2 Mal	31 (42,5 %)	15 (45,5 %)	16 (40 %)	
3-4 Mal	12 (8,2 %)	7 (21,2 %)	5 (12,5 %)	
mehr als 4 Mal	5 (3,4 %)	3 (9,1 %)	2 (5 %)	
Nationalität				
deutsch	67 (91,8 %)	30 (90,9 %)	37 (92,5)	Chi2 = ,06 p = ,49
russisch	0 (0 %)	0 (0%)	0 (0%)	
andere	6 (8,2 %)	3 (9,1 %)	3 (7,5 %)	
Gutschrift einer Ver- suchspersonenstunde bei Sona				
Gewünscht	55 (75,3 %)	29 (87,9 %)	26 (65 %)	Chi2 = 5,09 p = ,24*
nicht gewünscht	18 (24,7 %)	4 (12,1 %)	14 (35 %)	

Anmerkung. *p < .05

Mögliche Einflüsse der Störvariablen Motivation (direkt), Messzeitpunkt und Testform wurden nicht über das Untersuchungsdesign kontrolliert.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Behelfsweise wurden die Trainings- und Kontrollgruppe hinsichtlich soziodemographischer Merkmale (u.a. Alter, Geschlecht, Studienfach, Auslandserfahrung) und ihrer Motivation (Versuchspersonenstunden als Teil der Studienleistung vs. andere Motivation) verglichen. Die Vergleichbarkeit der Gruppen wurde anhand von Mehrfelder- χ^2 -Tests bzw. T-Test bei metrisch skalierten Merkmalen überprüft (Tab.3). Zwischen den Gruppen bestanden keine signifikanten Unterschiede bezüglich der soziodemographischen Daten mit der Ausnahme des Merkmals der Motivation. Bei der Motivation unterschied sich die Trainings- von der Kontrollgruppe. In der Kontrollgruppe gab es signifikant weniger Probanden (65%) die eine Versuchspersonenstunde bei „Sona“ gewünscht haben als in der Trainingsgruppe (88%).

7.4 Instrumente

Für die Evaluation des Trainings auf den Ebenen „Reaktion“ und „Lernen“ nach dem Modell von Kirkpatrick wurden unterschiedliche Messinstrumente verwendet (Ehner, 2007).

7.4.1 Bewertung des Trainings durch die Trainees

Für die Erhebung der Reaktion der Trainees auf das Training wurde ein Fragebogen „Reaktion auf das Training“ entwickelt, der die Bewertung des Inhalts und der Methoden des Trainings, des Interesses und des Lernertrags, der Trainerin und des Trainings in der Gesamtbewertung erfasst (Anhang B: Reaktion auf das Training). Die Fragebögen aus den „Evaluationsstudien zu interkulturellen Gruppen-Trainingsprogrammen“ von Roterling-Steinberg (2009) sowie die Evaluationsbögen von Tutorien zum Thema Mediation der Universität von Rogmann (2012) wurden als Grundlage zur Konstruktion der Items verwendet.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 4

Die interne Konsistenz sowie die Itemanzahl der Skalen des Fragebogens „Reaktion auf das Training“

Skala	Cronbach`s Alpha	Itemanzahl
Inhalt	.77	8
Interesse und Lernertrag	.86	7
Trainerin	.85	8
Methode Rollenspiel	.91	5
Methode Power Point Präsentation	.76	4
Methode schriftlicher Übungsteil mit Auswertung im Plenum	.74	5

Anmerkung. N betrug 33, da die Messung nur bei der Trainingsgruppe durchgeführt werden konnte.

Der Fragebogen besteht aus sechs unterschiedlichen Skalen. Die Reliabilität wurde anhand der in der Stichprobe gewonnenen Daten geprüft und kann als ausreichend bewertet werden. Das Cronbach`s Alpha betrug über die Skalen hinweg .74 bis .91 (Tab.4.).

Bei den Skalen „Inhalt und Methoden“, „Interesse und Lernertrag“, „Trainerin“ sollten die Teilnehmenden auf einer vierstufigen Likert-Skala angeben, inwieweit die vorgegebene Aussage ihrer Meinung nach zutreffend ist (1 = „sehr zutreffend“ bis 4 = „nicht zutreffend“). Beispielitems waren: „Medien wurden im Training sinnvoll eingesetzt; Begleitmaterialien sind so aufbereitet, dass sie mein Lernen unterstützen“ oder „Die Trainerin förderte Eigeninitiative und Aktivität“.

Bei den Skalen „Gesamtbewertung des Trainings“ und „Gesamtbewertung der Trainerin“ sollten die Teilnehmenden eine Bewertung in Form von Schulnoten (1 =

„sehr gut“ bis 6 = „ungenügend“). Ein Beispielitem war „Gesamtnote für das Training auf einer Schulnotenskala“.

7.4.2. Fähigkeit der isomorphen Attribution von russischen Interaktionspartnern

Zur Messung der Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktion mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren, wird das Manual aus dem Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte „Beruflich in Russland“ verwendet (Yoosefi & Thomas, 2012). Es ist ein nach dem Cultur Assimilator-Trainingsansatz entwickeltes schriftlich dargebotenes Selbstlern-Trainingsmanual, das deutsche Manager, Fach- und Führungskräfte auf einen beruflichen Aufenthalt in Russland vorbereiten soll. Kinast (2005) beschreibt den Manualaufbau folgendermaßen: Den Trainees werden kritische Interaktionssituationen zwischen deutschen und russischen Interaktionspartnern präsentiert, bei denen jeweils ein spezifischer russischer Kulturstandard vermittelt wird. Der russische Interaktionspartner zeigt eine für den deutschen Interaktionspartner unerwartete Reaktion. Daraufhin werden jeweils vier unterschiedliche Erklärungen für das Verhalten des russischen Interaktionspartners vorgeschlagen. Davon stellt eine Erklärung eine aus der russischen Sicht kulturadäquate Interpretation dar, die anderen Erklärungen beinhalten Fehlinterpretationen, die typisch für nichtrussische Interaktionspartner sind und auf Unkenntnis kultureller Einflussfaktoren, auf ethnozentrischen Denken oder Vorurteilen beruhen (Kinast, 2005). Trainees sollen die ihrer Meinung nach kulturadäquateste Erklärung auswählen und kreuzen hierfür bei

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

jeder Erklärungsalternative auf einer vierstufigen Likert-Skala an, wie zutreffend sie diese finden (1 = „nicht zutreffend“ bis 4 = „sehr zutreffend“).

So sieht beispielsweise eine kritische Interaktionssituation „Pausenregelung“ aus: *„Herr Wittmann, Manager eines großen internationalen Hotels in Sankt Petersburg, ist verärgert. Die Pausen für die Mitarbeiter im Hotel müssen so geregelt werden, dass in manchen Abteilungen, zum Beispiel in der Wäscherei und der chemischen Reinigung, immer eine Person anwesend ist. Herr Wittmann hat dies mehrmals angeordnet, aber die Mitarbeiter schließen einfach zu und gehen alle zusammen in die Pause. Eines Tages ruft ein Gast an, er müsse dringend abreisen und seine Hemden aus der Wäscherei holen; da sei aber niemand. Es tritt genau der Fall ein, den Herr Wittmann vermeiden wollte. Er ermahnt seine Angestellten also ein weiteres Mal. Dennoch gehen am nächsten Tag die Frauen aus der Wäscherei wieder alle gemeinsam in die Pause.“* (Yoosefi & Thomas, 2012)

Zu dieser Interaktionssituation werden vier mögliche Erklärungen mit jeweils wiederum vier Bewertungsalternativen angeboten. So sieht beispielhaft eine Erklärung mit den Bewertungsalternativen aus:

Erklärung a.) *„Ein sehr ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl erlaubt es nicht, jemanden allein in der Abteilung und später in der Kantine essen zu lassen. Das Bedürfnis, gemeinsam Mittag zu machen, ist größer als die Angst vor einer Rüge des Herrn Wittmann“;*

Bewertungsalternativen: *„sehr zutreffend“*, *„eher zutreffend“*, *„eher nicht zutreffend“*, *„nicht zutreffend“* (Yoosefi & Thomas, 2012).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Daraufhin bekommen die Trainees Feedbacks über die Angemessenheit aller Erklärungsalternativen sowie eine Begründung dafür, warum aus der Sicht der russischen Kultur die Interpretation kulturadäquat, plausibel oder kulturinadäquat ist. Das Feedback zu der Erklärung a. von der Interaktionssituation „Pausenregelung“ sieht folgendermaßen aus:

Feedback zu der Erklärungsalternative a.) *„Mit dieser Antwort haben Sie den Hauptgrund getroffen. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl ist für einen Außenstehenden fast unbegreiflich. Die Frauen arbeiten den ganzen Tag zusammen, machen zusammen Pause, sitzen in der Kantine an einem Tisch und unterhalten sich in ihrem Kreis. Das nennt man in Russland Kollektiv. Man kennt einander gut, man versucht, miteinander gut auszukommen, man kann dem anderen fast alles beichten.“* (Yoosefi & Thomas, 2012)

Diese Feedbacks enthalten die wesentlichen Merkmale der russischen Kulturstandards und weisen auf bedeutsame kulturelle Unterschiede zwischen russischen und deutschen Interaktionspartnern hin¹ (Kinast, 2005).

Der Trainingsablauf sieht zusammengefasst folgendermaßen aus: erst werden den Trainee eine Interaktionssituation mit vier unterschiedlichen Erklärungen für diese Interaktion präsentiert. Die Trainees sollen bei jeder der vier Erklärungen bewerten, wie zutreffend diese ihrer Meinung nach ist. Dann wird ein Feedback zu jeder Erklärung angeboten, wie kulturadäquat, plausibel oder kulturinadäquat diese ist.

¹ Es wird nicht der gesamte Manualaufbau beschrieben, sondern nur der Teil, der für das Verständnis der Verwendung des Manuals als Diagnostikinstrument von Bedeutung ist.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

In dieser Arbeit wurde das Trainingsmanual als Diagnostikinstrument verwendet. Zu diesem Zweck wurden aus dem Trainingsmanual fünf kritische Interaktionssituationen ausgewählt, bei denen diejenigen russischen Kulturstandards eine Rolle spielen, die ebenfalls in dem hier beschriebenen Training vermittelt wurden.

Aus den Rückmeldungen wurde ein Auswertungsschlüssel (Anhang 3) entwickelt. Auf der inhaltlichen Grundlage der Feedbacks zu den Erklärungsalternativen hat die Autorin bewertet, in wieweit jeweils jede einzelne Erklärung zutraf. Je nachdem wie eine Erklärung von der Testperson auf der einen Seite und von der Autorin auf der anderen Seite bewertet wurde, wurde für jede Erklärung von einem bis zu vier Punkten vergeben. Durch den Mittelwert aller Punkte wurde ein Gesamtscore berechnet. Da alle Antwortalternativen mit den jeweils vergebenen Punkten in die Berechnung der Gesamtscores eingehen, könnte es Korrelationen zwischen der Antwortalternativen geben, was zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen würde. Deswegen wurden die Interkorrelationen der einzelnen Antwortalternativen pro kritische Interaktionssituation ausgerechnet (Anhang). Tatsächlich gab es einige niedrige Korrelationen. Aus diesem Grund wurde eine zweite zusätzliche Auswertungsmethode zum Vergleich angewendet, bei der ein Mittelwert der ausschließlich besten Antwortalternativen - „Score der besten Alternativen“ gebildet wurde. Der Lernzuwachs im „Gesamtscore“ und „Score der besten Alternativen“ wurden dann miteinander verglichen. Bei der Methode des „Scores der besten Alternativen“ findet aufgrund des Weglassens von Antwortalternativen ein Datenverlust statt.

7.4.3 Interkulturelle Sensibilität

Nach dem Studium der Fachliteratur wird deutlich, dass gängige Verfahren zur Messung der interkulturellen Sensibilität, wie der „Intercultural Development Inventory“ (Bennett & Hammer, 1998) und der „Intercultural Sensitivity Inventory“ (Bhawuk & Brislin, 1992), aus den USA kommen und aufgrund der ausschließlichen Validierung an US-amerikanischen Stichproben nicht als kulturunabhängig bewertet werden können. Darüber hinaus werden in der Literatur, die ihnen zu Grunde liegenden theoretischen Modelle, sehr kontrovers diskutiert und es besteht das Problem der geeigneten Übersetzung (Schneider, 2005). Schneider (2005) entwickelte in ihrer Diplomarbeit ein deutschsprachiges Instrument. Dieses besteht aus zwei Skalen: „Kulturbewusstsein“ und „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“.

„Kulturbewusstsein“ wird als eine ethnorelative, interkulturell sensible Einstellung operationalisiert. Diese beinhaltet, dass der kulturelle Hintergrund von Personen eine wesentliche Rolle in interkulturellen Begegnungen spielt. Dabei werden den Probanden 10 Items mit Aussagen wie „Man kann nicht davon ausgehen, nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt in einem fremden Land integriert zu sein“ präsentiert und sie kreuzen auf einer vierstufigen Likert-Skala an, wie zutreffend sie die Aussagen finden (1 = „nicht zutreffend“ bis 4 = „sehr zutreffend“). Eine hohe Ausprägung spricht für eine Wertschätzung der kulturellen Bedeutung in multikulturellen Begegnungen und damit für eine interkulturell sensible Sichtweise und eine niedrigen Ausprägungen für eine Geringschätzung des Kulturfaktors und damit für interkulturell unsensible Sichtweise.

Bei der Skala „Bedeutungszuschreibung des kulturspezifischen Wissens“ wird eine hohe Ausprägung bei einer Testperson als ein phänomenologisches, kulturallgemei-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

nes Verständnis und damit interkultureller Sensibilität operationalisiert. Es wird angenommen, dass diese Testperson die Einstellung hat, dass ausschließlich objektives, faktenorientiertes Wissen über eine Fremdkultur für einen effektiven interkulturellen Austausch nicht ausreicht, sondern allgemeine Kenntnisse in interkulturellen Kommunikationsabläufen für notwendig sind. Niedrige Ausprägungen stehen damit für die Einstellung, dass kulturspezifische Kenntnisse für eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ausreichen. Die Skala besteht aus 9 Items mit Aussagen wie „Mit Kenntnissen in Geschichte, Politik und Geographie über ein fremdes Land weiß man auf Einheimische einzugehen“. Das Antwortformat ist hier ebenfalls eine vierstufigen Likert-Skala (1 = „nicht zutreffend“ bis 4 = „sehr zutreffend“).

Dieses Instrument zur Messung der interkulturellen Sensibilität wird aufgrund der oben beschriebenen Probleme der gängigen Verfahren verwendet, obwohl eine ausreichende Validierung sowie Normierung der endgültigen Testversion fehlen. Behelfsweise werden die interne Konsistenz (Reliabilität) der beiden Skalen an den gewonnenen Daten aus der vorliegenden Stichprobe sowie der postulierte zwei-faktorielle Konstruktaufbau (interne Validität) geprüft.

Zur Überprüfung der internen Konsistenz wurde Cronbach's Alpha berechnet. Bei der Skala „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ betrug es .74 und bei der Skala „Kulturbewusstsein“ .76. Die Reliabilität konnte somit als ausreichend hoch bewertet werden.

Zur Überprüfung der Faktorenstruktur wurde eine Faktorenanalysen (Hauptkomponentenanalysen mit anschließender Varimax-Rotation) durchgeführt (Anhang Tabelle 1). Die von Schneider (2005) vorgeschlagene Faktorenstruktur konnte bestätigt werden.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Auf dem ersten Faktor laden die gleichen 10 Items (Faktorladung .40 - .77) wie sie von Schneider der Skala „Kulturbewusstsein“ zugeordnet werden und auf den zweiten Faktor laden die gleichen 9 Items (Faktorladung .48 - .67) wie sie von Schneider der Skala „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ zugeordnet werden. Das Item „Der Kontakt zu Personen einer fremden Kultur ist in unserem Land so alltäglich geworden, dass auch im Ausland kaum Probleme im Umgang mit Einheimischen auftreten“, das Schneider der Skala „Kulturbewusstsein“ zuordnet hat, lädt auf beiden Faktoren hoch. Es lädt .44 auf dem ersten und .43 auf dem zweiten Faktor. Da eine Doppelladung als Ausschlusskriterium für ein Item bei der Testkonstruktion gilt, wurde zusätzlich geprüft, ob sich das Cronbach's Alpha erhöht, wenn das Item ausgeschlossen wird. Das Cronbach's Alpha sink jedoch in diesem Fall für die Skala „Kulturbewusstsein“ von .76 auf .75. Auf dieser Grundlage wurde die Doppelladung des Items vernachlässigt und das Item für die weitere Berechnung in dieser Untersuchung beibehalten. Die weitergehend bestätigte Faktorenstruktur sowie die ausreichend hohe interne Konsistenz sprachen dafür, dass „Kulturbewusstsein“ sowie Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ geeignete Indikatoren zur Erfassung der interkulturellen Sensibilität sind. Die mit dem Fragebogen erhobenen Daten wurden für die Hypothesenprüfung verwendet.

7.4.4 Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen

Das Konstrukt „Perspektivübernahme“ wird im ISK von Kanning (2009) als die Fähigkeit und die Bereitschaft, sich in andere Menschen hinein zu versetzen und aus dieser Perspektive die Umwelt zu betrachten, operationalisiert. Für die Messung der „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“ wurden die Formulierungen von den in der Tabelle dargestellten Items aus der Skala „Perspek-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

tivübernahme“ ausgewählt und angepasst (Tab.5). Zum einen wurde sie auf den interkulturellen Kontext spezialisiert. Zum anderen erhebt ISK-Skala „Perspektivübernahme“ den Ist-Zustand der Testperson. Die adaptierte Skala „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“ erhebt jedoch den Soll-Zustand, um mögliche Einstellungsänderung nach dem interkulturellen Training zu erfassen.

Wie bei den anderen Messinstrumenten ist das Antwortformat hier ebenfalls eine vierstufige Likert-Skala, wobei die „1“ als „nicht zutreffend“ und die „4“ als „sehr zutreffend“ kodiert wurden.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 5

Gegenüberstellung der Ursprungsitems und der adaptierten Items für die Skala „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“

Ursprungs-Items	Adaptierte Items
In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.	In interkulturellen Begegnungen ist es wichtig, die Sachlage auch aus der Perspektive meines Gesprächspartners zu sehen.
In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.	In Situationen, in denen unterschiedliche Kulturen eine Rolle spielen, will ich versuchen, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.

Anmerkungen. Die Ursprungsitems stammen aus der Skala „Perspektivübernahme“ aus dem Inventar für soziale Kompetenzen (Kanning, 2009)

7.4.5 Akkulturationsstrategien

Zur Messung der Akkulturationsstrategien wurde der „Acculturation Index“ von Ward & Kennedy (Ward & Kennedy, 1994; Ward & Rana-Deuba, 1999) von der Autorin ins Deutsche übersetzt. Die Probanden kreuzten auf einer sechsstufigen Likert-Skala an, wie ähnlich (von 1 = „sehr unähnlich“ bis 6 = „sehr ähnlich“) sie in 21 unterschiedlichen Bereichen (z.B. Kleidungsstil, politische Einstellung) den Leuten aus ihrem Heimat- und den Leuten aus ihrem Gastgeberland sind (Anhang). Insgesamt besteht der Fragebogen aus 42 Items.

7.5 Auswertungsmethoden

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte über SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) der Version 21. Allen inferenzstatistischen Tests wurde ein Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ zugrunde gelegt. Die Voraussetzungen der Normalverteilung wurden

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

mit dem Kolomogorov-Smirnov-Test, die Varianzhomogenität mit dem Levene-Test überprüft und waren, sofern nicht anders dargestellt, erfüllt. Bei Mittelwertsvergleichen wurden zur Abschätzung der Größe der Unterschiede die Effektmaße berechnet. Für die durchgeführten Varianzanalysen wurden dafür „eta²“ und für die t-Tests „d“ nach Cohen (1988) berechnet. Die Interpretation orientiert sich dabei an der konventionellen Unterscheidung in kleine ($d \geq .20$), mittlere ($d \geq .50$) und große Effekte ($d \geq .80$) (Bortz & Döring, 2006). Die Effektstärke „eta²“ kann nach Cohen (1988) Effektstärke f überführt werden. In Analogie zu f lassen sich die eta²-Kennwerte für kleine ($\eta^2 \geq .0099$), mittlere ($\eta^2 \geq .0588$) und große Effekte ($\eta^2 \geq .1379$) ableiten.

Zur Überprüfungen der Zufriedenheitshypothese (Hypothese 1) wurden die deskriptiven Daten des Fragebogens „Reaktion auf das Training“ ausgewertet.

Zur Überprüfung der Veränderungshypothesen wurden die Daten der Fragebögen „Interkulturelle Sensibilität“ sowie „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“ (zweite bis vierte Hypothesen) mit der zweifaktoriellen Varianzanalyse ausgewertet (Bortz & Döring, 2006).

Da die Hauptzielgruppe der Leserschaft dieser Arbeit aus praktischen Anwendern besteht, wurde neben der Korrektheit der statistischen Methodik ein Fokus auf die Anschaulichkeit der Auswertungsmethoden und der Ergebnisdarstellung gelegt. Es wurde daher zusätzlich eine nicht gängige, jedoch anschauliche Auswertungsmethode angewendet. Hierfür wurde der Lernzuwachs in der Experimental- und Kontrollgruppe verglichen. Für jeden Probanden wurde ein Differenzwert zwischen dem Vor- und Nachtest

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

gebildet. Die Mittelwerte der Differenzwerte zwischen der Kontroll- und Experimentalgruppe wurden dann mittels des T-Tests verglichen.

Bei der vierten Hypothese erfolgte die Datenauswertung einmal für den „Gesamtscore“ und einmal für den „Score der besten Alternativen“. Da die Daten doppelt getestet wurden, wurde die Bonferroni-Korrektur² angewendet, um der α -Inflation entgegen zu wirken. Das Signifikanzniveau wurde bei dieser Hypothesentestung $\alpha = .05$ auf $\alpha = .025$ angehoben.

Zur Prüfung der fünften Hypothese wurden die Daten des Fragebogens „Bereitschaft zur Perspektivübernahme“ nicht mit der zweifaktoriellen Varianzanalyse, sondern mit einem nonparametrischen Verfahren ausgewertet, da bei den Ausgangswerten die Voraussetzungen der Normalverteilung und der Varianzhomogenität verletzt sind. Für den Mittelwertsvergleich zwischen dem Vor- und Nachtest innerhalb der Trainings- sowie Kontrollgruppe wurde der U-Test nach Mann und Whitney für abhängige Stichproben verwendet. Für den Mittelwertsvergleich zwischen den Gruppen im Vor- und Nachtest wurde der Wilcoxon-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Hierbei wurde aufgrund der doppelten Testung ebenfalls die Bonferroni-Korrektur² angewendet und das Signifikanzniveau wurde $\alpha = .025$ angehoben.

Es wurde ebenfalls die zweite zusätzliche Auswertungsmethode des Mittelwertsvergleichs der Differenzwerte verwendet, um den Lernzuwachs in der Experimental- und Kontrollgruppe zu vergleichen. Hier wurde der U-Test nach Mann und Whitney verwendet.

²Folgende Formel wurde verwendet $\alpha_{\text{adj}} = \frac{\alpha}{(p)}$ (α_{adj} = adjustierter Alpha-Fehler; p=Anzahl der Faktorstufen)

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Zur Beantwortung der explorativen Fragestellung bezüglich der Akkulturationsstrategien bei den Probanden wurden die Mittelwerte im Vor- und Nachtest zwischen der Trainings- und Kontrollgruppe in der Identifikation mit dem Heimatland und dem Gastgeberland mittels einer mehrfaktoriellen Varianzanalyse verglichen.

8 Ergebnisse

In der Hypothese 1. wurde davon ausgegangen, dass die Trainees das Training positiv bewerten. Die deskriptive Auswertung ergab in den Skalen, die unterschiedlich Teilaspekte des Trainings erfassen, Mittelwerte unter dem Score von 2 ($M \leq 2$), wobei am besten die „Trainerin mit“ 1,18 (SD=,05) und am schlechtesten die „Methode schriftlicher Übungsteil mit Auswertung im Plenum“ mit 1,86 (SD=,09) bewertet wurde (Tab.6).

Der Wert 4 entspricht auf der Likert-Skala des Fragebogen zur Reaktion auf das Training der Aussage: „eher zutreffend“. Die Gesamtnote für das Training betrug 1,58 (SD =,12) und für die Trainerin 1,18 (0,7) auf der Schulnotenskale. Daraus lässt sich schließen, dass die Trainees das Training positiv bewertet haben.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 6

Die Ergebnisse der einzelnen Skalen des Fragebogens „Reaktion auf das Training“

Skala	M (SD)
Inhalt	1,29 (.06)
Interesse und Lernertrag	1,54 (.09)
Trainerin	1,18 (.05)
Methode Rollenspiel	1,78 (.08)
Methode Präsentation	1,54 (.09)
Methode schriftlicher Übungsteil mit Auswertung im Plenum	1,86 (.09)
Gesamtnote für das Training auf der Schulnotenskala	1,58 (.12)
Gesamtnote für die Trainerin auf der Schulnotenskala	1,18 (.07)

Beispielsweise äußerten Trainees im Feedback: „Es war sehr interessant und endlich mal eine Sona Studie, in der man auch etwas für sich selber mitnimmt!“ oder „Es hat mir rundum sehr gut gefallen: Struktur, Lautstärke, Pensum, Tempo. Vielen Dank“.

Die Hypothese 1. kann somit bestätigt werden.

In der zweiten und dritten Hypothese wurde davon ausgegangen, dass in den Skalen „Kulturbewusstsein“ und „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ in der Trainingsgruppe ein größerer Lernzuwachs stattgefunden hat als in der Kontrollgruppe. Die Ergebnisse der Varianzanalyse (Tab.7) zeigen eine signifikante Interaktion ($p = <.000$) des Gruppen- und Messwiederholungsfaktors (Zeit x Gruppe) sowohl in der Skala „Kulturbewusstsein“ ($\text{Eta}^2 = ,297$) als auch in der Skala „Bedeutungszuschreibung des kulturspezifischen Wissens“ ($\text{Eta}^2 = ,178$). Die Eta^2 -Kennwerte deuten auf große Effekte hin.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 7

Mittelwertvergleich der Ergebnisse aus den beiden Skalen des Fragebogens „Interkulturelle Sensibilität“ unter der Berücksichtigung des möglichen Einflusses des Messzeitpunktes und der Gruppenzugehörigkeit zu der Trainings – oder Kontrollgruppe (zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung)

Skala	Effekt	df	F	p	Eta ²
Kulturbewusstsein	Zeit	1	10,442	0,00***	,128
	Zeit x Gruppe	1	30,034	0,00***	,297
Bedeutungszuschreibung des kulturspez. Wissens	Zeit	1	30,521	0,00***	,301
	Zeit x Gruppe	1	15,422	0,00***	,178

Anmerkung. *p< .05, ***p< .001

Der Lernzuwachs war bei beiden Skalen in der Trainingsgruppe höher als in der Kontrollgruppe (Abb. 3 und 4). Bei der Skala „Kulturbewusstsein“ hat sich der Mittelwert in der Trainingsgruppe durchschnittlich um 0,32 Punkte erhöht und in der Kontrollgruppe um 0,08 Punkte gesenkt. Bei der Skala „Bedeutungszuschreibung des kulturspezifischen Wissens“ hat sich der Mittelwert in der Trainingsgruppe durchschnittlich um 0,33 Punkte und in der Kontrollgruppe um 0,05 Punkte erhöht (Tab.8).

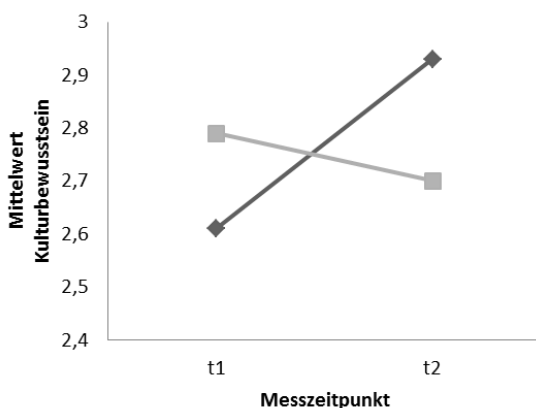


Abbildung 4. Lernzuwachs Kulturbewusstsein

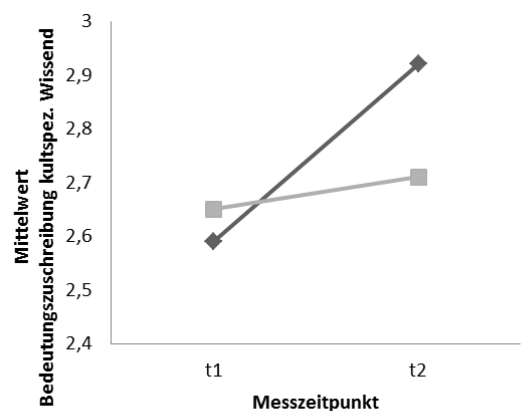


Abbildung 3. Lernzuwachs Bedeutungszuschreibung kulturspez. Wissens

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 8

Deskriptive Daten des Fragebogens „Interkulturelle Sensibilität“: Mittelwerte sowie Differenzwerte

Skala	Gruppe	Ausgangswerte		Differenzwerte
		M (SD) _{t1}	M (SD) _{t2}	M (SD)
Kulturbewusstsein	Trainings-	2,61 (,47)	2,93 (,39)	,32 (,34)
	Kontroll-	2,79 (,45)	2,70 (,40)	-,08 (,29)
Bedeutungszuschreibung des kulturspez. Wissens	Trainings-	2,59 (,42)	2,92 (,41)	,33 (,30)
	Kontroll-	2,65 (,38)	2,71 (,40)	,06 (,29)

Der T-Test zeigt bei beiden Skalen einen signifikanten Unterschied zwischen den Differenzwerten ($p = <.000$). Die Effektstärke beträgt bei Mittelwertsvergleich der Differenzwerte von der Skala „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“ $d = 0,923$ und bei der Skala „Kulturbewusstsein“ $d = 1,289$. Beide Cohen's d-Kennwerte deuten auf einen großen Effekt hin.

Die Hypothesen 2. und 3. können somit bestätigt werden.

In der vierten Hypothese wurde davon ausgegangen, dass in der Skala „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“ in der Trainingsgruppe ein größerer Lernzuwachs stattgefunden hat als in der Kontrollgruppe. Die Ergebnisse der Varianzanalyse zeigen eine signifikante Interaktion ($p = <.01$) des Gruppen- und Messwiederholungsfaktors (Zeit x Gruppe) sowohl bei der Auswertung des „Gesamtscores“ ($\text{Eta}^2 = ,085$) als auch bei der Auswertung des „Scores der besten Alternativen“ ($\text{Eta}^2 = ,468$) (Tab.8). Die Eta^2 -Kennwerte deuten auf einen mittleren bis großen Effekt, je nach Auswertungsmethode, hin (Tab.9).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 9

Mittelwertvergleich der Ergebnisse des Fragebogens „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“ für den „Gesamtscore“ und den „Score der besten Alternativen“ unter der Berücksichtigung des möglichen Einflusses des Messzeitpunktes und der Gruppenzugehörigkeit zu der Trainings – oder Kontrollgruppe (zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung)

Skala	Effekt	df	F	p	Eta ²
Fähigkeit der isomorphen Attribution „Gesamtscore“	Zeit	1	27,732	0,00***	,281
	Zeit x Gruppe	1	6,629	0,01**	,085
Fähigkeit der isomorphen Attribution „Score der besten Alternativen“	Zeit	1	93,955	0,00***	,570
	Zeit x Gruppe	1	62,373	0,00***	,468

Anmerkung. **p< .01, ***p< .001

Der Lernzuwachs ist bei beiden Auswertungsmethoden in der Trainingsgruppe höher als in der Kontrollgruppe (Abb. 4 und 5). Der Mittelwert des „Gesamtscores“ hat sich in der Trainingsgruppe durchschnittlich um 0,18 Punkte und in der Kontrollgruppe um 0,06 Punkte erhöht. Der Mittelwert des „Score der besten Alternativen“ hat sich in der Trainingsgruppe durchschnittlich um 0,88 Punkte und in der Kontrollgruppe um 0,09 Punkte erhöht (Tab.10).

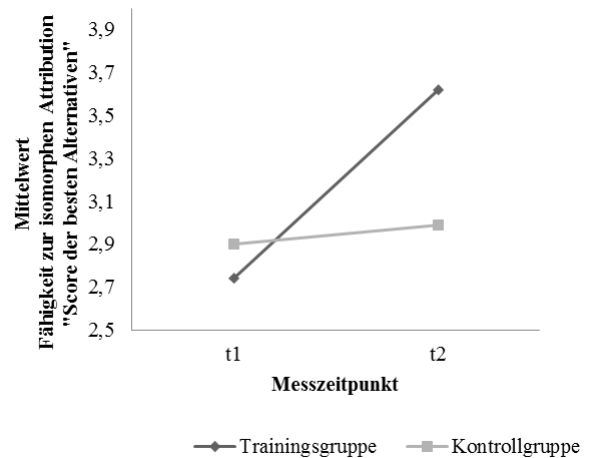
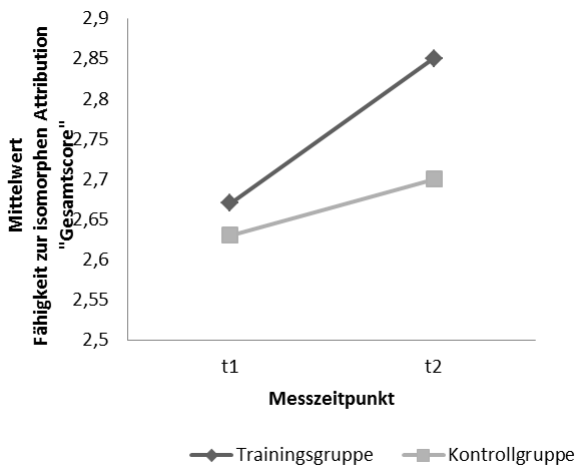


Abbildung 6. Lernzuwachs Fähigkeit zur isomorphen Attribution „Gesamtscore“

58 Abbildung 5. Lernzuwachs Fähigkeit zur isomorphen Attribution „Score der besten Alternativen“

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 10

Mittelwerte und die Differenzen der Mittelwerte des Fragebogens „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktionen mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“

Skala	Gruppe	Ausgangswerte		Differenzwerte
		M (SD) _{t₁}	M (SD) _{t₂}	M (SD)
Fähigkeit der isomorphen Attribution „Gesamtscore“	Trainings-	2,67 (.25)	2,85 (.27)	,18 (.18)
	Kontroll-	2,63 (.03)	2,70 (.03)	,06 (.20)
Fähigkeit der isomorphen Attribution „Score der besten Alternativen“	Trainings-	2,74 (.07)	3,62 (.07)	,88 (.52)
	Kontroll-	2,90 (.07)	2,99 (.07)	,09 (.33)

Der T-Test zeigt bei beiden Auswertungsmethoden einen signifikanten Unterschied zwischen den Differenzwerten ($p = <.01$) (Tab.9). Die Effektstärke beträgt beim Mittelwertsvergleich der Differenzwerte bei der Auswertungsmethode „Gesamtscore“ $d = 0,0606$ und bei der Auswertungsmethode „Score der besten Alternativen“ $d = 1,857$. Der erste Kennwert Cohen's d-Kennwerte deuten auf einen mittleren und der zweite auf einen großen Effekt hin.

Die Hypothese 4. kann bestätigt werden.

In der vierten Hypothese wurde davon ausgegangen, dass in der Skala „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“ in der Trainingsgruppe ein größerer Lernzuwachs stattgefunden hat als in der Kontrollgruppe. Die Ergebnisse des Mann-Whitney U-Test zeigen, dass die Trainings- und Kontrollgruppen sich in ihren Mittelwerten im Vortest nicht signifikant unterscheiden ($Z = -,093$, $p = ,93$), was auf die Vergleichbarkeit der Gruppen hindeutet. Im Nachtest unterscheiden sich die Gruppen jedoch signifikant ($Z = -2,64$, $p = ,01^{**}$).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 11

Mittelwertvergleich der Skala „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“ - Mann-Whitney U-Test und die Differenzen der Mittelwerte

Skala	Gruppe	Ausgangswerte		Differenzwerte
		M (SD)t ₁	M (SD)t ₂	M (SD)
Bereitschaft zur Perspektivübernahme	Trainings-	3,74 (.42)	3,72 (.42)	,17 (.39)
	Kontroll-	3,91 (.26)	3,66 (.43)	-,06 (.43)

Anmerkung. **p < .01

Die Ergebnisse des Wilcoxon-Tests zeigen, dass der Mittelwert in der Trainingsgruppe signifikant gestiegen ist ($Z = -2,33$, $p = ,020^{**}$). Im Mittel bestätigt der Anstieg 0,17 Punkte (Tab.10). In der Kontrollgruppe ist jedoch kein signifikanter Anstieg zu verzeichnen ($Z = -,878$, $p = ,38$). Im Mittel beträgt der Abstieg -0,06 Punkte (Tab.11). Der Lernzuwachs ist demnach in der Trainingsgruppe höher als in der Kontrollgruppe (Abb.7). Der Mann-Whitney U-Test bestätigt beim Vergleich der Differenzwerte ebenfalls das Ergebnis und zeigte einen signifikanten Unterschied ($Z = -,0235$, $p = ,02^{**}$).

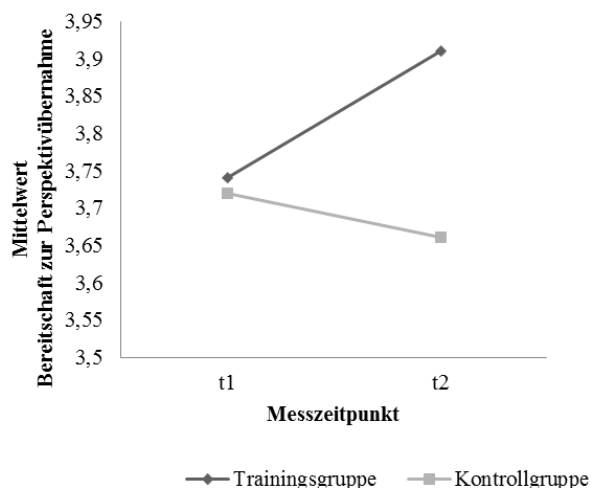


Abbildung 7. Lernzuwachs Bereitschaft zur Perspektivübernahme

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Bei der explorativen Fragestellung „Wie fällt die Bewertung der Identifikation mit dem Heimat- und Gastgeberland aus einem vergangenen Auslandsaufenthalt, beim Vortest (t1) und Nachtest (t2), bei den Teilnehmenden der Kontroll- und Trainingsgruppe aus?“ wurden die Mittelwertunterschiede zwischen Trainings- und Kontrollgruppe an den beiden Messzeitpunkten betrachtet, um Hypothesen diesbezüglich zu generieren.

Die Ergebnisse der Varianzanalyse zeigen, dass weder der Zeit- oder der Gruppenfaktor noch die Interaktionen zwischen den drei Faktoren einen signifikanten Einfluss haben. Ausschließlich der Faktor „Identifikation“ kann einen signifikanten Einfluss ($p < 0,00$) aufweisen. Eta²-Kennwert von .62 spricht für einen starken Effekt (Tab.12).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 12

Mittelwertvergleich der Identifikation mit dem Gast- und Heimatland unter der Berücksichtigung des möglichen Einflusses des Messzeitpunktes und der Gruppenzugehörigkeit zu der Trainings – oder Kontrollgruppe (mehrfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung)

Skala	Effekt	df	F	P	Eta2
Acculturation Index	Zeit	1	0,015	0,91	,000
	Zeit x Gruppe	1	0,005	0,94	,000
	Identifikation	1	117,747	0,00***	,624
	Identifikation x Gruppe	1	,694	0,408	,010
	Zeit x Identifikation	1	1,277	,262	,018
	Zeit x Identifikation x Gruppe	1	,000	,993	,000

Anmerkung. ***p< .001

Das bedeutet, dass das Training keine Auswirkung auf die Akkulturationsstrategie der Trainees hat. An der deskriptiven Auswertung in der Tabelle 12. kann man jedoch erkennen, dass die Identifikation mit dem Heimatland generell stärker war als mit Gastgeberland. Die Mittelwerte der Identifikation mit dem Gastgeberland bewegen sich in der Trainings- und Kontrollgruppe über die beiden Messzeitpunkte hinweg zwischen 3,54 und 3,70 Punkten. Die Mittelwerte der Identifikation mit dem Heimatland bewegen sich zwischen 4,33 und 4,60 Punkten (Tab.13).

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 13

Mittelwerte des Fragebogens „Acculturation Index“

Skala	Gruppe	Ausgangswerte	
		M (SD) _{t₁}	M (SD) _{t₂}
Identifikation mit dem Gastgeberland	Trainings-	3,54 (,86)	3,64 (,73)
	Kontroll-	3,60 (,80)	3,70 (,77)
Identifikation mit dem Heimatland	Trainings-	4,33 (,50)	4,34 (,46)
	Kontroll-	4,60 (,51)	4,49 (,50)

9 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde die entwickelte Trainingsmaßnahme nach den ersten zwei Bewertungsebenen („Reaktion“ und „Lernen“) des Modells von Kirkpatrick (2007) evaluiert. Die Wirksamkeit der Intervention konnte auf beiden Ebenen bestätigt werden. Die Reaktion von Trainees auf das Training fiel durchgehend positiv aus. Es konnte ein signifikanter Lernzuwachs in der „interkulturellen Sensibilität“, der „Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktion mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren“ und der „Bereitschaft zur Perspektivübernahme“ nachgewiesen werden. Zusätzlich wurden die Akkulturationsstrategien der Trainees aus einem vergangenen Auslandsaufenthalt explorativ betrachtet. Zu diesem Zweck wurde die Identifikation mit dem Heimatland und einem Gastgeberland als ein Teil des Akkulturationsprozesses betrachtet. Das Training hat keine Auswirkungen auf die Akkulturationsstrategien gezeigt. Die Identifikation mit dem Heimatland fiel über die Gruppen und die Messzeitpunkte hinweg größer als die Identifikation mit dem Gastgeberland aus.

9.1 Trainingskonzept

In diesem Unterkapitel wird der Hauptschwachpunkt des Trainings kritisch beleuchtet. Es werden Erweiterungen des Trainingskonzeptes vorgeschlagen, um diesen zu beseitigen. In den Trainings wurde in Diskussionen und Feedbackrunden mehrmals angesprochen, dass die Trainees das Gefühl gehabt hätten, dass während des Trainings Stereotype oder Vorurteile reproduziert bzw. aktiviert wurden. Ein Teilnehmer bewertet das Trainings insgesamt mit der Note „4“ und äußerte im schriftlichen Feedback: „Die Kritik

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

bezieht sich auf die Reproduktion empirisch empfundener Stereotype, nicht auf die Methode oder Trainerin“. Bei kulturspezifischen Trainings besteht grundsätzlich die Gefahr, durch die Beschreibung der Kultur einer Gruppe, Stereotypen und Vorurteile zu aktivieren und zu verstärken (Kinast, 2005; Leenen, 2007). In dem vorliegenden Trainingskonzept werden im kulturspezifischen Teil „die Russen“ und „die Deutschen“ als Gruppen kategorisiert, was die Gefahr der Depersonalisierung Einzelner und damit die Gefahr von Stereotypisierung birgt (Aronson et al., 2004). Eine Auseinandersetzung mit dem Thema erscheint im Training daher sinnvoll, um dieser Gefahr konstruktiv zu begegnen. Thomas (2006) schlägt eine Vermeidung von sozialen Vergleichsprozessen zwischen Fremd- und Eigengruppe, um der Stereotypisierung entgegen zu wirken. Das könnte für das konkrete Trainingskonzept bedeuten, dass die stark vereinfachende Kategorisierung „Wir-Deutschen“ und „Ihr-Russen“ im Laufe des Trainings relativiert werden sollte. Durch eine Erweiterung des Trainingskonzeptes um eine kulturallgemeine Einheit könnte man diesem Ziel näher kommen. Neben dem kulturspezifischen Teil des Trainings sollte der Fokus der Trainees darauf gerichtet werden, dass es nicht nur Kulturunterschiede auf nationaler Länderebene gibt. Es sollte betont werden, dass jede Art von Gruppe eine eigene Kultur entwickelt. Als erlebnisaktivierende Methode eignet sich hierzu beispielsweise das interkulturelle Planspiel von Kumbruck und Derboven (2009). Das Ziel der Übung ist es, den Einfluss impliziter Regeln in Gruppen erlebbar zu machen. Die Trainees werden in Gruppen (z.B. „Präriewölfe“ oder „Zitronenhaie“) mit vorgeschriebenen Verhaltensnormen eingeteilt werden. Diese Gruppen haben dann jeweils eigene „künstliche“ Kulturen und die Abgesandten sollen dann gemeinsam eine Stadt planen, in der alle Kulturen friedlich zusammen leben können.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Nazarkiewicz (2000) geht jedoch von der Annahme aus, dass Stereotypisierungen generell gar nicht vermieden werden können. Dabei ist es wichtig, die Funktion und die Gefahren von Stereotypisierungen zu thematisiert, um interkulturelles Lernen zu ermöglichen. Nazarkiewicz (2000) schlägt als Trainingsmaßnahme vor, mit Gesprächsverläufen der Stereotypenkommunikation nach der Methode der "Konversationsanalyse" zu arbeiten, um so gezielt eine Perspektivenerweiterung zu erzeugen. Diese Maßnahme könnte ebenfalls als eine Erweiterung des vorliegenden Trainingskonzeptes verwendet werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Stereotypisierung in jedem interkulturellen Training eine nicht zu verachtende Rolle einnimmt und aus diesem Grund thematisiert werden sollte, um ein konstruktives interkulturelles Lernen zu ermöglichen. Für das konkrete Trainingskonzept wird in diesem Sinne als Erweiterung eine Einheit zum Thema Stereotype und Vorurteile im interkulturellen Kontext empfohlen, in der zum einen eine theoretische Wissensvermittlung zu Funktionen und Gefahren von Stereotypen und Vorurteilen und zum anderen Diskussionsrunden sinnvoll wären. Analysen von Gesprächsverläufen der Stereotypenkommunikation nach der Methode der "Konversationsanalyse" können eingesetzt werden (Nazarkiewicz, 2000). Des Weiteren sollte neben dem kulturspezifischen Teil des Trainings, der sich speziell mit der deutschen und russischen Kulturbeschäftigt, der kulturallgemeine Teil erweitert werden, um den Fokus von sozialen Vergleichsprozessen zwischen Russen und Deutschen abzuwenden (Thomas, 2006). Das Planspiel von Kumbruck & Derboven (2009) kann hierzu als erlebnisaktivierende Maßnahme eingesetzt werden.

9.2 Bewertung des Trainings

In diesem Unterkapitel werden die am besten- und am schlechtesten bewerteten Trainingsaspekte herausgegriffen und diskutiert. Am besten wurde die Trainerin bewertet. Sie könnte in diesem Sinne als ein gutes Modell für zukünftige Trainer dienen. Es fehlt an dieser Stelle jedoch der Vergleich zu anderen Trainern, deshalb können nur Mutmaßungen über die Faktoren angestellt werden, welche zu der positiven Bewertung geführt haben. Es werden hier einige Faktoren aufgelistet, die augenscheinlich nahe liegen, jedoch eine zukünftigen empirischen Überprüfung bedürfen. Ein förderlicher Faktor, der bereits in der Literatur erwähnt wird, ist der russisch-deutsche interkulturellen Hintergrund der Trainerin, der die Authentizität im Training erhöht (Kinast, 2005). Die Trainees stellten diesen Aspekt im mündlichen Feedback ebenfalls positiv heraus. Insbesondere hätten sie von den eigenen Beispiele und Erfahrungen der Trainerin mit der deutschen und russischen Kultur profitieren können. Darüber hinaus hat die Trainerin im Laufe ihres Psychologiestudiums vertiefte Kenntnisse über psychologische Modelle erlangt sowie Kurse für Moderation von Gruppen besucht. Daneben verfügt sie bereits über praktischen Erfahrungen als Trainerin. Ein interkultureller Hintergrund bzw. Erfahrung mit den zu behandelnden Kulturen, ein Abschluss in Psychologie oder einem ähnlichem Studiengang sowie praktische Erfahrungen in der Erwachsenenbildung können somit als positive Voraussetzungen für eine erfolgreiche Trainingsleitung herausgestellt werden.

Am schlechtesten wurde die Methode „schriftlicher Übungsteil mit Auswertung im Plenum“ bewertet. Ein schriftliches Feedback dazu war: „Mir hat das Training sehr gut gefallen. Den schriftlichen Teil fand ich teilweise etwas unnötig, da es sich im Ge-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

sprach stark gedoppelt hat, jedoch habe ich es auch nicht als störend empfunden.“ Ähnliches wurde ebenfalls öfter im mündlichen Feedback angesprochen. Es wird jedoch trotzdem empfohlen, die Reflexionsübungen erst schriftlich einzeln durchzuführen und dann im Plenum auszuwerten, auch wenn es den Trainees redundant vorkommen mag. Sobald eine Aufgabe in der Gruppe bearbeitet wird, gerät der Trainee unter den sozialen Einfluss der Gruppe (Allport, 1985). Beispielsweise könnte der Konformitätsdruck der Gruppe den Reflexionsprozess des Trainees im Plenum stören (Asch, 1951). Deswegen ist eine erste schriftliche Reflexion in Einzelarbeit zu empfehlen. Die folgende Auswertung in der Gruppe ist ebenfalls unentbehrlich. Dem Trainer bietet sich so die Möglichkeit, die Überlegungen der Trainees mit seinem Expertenwissen zu ergänzen. Darüber hinaus tritt der Trainer so in Kontakt mit den Trainees und kann den Gruppenprozess im Training steuern.

9.3 Messinstrumente

In der Untersuchung werden zwei nicht validierte Messinstrumente: der „Test zur interkulturellen Sensibilität“ von Schneider (2005) und das Manual aus dem Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte „Beruflich in Russland“ (2012) als Diagnostikinstrument verwendet. Bei dem Test zur interkulturellen Sensibilität wurde Cronbach's Alpha für die beiden Skalen gemessen und eine Faktorenanalyse durchgeführt. Die Zwei-Faktorenstruktur wurde bestätigt und die beiden Skalen verfügten über ein ausreichend hohes Cronbach's Alpha. Das heißt, dass somit die Reliabilität sowie die Konstruktvalidität bestätigt werden konnte. Eine Validierung des Fragebogens kann somit als Nebenprodukt dieser Arbeit bezeichnet werden. Da es keine vergleichbaren Instrumente zur Messung der interkulturellen Sensibilität im deutschsprachigen Raum

gibt, ist dies ein wichtiges Ergebnis für die zukünftige Forschung. Eine Überprüfung der externen Validität steht noch aus.

Das Manual aus dem Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte „Beruflich in Russland“ wurde als Diagnostikinstrument verwendet. Ein Auswertungsschlüssel wurde dafür entwickelt. In der Arbeit konnte mit diesem Instrument ein Lernzuwachs aufgrund eines interkulturellen Trainings gemessen werden. Das spricht für die Eignung des Trainingsmanuals zu Diagnostikzwecken. Es wäre also in zukünftige Untersuchungen sinnvoll, eine Validierung dieses Instrumentes vorzunehmen.

9.4. Limitationen

Das Trainingskonzept ist inhaltlich auf die Förderung der Akkulturationsstrategie der Integration ausgerichtet. Es war jedoch nicht möglich, den Einfluss des Trainings auf die Akkulturationsstrategie der Probanden zu messen. Es fehlen geeignete Messinstrumente zur Messung der Akkulturationsstrategie vor einem folgenden Auslandsaufenthalt oder unabhängig von einem konkreten Auslandsaufenthalt. Die mit dem „Acculturation Index“ von Ward und (1994) erhobenen Daten zeigten weder Veränderung zwischen den Gruppen noch zwischen den Messzeitpunkten. Dies ist kein verwunderliches Ergebnis, dass die erhobene Identifikation mit dem Gastgeberland sich auf einen Auslandsaufenthalt aus der Vergangenheit bezog. Das heißt, dass die Akkulturationsstrategien aus der Vergangenheit erhoben wurden und das Training auf diese keinen Einfluss gehabt haben konnte. Es wurde jedoch als Nebenergebnis ein Unterschied zwischen der Identifikation mit dem Heimat- und Gastgeberland gefunden. Die Identifikation mit dem Heimatland war in dieser Stichprobe höher. Es wäre interessant, in zukünftigen Forschungen zu un-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

tersuchen, ob dieser Unterschied repliziert werden kann und nach möglichen Interpretationen für diesen zu suchen.

Da es sich bei der Arbeit um ein quasiexperimentelles Untersuchungsdesign handelt, können kausale Zusammenhänge zwischen Training und Lernzuwachs nicht eindeutig nachgewiesen werden. Der Einfluss möglicher Störvariablen wie Geschlecht, Studienfach und Auslandserfahrungen wurde kontrolliert. Alternative Erklärungen für den Lernzuwachs können jedoch nicht ausgeschlossen werden, da beispielsweise die Messzeitpunkte sowie die Testformen variierten. Die Motivation der Probanden, an der Studie teilzunehmen wurde nicht explizit erhoben. Es könnte sein, dass durch die Selbstselektion in der Trainingsgruppe besonders motivierte und interessierte Probanden gewesen sind und diese so einen signifikanten Lernzuwachs erfahren haben. Weniger interessierte Probanden würden möglicherweise ein anderes Ergebnis zeigen. Gegen diese Erklärung spricht, dass in der Trainingsgruppe mehr Probanden (88%) an der Erfüllungen einer Studienleistung interessiert waren, als in der Kontrollgruppe (65%). Das heißt, dass die Trainingsgruppe zumindest nicht aus reinem Interesse an der Studie teilgenommen hat.

Ein weiterer Kritikpunkt an der Studie ist, dass die Kontrollgruppe keine Alternativmaßnahme erhalten hat. Es könnte demnach sein, dass der Lernzuwachs in der AVs generell durch den Kontakt mit dem Thema der interkulturellen Unterschiede gekommen ist und nicht durch die Wirksamkeit der konkreten Trainingsmethode. Das bedeutet, dass die Möglichkeit besteht, dass jede alternative Auseinandersetzung mit dem Thema ebenfalls zum Lernzuwachs geführt haben könnte.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Es handelt sich darüber hinaus bei 88 % der Probanden um Psychologiestudierende. Das heißt, dass die Stichprobe nicht unbedingt als repräsentativ bewertet werden kann. Im Training wurden beispielsweise psychologische Modelle verwendet, die für Fachkundige möglicherweise leichter zu erfassen sind als für Laien.

Die Autorin hat das Training selbst entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Wenn der Forscher gleichzeitig der Versuchsleiter ist, wie es bei dieser Untersuchung der Fall ist, besteht die Gefahr des Rosenthal-Effektes (Huber, 1987). Es könnte sein, dass die Trainerin mit ihrer Erfolgserwartung bezüglich der Intervention die Probanden unbewusst beeinflusst hat und das Ergebnis der Untersuchung dadurch verzerrt ist. Die positive Bewertung der Trainerin durch die Probanden könnte dafür sprechen.

Der Erhebungszeitpunkt des Nachtestes fand unmittelbar nach dem Training statt. Die Trainingsinhalte waren den Trainees in dem Moment noch sehr präsent. Nachdem die Trainees ein dreistündiges Training zum Thema des Kultureinflusses auf ihr Verhalten absolviert haben, ist es beispielsweise nicht verwunderlich, dass sie einen höheren Score auf der Skala „Kulturbewusstsein“ erzielen. Es stellt sich die Frage, ob die gleichen Ergebnisse mit einem zeitlichen Abstand zum Training ebenfalls replizieren lassen.

9.5 Ausblick

Die Ergebnisse dieser Pilotstudie sprechen dafür, das Trainingskonzept um die im Kapitel 6.1 vorgeschlagenen Trainingseinheiten zu erweitern und weiter empirisch zu prüfen.

Eine Replizierung der gefundenen Ergebnisse bei einer weniger selektiven Stichprobe, beispielsweise bei Studierenden unterschiedlicher Studiengänge, wäre sinnvoll.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Darüber hinaus könnte das vorliegende Trainingskonzept mit den bereits etablierten Trainingskonzepten, wie beispielsweise dem „Culture Assimilator“ verglichen werden. Durch das Präsenztraining in der Gruppe mit einem ausgebildeten Trainer entsteht gegenüber dem schriftlichen Trainingsmanual des „Culture Assimilators“ ein organisatorischer und finanzieller Mehraufwand. So könnte unter kontrollierten Bedingungen geprüft werden, ob mit dem vorliegenden Trainingskonzept bessere Ergebnisse erzielt werden und sich damit der Mehraufwand lohnt.

Eine Überprüfung des Transfers in die Praxis steht auf der Verhaltens- und Ergebnisebene im Sinne des Evaluationsmodell von Kirkpatrick (Ehnert, 2007) aus. Es wäre zu klären, wie sich die Teilnahme von Studierenden aus Deutschland an diesem Training als Vorbereitung auf einen längeren Aufenthalt in Russland auswirken würde. Relevante Fragestellungen könnten sein, ob sie vermehrt die Akkulturationsstrategie der Integration anwenden und einen kognitiven sowie sozialen Kompetenzzuwachs erfahren würden. Das Training zielt neben der Förderung der Akkulturationsstrategie der Integration generell auf die Erhöhung der interkulturellen Sensibilität ab. Eine Überprüfung der Auswirkungen des Trainings auf die Trainees, die keinen Auslandsaufenthalt beabsichtigen und weiterhin in ihrem Heimatland bleiben, wäre ebenfalls interessant. Das könnte beispielsweise die Erhebung des Verhaltens der Probanden in Konflikten mit einer interkulturellen Komponente (z.B. ein Konflikt in der Universität mit einem ausländischen Kommilitonen) sein. Da zunehmend immer mehr junge Menschen im Rahmen der Globalisierung im In- und Ausland interkultureller Erfahrungen machen und dies auch von ihnen verlangt wird, ist nicht nur der Bedarf vorhanden, Maßnahmen zur interkulturellen

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Sensibilität zu entwickeln und durchzuführen, sondern ebenfalls ihre Wirksamkeit in der Praxis sicher zu stellen.

9.6 Fazit

Die Ergebnisse dieser Arbeit deuten darauf hin, dass die entwickelte und evaluierte Trainingsmaßnahme sich sowohl zur Vorbereitung von Studierenden aus Deutschland auf einen längeren Auslandsaufenthalt in Russland als auch zur generellen Steigerung der interkulturellen Sensibilität eignet. Die vorgeschlagenen Erweiterungen des Trainingskonzeptes sowie der Transfer der Trainingsergebnisse in die Praxis bedürfen einer empirischen Überprüfung. Ein Nebenprodukt der Arbeit ist, dass die verwendeten Messinstrumente zur Messung der interkulturellen Sensibilität sowie der Fähigkeit, das Verhalten von russischen Interaktionspartnern in Interaktion mit deutschen Interaktionspartnern isomorph zu attribuieren, sich als brauchbar erwiesen haben. In zukünftigen Untersuchungen wäre eine weitere Validierung dieser Instrumente sinnvoll.

10. Literaturverzeichnis

- Allport, G. (1985). The historical background of social psychology. In G. Lindzey & Aronson E. (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 1–46). New York: Random House.
- Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (2004). Vorurteile: Gründe und Gegenmaßnahmen. In Aronson, E., Wilson, T., Akert, R. (Ed.), *Sozialpsychologie* (pp. 480–527). München: Pearson Studium.
- Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. In Guetzkow (Ed.), *Groups, leadership and men* (pp. 177–190). Pittsburgh: Carnegie Press.
- Benet-Martínez, V., Lee, F., & Leu, J. (2006). Biculturalism and cognitive complexity expertise in cultural representations. *Journal of cross-cultural psychology*, 37(4), 386–407.
- Bennett, M. J. (1993). A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Experience* (pp. 21–72). Yarmouth, Maine: Intercultural Press, Inc.
- Bennett, M. J., & Hammer. (1998). The intercultural development inventory (IDI) manual. *Portland: The Intercultural Communication Institute*,
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, 46(1), 5–34.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(4), 413–436.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und evaluation: für human-und sozialwissenschaftler*: Springer.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale: NJ: Erlbaum.
- Cushner, K., & Brislin, R. W. (1997). Key concepts in the field of cross-cultural training. An introduction. In K. Cushner & R. W. Brislin (Eds.), *Multicultural aspects of counseling series, No. 8. Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training programs, Vol. 2* (pp. 1–17). Sage Publications, Inc; US.
- Degner, J., Meiser, T., & Rothermund, K. (2009). Stereotype und Vorurteile als Basis von Diskriminierung: Eine sozialkognitive Sicht [Stereotypes and prejudices as the basis of discrimination: a social-cognitive perspective]. *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*, 75–93.
- Ehnert, I. (2007). Evaluation. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Eds.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe, Theorien, Anwendungsfelder. Handbook of intercultural communication and competence. Basic concepts, theories, application fields* (Vol. 834, pp. 439–453).
- Hofstede, G. (2014). *What about Germany?* Retrieved from <http://geert-hofstede.com/germany.html>

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*: Sage.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The Globe Study of 62 Societies*: Sage Thousand Oaks, CA.
- Huber, O. (1987). *Das psychologische Experiment: Eine Einführung*: Huber.
- Kanning, U. P. (2009). *Inventar sozialer Kompetenzen: ISK*: Hogrefe.
- Kapitanova, J. (1998). *Deutsche Kulturstandards aus der Sicht von Bulgaren* (Diplomarbeit).
- Kinast, E. U. (2005). Interkulturelles Training. In A. Thomas, E. U. Kinast, & S. Schroll Machl (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Handbook of intercultural communication and cooperation. Volume 1: Foundations and practice fields* (Vol. 463, pp. 181–204).
- Kollermann, N. (2013). Spinn ich oder spinnen die?: Über den konstruktiven Umgang mit interkulturellen Irritationen. In D. Kumbier & von Thun, Friedemann Schulz (Eds.), *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele* (pp. 73–90). Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Kumbruck, C., & Derboven, W. (2009). *Interkulturelles Training: Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit* (2., erw. und überarb. Aufl). Heidelberg: Springer.
- Layes, G. (2005). Kulturdimensionen. In A. Thomas, E. U. Kinast, & S. Schroll Machl (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grund-*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

lagen und Praxisfelder. Handbook of intercultural communication and cooperation.

Volume 1: Foundations and practice fields (Vol. 463, pp. 60–73).

Layes, G. (2007). Kritische Interaktionssituation. In J. Straub, A. Weidemann, & D.

Weidemann (Eds.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz.*

Grundbegriffe, Theorien, Anwendungsfelder. Handbook of intercultural communication and competence. Basic concepts, theories, application fields (Vol. 834, pp. 384–391).

Lee, Y.-t. (2010). Home versus host—Identifying with either, both, or neither? The relationship between dual cultural identities and intercultural effectiveness. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(1), 55–76.

Leenen, R. (2007). Interkulturelles Training: psychologische und pädagogische Ansätze.

In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Eds.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe, Theorien, Anwendungsfelder.*

Handbook of intercultural communication and competence. Basic concepts, theories, application fields (Vol. 834, pp. 773–784).

Leung, A., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C. y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: The when and how. *American Psychologist*, 63(3), 169–181.

Lyskov-Strewe, V., & Schroll Machl, S. (2007). Russland. In A. Thomas, S. Kammhuber,

& S. Schroll Machl (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Ko-*

operation. Band 2: Laender, Kulturen und interkulturelle Berufstaetigkeit. Handbook

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

of intercultural communication and cooperation. Volume 2: Countries, cultures, and cross-cultural vocational work (Vol. 399, pp. 103–119).

Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation : zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.

Nazarkiewicz, K. (2000). Keine Angst vor Stereotypen! Hilfestellungen zum Umgang mit ethnischen Stereotypisierungen in Interkulturellen Trainings. *Stereotypisierung des Fremden. Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Berlin: News and Media*, 161–189.

Redlich, A. (2009). *Konfliktmoderation in Gruppen*. Hamburg: Windmühle.

Redlich, A. & Elling, J. R. (2000). *Potential: Konflikte. Ein Seminarkonzept zur KonfliktModeration und Mediation für Trainer und Lerngruppen*: Windmühle.

Rogmann, J. (2012). *Mediation u. Konfliktmoderation in Gruppen und Teams - Tutorium C*. Retrieved from <https://www.stine.uni-hamburg.de/scripts/mgrqispi.dll?APPNAME=CampusNet&PRGNAME=COURSEDETAILS&ARGUMENTS=-N267595141268340,-N000313,-N344093530519716,-N346936592255927,-N346936592223928,-N0,-N0>

Rotering-Steinberg, S. (2009). Evaluationsstudien zu interkulturellen (Gruppen-) Trainingsprogrammen. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 40(2), 153–165.

Rudmin, F. W. (2003). "Critical history of the acculturation psychology of assimilation, separation, integration, and marginalization": Correction to Rudmin (2003). *Review of General Psychology*, 7(3), 250.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Schnackertz, A. (2009). *Die Bedeutung von Auslandsaufenthalten für den Berufseinstieg:*

BoD–Books on Demand.

Schneider, K. (2005). *Diagnose interkultureller Sensibilität in Abhängigkeit von den*

Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion und Offenheit für Erfahrungen sowie von

Auslandserfahrungen (Diplomarbeit). Universität Koblenz, Landau. Retrieved from

<http://psydok.sulb.uni->

[saarland.de/volltexte/2005/569/pdf/Diplomarbeit_Interkulturelle_Sensibilitaet.pdf](http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2005/569/pdf/Diplomarbeit_Interkulturelle_Sensibilitaet.pdf)

Schroll Machl, S. (2007). Deutschland. In A. Thomas, S. Kammhuber, & S. Schroll

Machl (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2:*

Laender, Kulturen und interkulturelle Berufstaetigkeit. Handbook of intercultural

communication and cooperation. Volume 2: Countries, cultures, and cross-cultural

vocational work (Vol. 399, pp. 72–89).

Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L., & Szapocznik, J. (2010). Rethinking the

concept of acculturation: Implications for theory and research. *American Psycholo-*

gist, 65(4), 237–251. doi:10.1037/a0019330

Spitzer, M. (2002). *Lernen: Gehirnforschung und die Schule des Lebens*: Spektrum,

Akad. Verlag. Retrieved from <http://books.google.de/books?id=sXKRAQAACAAJ>

Suedfeld, P., & Bluck, S. (1993). Changes in integrative complexity accompanying sig-

nificant life events: Historical evidence. *Journal of personality and Social Psycholo-*

gy, 64(1), 124.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

- Tadmor, C. T., Galinsky, A. D., & Maddux, W. W. (2012). Getting the most out of living abroad: biculturalism and integrative complexity as key drivers of creative and professional success. *Journal of personality and Social Psychology*, 103(3), 520.
- Tadmor, C. T., & Tetlock, P. E. (2006). Biculturalism: A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity. [References]. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 37(2), 173–190.
- Thomas, A. (1996). Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards. *Psychologie interkulturellen Handelns*, 107–135.
- Thomas, A. (2005). Kultur und Kulturstandards. In A. Thomas, E. U. Kinast, & S. Schroll Machl (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Handbook of intercultural communication and cooperation. Volume 1: Foundations and practice fields* (Vol. 463, pp. 19–31).
- Thomas, A. (2006). Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln. *interculture journal: Online Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 5(2), 3–20.
- Thomas, A., Kammhuber, S., & Schroll Machl, S. (Eds.). (2007). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Laender, Kulturen und interkulturelle Berufstaetigkeit. Handbook of intercultural communication and cooperation. Volume 2: Countries, cultures, and cross-cultural vocational work*.
- Triandis, H. C. (1975). Culture Training, Cognitive Complexitiy and Interpersonal Attitudes. In R. W. Brislin, S. Bochner, W. J. Lonner, & East-West Culture Learning Institute (Eds.), *Cross-cultural research and methodology series. Cross-cultural perspectives on learning* . Sage Publications.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

- Ward, C., & Kennedy, A. (1994). Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329–343.
- Ward, C., & Rana-Deuba, A. (1999). Acculturation and adaptation revisited. *Journal of cross-cultural psychology*, 30(4), 422–442.
- Weidemann, D. (2007). Akkulturation und interkulturelles Lernen. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Eds.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe, Theorien, Anwendungsfelder. Handbook of intercultural communication and competence. Basic concepts, theories, application fields* (Vol. 834, pp. 488–498).
- Yoosefi, T., & Thomas, A. (2012). *Beruflich in Russland: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Handlungskompetenz im Ausland*: Vandenhoeck & Ruprecht. Retrieved from http://books.google.de/books?id=0_erIB1FiPIC
- Zahed, S. (2012). Erfahrungen, die veraendern. Auswirkungen eines laengerfristigen Auslandsaufenthaltes auf die Sozialkompetenz und die Selbstwirksamkeit. Experiences which change: Effects of a long-term stay in a foreign country on social competence and self-efficacy. *Essen: Universitaet Duisburg Essen, Fakultaet fuer Ingenieurwissenschaften, Abteilung Sozialpsychologie, 2012*).

11. Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Das Vier-Felder-Schema der Akkulturation.....	9
Abbildung 2. Modell „Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur auf den sozialen und kognitiven Kompetenzzuwachs“ in Anlehnung an das Model „The Impact of Second-culture on Acculturation and Integrative complexity“ von Tadmor & Tedlock (2006)	12
Abbildung 3. Lernzuwachs Bedeutungszuschreibung kulturspez. Wissens	56
Abbildung 4. Lernzuwachs Kulturbewusstsein.....	56
Abbildung 5. Lernzuwachs Fähigkeit zur isomorphen Attribution „Score der besten Alternativen“	58
Abbildung 6. Lernzuwachs Fähigkeit zur isomorphen Attribution „Gesamtscore“	58
Abbildung 7. Lernzuwachs Bereitschaft zur Perspektivübernahme	60
Abbildung 8. Model „The Impact of Second-culture on Acculturation and Integrative complexity“ (Tadmor & Tetlock, 2006).....	85

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht der Trainingsbausteine – Vergleich der Art, Methode und Quelle...	26
Tabelle 2 Untersuchungsdesign.....	37
Tabelle 3 Merkmale der Stichprobe – Vergleich der Trainings- und Kontrollgruppe.....	40
Tabelle 4 Interne Konsistenz und Itemanzahl „Reaktion auf das Training.....	42
Tabelle 5 Gegenüberstellung Items „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“	51
Tabelle 6 Ergebnisse „Reaktion auf das Training“.....	55
Tabelle 7 Mittelwertvergleich „Interkulturelle Sensibilität“	56
Tabelle 8 Mittelwerte und Differenzwerte „Interkulturelle Sensibilität“	57
Tabelle 9 Mittelwertsvergleich „isomorphe zu Attribution“	58
Tabelle 10 Mittelwerte und die Differenzen „isomorphe zu Attribution“.....	59
Tabelle 11 Mittelwertvergleich „Bereitschaft zur Perspektivübernahme in interkulturellen Begegnungen“	60
Tabelle 12 Mittelwertsvergleich Akkulturation.....	62
Tabelle 13 Mittelwerte des Fragebogens „Acculturation Index“	63
Tabelle 14 Interkorrelationen der Items des Fragebogens „Fähigkeit der isomorphen Attribution von russischen Interaktionspartnern“	86
Tabelle 15 Itemladungen der Skalen zur interkulturellen Sensibilität	87

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Anhängeverzeichnis

Anhang A: Tabellen und Abbildungen	85
Anhang B: Reaktion auf das Training	89
Anhang C: Auswertungsschlüssel für das Manual aus dem Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte „Beruflich in Russland“ als Diagnostikinstrument	92
Anhang D Fragebogen: deutsche Version des „Akkulturation Index“ von Ward & Kennedy	94
Anhang E: Trainingsmanual.....	96
Anhang F. Erklärung	185

Anhang A: Tabellen und Abbildungen

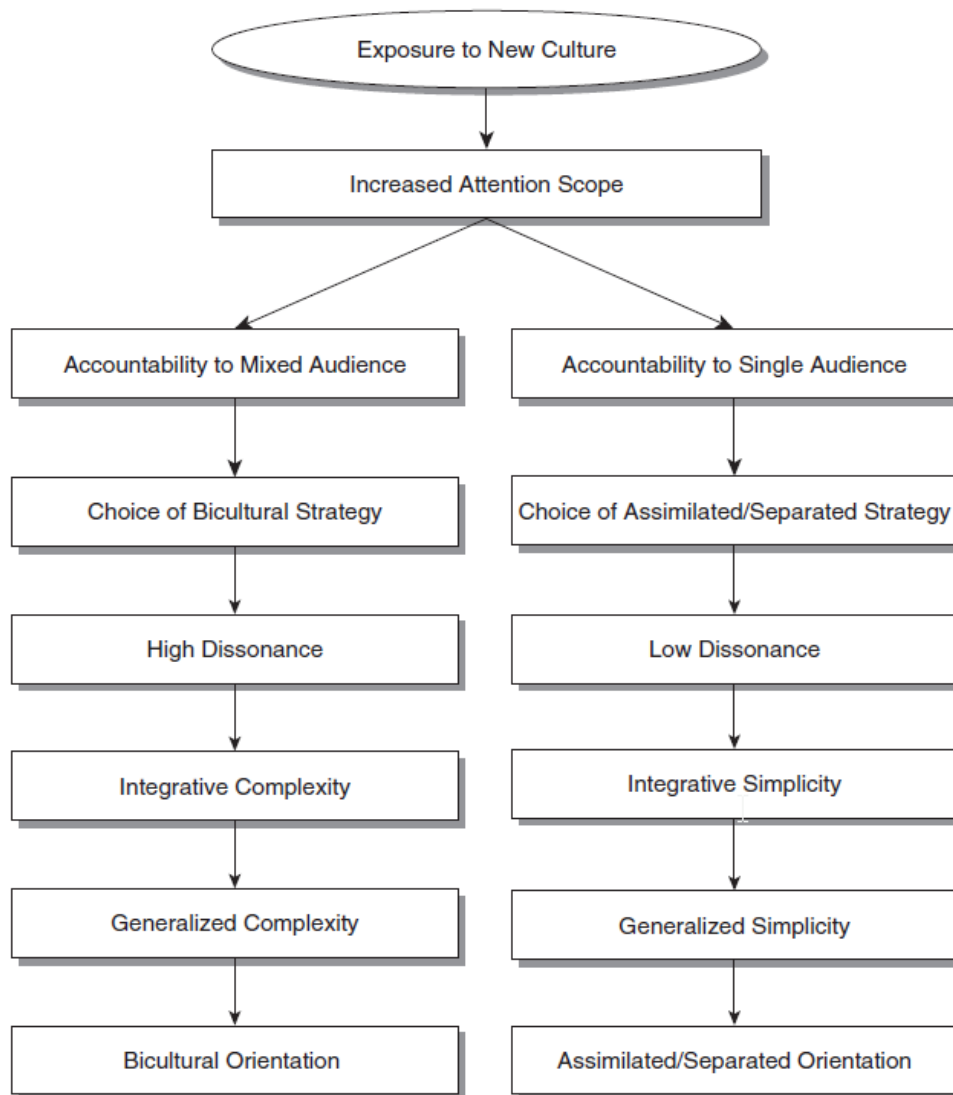


Abbildung 8. Model „The Impact of Second-culture on Acculturation and Integrative complexity“ (Tadmor & Tetlock, 2006)

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 14

Interkorrelationen der Items des Fragebogens „Fähigkeit der isomorphen Attribution von russischen Interaktionspartnern“

Titel der kritischen Interaktion	Antwortalternative	a	b	c	d
Firmenfest	a	-			
	b	,21**	-		
	c	-,09	-,05	-	
	d	-,10	-,16	,12	-
Pausenregelung	a	-			
	b	,04	-		
	c	-,22**	0,38	-	
	d	-,46**	0,16	0,11	-
Geburtstag	a	-			
	b	-,04	-		
	c	-,15	,04	-	
	d	-,43**	,16	,11	-
Unterlagen	a	-			
	b	-,19*	-		
	c	-,11	-,04	-	
	d	,07	-,37	,05	-
Frist	a	-			
	b	,03	-		
	c	,23**	,09	-	
	d	-,21*	,00	,42**	-

Anmerkung. *p< .05, ***p< .001; N=146

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Tabelle 15

Itemladungen der Skalen zur interkulturellen Sensibilität

Items	Itemladung	
	Faktor 1	Faktor 2
Personen, die über sehr gute Fremdsprachenkenntnisse verfügen, werden im Ausland keine Schwierigkeiten im Zusammentreffen mit Einheimischen haben.	,770	
Personen mit guten Fremdsprachenkenntnissen werden den Umgang mit Personen fremder Kulturen erfolgreich meistern können.	,718	
Gute Fremdsprachenkenntnisse reichen aus, um im Ausland intensive Kontakte zu Einheimischen aufbauen zu können.	,678	
Personen mit Grundwissen in Landeskunde werden den Kontakt zu Personen aus fremden Kulturen erfolgreich gestalten.	,595	
Wenn ich mich mit Personen eines fremden Landes unterhalte, die fließend Deutsch sprechen, gehe ich davon aus, dass es keine Verständnisprobleme gibt.	,491	
Mit Kenntnissen in Geschichte, Politik und Geographie über ein fremdes Land weiß man auf Einheimische einzugehen.	,485	
Fremdsprachenkenntnisse und Grundwissen in Landeskunde sind keine Garantie dafür, wie gut sich Personen im Ausland zurechtfinden. (umgepolt)	,463	
Der Kontakt zu Personen einer fremden Kultur ist in unserem Land so alltäglich geworden, dass auch im Ausland kaum Probleme im Umgang mit Einheimischen auftreten.	,437	,425
Personen, die ihr Leben bisher erfolgreich in ihrem Heimatland gemeistert haben, werden das auch im Ausland schaffen.	,427	
Mit Hilfe geeigneter Literatur kann man ausreichend lernen, wie man mit Personen aus einem fremden Land umgeht.	,405	

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Meiner Art zu denken und zu handeln ist der kulturelle Einfluss durch mein Herkunftsland anzumerken. (umgepolt)	,676
Mein Denken und Handeln ist stark durch die Kultur meines Herkunftslandes geprägt. (umgepolt)	,647
Man braucht nur längere Zeit in einem fremden Land zu leben, um integriert zu werden.	,591
Man kann nicht davon ausgehen, nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt in einem fremden Land integriert zu sein. (umgepolt)	,584
Selbst wenn man Normen und Werte einer fremden Kultur kennt, bleibt der Umgang mit Personen aus dem betroffenen Land ein schwieriges Unterfangen. (umgepolt)	,555
Selbst wenn man sich lange in einem fremden Land aufhält, wird man nicht wie ein Einheimischer angesehen. (umgepolt)	,512
Aus meiner Art mich zu verhalten, ist mein Herkunftsland nicht abzuleiten.	,509
Selbst wenn man Gebräuche und Sitten eines fremden Volkes kennt und achtet, ist ein Zusammentreffen nicht immer reibungslos. (umgepolt)	,491
Ich könnte überall leben.	,477

Anmerkung. Extraktion nach PCA-Methode, Varimaxrotation mit Kaiser-Normalisierung. Der Faktor 1 steht für die Skala „Kulturbewusstsein“ und der Faktor 2 für die Skala „Bedeutungszuschreibung kulturspezifischen Wissens“

Anhang B: Reaktion auf das Training

Inhalt des Trainings

1. Das Training ist klar und schlüssig strukturiert
2. Die Lehrziele wurden deutlich gemacht.
3. Die Menge der Inhalte ist für den gegebenen Zeitrahmen angemessen.
4. Die Vermittlung der Inhalte erfolgt in angemessener Geschwindigkeit.
5. Anregungen von den Trainingsteilnehmenden wurden ausreichend berücksichtigt.
6. Ich fühlte mich im Training angemessen gefordert.
7. An Vorwissen wird sinnvoll angeknüpft.
8. Die Relevanz der behandelten Themen wird deutlich.

Interesse und Lernertrag

1. Das Training hat mich dazu angeregt, mich weiter mit interkulturellen Unterschieden zu beschäftigen.
2. In dieser Veranstaltung konnte ich meine Fähigkeiten zur Reflexion interkultureller Unterschiede weiter entwickeln.
3. In dieser Veranstaltung konnte ich meine Fähigkeiten zum Umgang mit anderen entwickeln.
4. Das Training hat mir Spaß gemacht.
5. Im Training habe ich theoretisches Wissen über interkulturelle Unterschiede erworben oder vertieft.
6. Im Training habe ich die Fähigkeit, mich in die Lage Anderer hinein zu versetzen, weiterentwickeln können.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

7. Im Training habe ich etwas über mich gelernt, was mir vorher nicht so bewusst war.

Trainerin

1. Die Inhalte wurden interessant vermittelt.
2. Die Inhalte wurden verständlich vermittelt.
3. Die Trainerin wirkte fachlich kompetent.
4. Die Trainerin wirkte gut vorbereitet.
5. Die Trainerin förderte Eigeninitiative und Aktivität.
6. Ich fand das Klima im Training angenehm.
7. Der Bezug zwischen Theorie und Praxis wurde hergestellt.
8. Die Lehrperson spricht verständlich (Lautstärke, Aussprache, etc.).

Methode Rollenspiel

1. Das Rollenspiel empfinde ich als eine angemessene Methode für interkulturelle Trainings.
2. Das behandelte Rollenspiel halte ich für realitätsnah.
3. Das Rollenspiel hat mir geholfen, Trainingsinhalte besser zu verstehen.
4. Im Rollenspiel habe ich trainieren können, mich in die Lage Anderer besser hinein zu versetzen.
5. Im Rollenspiel habe ich etwas über mich gelernt, was mir vorher nicht so bewusst war.

Methode Power Point Präsentation

1. Die Vermittlung der theoretischen Modelle durch die Power Point Präsentation empfinde ich als eine angemessene Methode für interkulturelle Trainings.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

2. Die Vermittlung der theoretischen Modelle durch die Power Point Präsentation hat mir geholfen, Trainingsinhalte besser zu verstehen.
3. Durch die Vermittlung der theoretischen Modelle durch die Power Point Präsentation habe ich mir theoretischer Wissen über interkulturelle Unterschiede aneignen können.
4. Durch die Vermittlung der theoretischen Modelle durch die Power Point Präsentation habe ich etwas über mich gelernt, was mir vorher nicht so bewusst war.

Methode schriftlicher Übungsteil sowie Auswertung im Plenum

1. Den schriftlichen Übungsteil empfinde ich als eine angemessene Methode für interkulturelle Trainings.
2. Der schriftliche Übungsteil hat mir geholfen, Trainingsinhalte besser zu verstehen.
3. Im schriftlichen Übungsteil habe ich trainieren können, mich in die Lage Anderer besser hinein zu versetzen.
4. Im schriftlichen Übungsteil habe ich etwas über mich gelernt, was mir vorher nicht so bewusst war.
5. Im schriftlichen Übungsteil konnte ich mein erworbenes Wissen über interkulturelle Unterschiede anwenden.

Gesamtbewertung

1. Gesamtnote für das Training auf einer Schulnotenskala
2. Gesamtnote für die Trainerin auf einer Schulnotenskala

**Anhang C: Auswertungsschlüssel für das Manual aus dem Trainingsprogramm für
Manager, Fach- und Führungskräfte „Beruflich in Russland“ als
Diagnostikinstrument**

Titel der kritischen Interaktions- situation	Erklärungs- alternative	Punkteanzahl für die von der Testperson ange- kreuzte Bewertung			
		Trifft voll- kommen zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Pausenregelung	a	4	3	2	1
	b	3	4	2	1
	c	1	2	4	3
	d	1	2	3	4
Geburtstag einer Kollegin	a	1	2	3	4
	b	4	3	2	1
	c	1	2	4	3
	d	1	2	3	4
Das Firmenfest	a	3	4	2	1
	b	1	2	3	4
	c	4	3	2	1
	d	3	4	2	1
Die verschwunde- nen Unterlagen	a	4	3	2	1
	b	1	2	3	4
	c	3	4	2	1
	d	1	2	3	4
Die nicht eingehal- tene Frist	a	1	2	3	4
	b	3	4	2	1
	c	4	3	2	1
	d	1	2	3	4

Anmerkung. Die Farben stellen dar, inwieweit die Erklärungsalternativen der fünf unterschiedlichen Interaktionssituationen nach dem Rating der Autorin zutreffen.

(Trifft vollkommen zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft gar nicht zu)



Die Punktzahl ergibt sich aus der Kombination der von der Testperson angekreuzten Bewertung und dem Rating der Autorin. Beispiel: Kreuzt die Testperson bei „Pausenregelung“ an, dass die Erklärungsalternative a „vollkommen zutrifft“, erhält sie für diese Erklärungsalternative vier Punkte, denn ihre Bewertung stimmt voll mit dem Rating der Autorin überein. Kreuzt die Testperson bei „Pausenregelung“ an, dass die Erklärungsalternative d „vollkommen zutrifft“, erhält sie für

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

diese Erklärungsalternative einen Punkt, denn ihre Bewertung stimmt gar nicht mit dem Rating der Autorin überein.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Anhang D Fragebogen: deutsche Version des „Akkulturation Index“ von Ward & Kennedy

Denken Sie bitte an ein Land, in dem Sie einen längeren Auslandsaufenthalt hatten. Als wie ähnlich sehen Sie sich in den folgenden Bereichen mit den Menschen in diesem Gastgeberland?

Beispiel: Sie hatten einen längeren Auslandsaufenthalt in Chile. Bitte vergleichen Sie sich selbst mit Chilenen in unterschiedlichen Bereichen. Zum Beispiel in ITEM 1: Wie ähnlich ist Ihr Kleidungsstil dem Kleidungsstil der Chilenen?

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Kleidungsstil | 14. kulturelle Aktivitäten |
| 2. Lebensrhythmus | 15. Sprache |
| 3. Allgemeinwissen | 16. Beschäftigungsverhältnis |
| 4. Ernährung | 17. Wahrnehmung von Menschen gleicher Nationalität (z.B. wie ähnlich ist die Wahrnehmung der Chilenen von anderen Chilenen mit Ihrer eigenen Wahrnehmung von Chilenen) |
| 5. religiösen Überzeugungen | |
| 6. materieller Wohlstand | |
| 7. Freizeitgestaltung | 18. Wahrnehmung von Menschen anderer Nationalität (z.B. wie ähnlich ist die Wahrnehmung der Deutschen von Chilenen mit Ihrer eigenen Wahrnehmung von Chilenen) |
| 8. Selbstverständnis | |
| 9. Familienleben | |
| 10. Wohnsituation | |
| 11. Wertvorstellungen | 19. politische Ideologie |
| 12. Freundschaftsverständnis | 20. Weltanschauung |
| 13. Kommunikationsstil | 21. gesellschaftliche Sitten |

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Denken Sie bitte nun an Ihr eigenes Heimatland. Als wie ähnlich sehen Sie sich in den folgenden Bereichen mit den Menschen in Ihrem Heimatland?

Beispiel: Ihr Heimatland ist Deutschland. Bitte vergleichen Sie sich selbst mit anderen Deutschen in unterschiedlichen Bereichen. Zum Beispiel in ITEM 1: Wie ähnlich ist Ihr Kleidungsstil dem Kleidungsstil der anderen Deutschen?

- | | |
|------------------------------|--|
| 22. Kleidungsstil | 35. kulturelle Aktivitäten |
| 23. Lebensrhythmus | 36. Sprache |
| 24. Allgemeinwissen | 37. Beschäftigungsverhältnis |
| 25. Ernährung | 38. Wahrnehmung von Menschen gleicher Nationalität (z.B. wie ähnlich ist die Wahrnehmung der Chilenen von anderen Chilenen mit Ihrer eigenen Wahrnehmung von Chilenen) |
| 26. religiösen Überzeugungen | |
| 27. materieller Wohlstand | |
| 28. Freizeitgestaltung | 39. Wahrnehmung von Menschen anderer Nationalität (z.B. wie ähnlich ist die Wahrnehmung der Deutschen von Chilenen mit Ihrer eigenen Wahrnehmung von Chilenen) |
| 29. Selbstverständnis | |
| 30. Familienleben | |
| 31. Wohnsituation | |
| 32. Wertvorstellungen | 40. politische Ideologie |
| 33. Freundschaftsverständnis | 41. Weltanschauung |
| 34. Kommunikationsstil | 42. gesellschaftliche Sitten |

Anhang E: Trainingsmanual

Trainingsmanual:

**„Interkulturelles Training für deutsche Studierende am
Beispiel der deutschen und russischen Kultur“**

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Inhalt

Manual 1: Einleitende Erläuterungen.....	98
Manual 2: Trainingsplan	100
Manual 3: Einheit 1. Einleitung des Trainings.....	102
Manual 4: Einheit 2. Kultur, Kulturstandards und kritische interkulturelle Begegnungen.....	105
Manual 5: Einheit 3. Einfüllen in die eigene Rolle.....	111
Manual 6: Einheit 4. Rollenspiel: „das verhängnisvolle Sprachtandem“	114
Manual 7: Einheit 5. Einfühlen in die Rolle des Konfliktpartners.....	115
Manual 8: Einheit 6. Akkulturationsstrategien	117
Manual 9: Einheit 7. Suche nach alternativen Erklärungen	122
Manual 10: Einheit 8. Kulturdimensionen und Kulturstandards	125
Manual 11: Einheit 9. Alternative Erklärungen mit dem neu erworbenen Wissen über Kulturdimensionen und -standards ergänzen	134
Manual 12: Einheit 10. Integration	138
Manual 13: Einheit 11. Abschluss der Trainings.....	140
Manual 14: Begleitmaterialie Rollenspieler „Alexander/dra“	142
Manual 15: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Martin/a“	151
Manual 16: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Maxi“	159
Manual 17: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Alexander/dra“ (2er Version).....	167
Manual 18: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Martin/a“ (2er Version).....	176

Manual 1: Einleitende Erläuterungen

Im Trainingsmanual wird am Anfang eine Trainingsübersicht mit Zeitangaben über das ganze Training im Trainingsplan gegeben. Danach werden die einzelnen Trainingseinheiten näher beschrieben. Es werden „Ziel“ der Einheit, die dazugehörigen „Materialien“ und „Ablauf“ aufgelistet. Der Ablauf der Einheiten wird in einzelnen Schritten geschildert. Zu diesen Schritten werden jeweils Formulierungsvorschläge von den theoretischen Einheiten, Übungsanleitungen, Beispielen und Fragen gegeben. Die Formulierungsvorschläge sind keine vollständig ausformulierten Einheiten. Das sind Ausschnitte, die als eine grobe Orientierung, wie die Einheit des Trainings aussehen könnte, verstanden werden sollen. Bei einigen Einheiten werden die Gefahren, die erfahrungsgemäß bei den jeweiligen Einheiten auftreten könnten, geschildert. Es wird jeweils vorgeschlagen, wie diese Gefahren umgangen werden können. Nach jeder Einheit folgen die jeweils dazugehörigen Materialien. Das sind die Power-Point Folien sowie die Fotos von Flipchart aus den im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Trainings, die als Beispiel dienen können. Nach der Beschreibung der einzelnen Einheiten finden sich die Begleitmaterialien wieder, die an die Trainees ausgegeben werden. Das Rollenspiel aus dem Training kann mit zwei oder drei Rollenspielern durchgeführt werden, je nachdem ob die gesamte Traineeanzahl durch drei teilbar ist oder nicht. Aus diesem Grund gibt es die Begleitmaterialien für die Rollenspieler Alexander/dra und Martin/a einmal in der 2er und einmal in der 3er Version.

Im Folgenden wird in der Legende der einzelnen Zeichen im Manual erklärt:

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR



= das „Buch“-Zeichen steht für Formulierungsvorschläge von den theoretischen Einheiten oder generellen Einleitungen von Einheiten.

Beispiel

= das „Beispiel“-Zeichen steht für Formulierungsvorschläge von Beispielen, die den Inhalt des Trainings verständlich und anschaulich machen sollen.



= das „Frage“-Zeichen steht für Formulierungsvorschläge von Fragen, die die Trainerin an die Teilnehmenden stellen kann, um diese zu aktivieren und miteinzubeziehen.



= das „Hand“-Zeichen steht für Formulierungsvorschläge von Übungsanleitungen.



= das „Ausrufe“-Zeichen steht für die Gefahren, die erfahrungsgemäß bei einer bestimmten Einheit entstehen können.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Manual 2: Trainingsplan

Zeit	Dauer	Baustein	Inhalt	Folie	Material
10.00 Uhr	0:10	Zuruffrage	Einleitung Trainingsablauf Zuruffrage: „Was ist denn für euch überhaupt Kultur?“	Folie 1-2 Flip: Kultur ist...	PPT Flipchart
10:10 Uhr	0:20	Theorieblock: Kultur	Definition Kultur Definition Kulturstandards Kritische interkulturelle Begegnung (Beispiel: Supermarkt Neuseeland) Inneres Team bei kritischen interkulturellen Begegnungen	Folie 3-6	PPT
10:30 Uhr	0:20	Schriftlich: Einfinden in die Rollen	Ausgangslage und Rollenbeschreibung lesen (S. 1-2) Anweisung inneres Team (Folie 7) Ausfüllen Irritation + inneres Team eigene Rolle (S. 3) Die Rollenspieler werden eingerollt	Folie 7	PPT Begleitmaterialie
10:50 Uhr	0:15	Rollen- spiel	Trainingsteilnehmer spielen das Rollenspiel in 3er Gruppen Auswertung im Plenum: „Wie war es?“		Begleitmaterialien
11:05 Uhr	0:10	Schriftlich: Einfühlen in den Konfliktpartner	Ausfüllen Irritation + inneres Team Konfliktpartner (S. 4) Auswertung im Plenum	Folie 7 Flip: Irritation	PPT Begleitmaterialie
11:15 Uhr	0:15	Pause			

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

11:30 Uhr	0:20	Theorie- block: Akkultura- tions- strategien	4 Felder der Akkulturation Auswirkungen der „In- tegration“ Konfrontation mit einer neuen Kultur Förderung der „Integrati- on“ durch Kulturexperten im inneren Team Wertequadrat Akkulturati- on	Folie 8-13	PPT
11:50 Uhr	0:05	Schrift- lich: Alternati- ve Erklä- rungen suchen ohne Vorwissen	Alternative Erklärungen S. 5 ausfüllen Auswertung im Plenum	Folie 13 Flip: Alternative Erklärun- gen	PPT Flipchart Begleitma- terialie
11:55 Uhr	0:20	Theorie- block: Kultur- standards	Kulturdimensionen Kulturstandards	Folie 14-16	PPT
12:15 Uhr	0:20	Schrift- lich: Alternati- ve Erklä- rungen suchen mit Vorwissen Kulturdi- mensionen	Alternative Erklärungen (S. 5 ergänzen) Auswertung im Plenum Ergänzung aus der vorge- fertigten theoretischen Interpretation durch Trai- ner	Folie 16 Flip: Alternative Erklärun- gen	PPT Flipchart Begleitma- terialie
12:35 Uhr	0:20	Schrift- lich: Integration	Was möchte ich integrie- ren und was beibehalten? (S.6) Auswertung im Plenum Eigene Beispiele	Folie 16 Flip: Integration	PPT Flipchart Begleitma- terialie
12:55 Uhr	0:05	Feedback + Ab- schluss- blitzlicht	Highlight und Verbesserungsvorschläge Wie war das für mich? Wichtigste Erkenntnis?	Folie 17 Flip: Feedback	Flipchart
13.00	Ende				

Manual 3: Einheit 1. Einleitung des Trainings

Ziel:

Die Trainees sollen über die Rahmenbedingungen und den Trainingsablauf informiert werden. So soll ein erster Einstieg ins Thema gefunden werden.

Material:

PPT- Folie 1 - 2, Flip: „Was bedeutet für dich Kultur“

Ablauf:

1. Eine allgemeine Einleitung in das Thema wird vermittelt.



„Das Ziel dieses Trainings ist es, eure interkulturelle Sensibilität zu fördern und einen konstruktiven Umgang mit interkulturellen kritischen Situationen zu üben. In den folgenden Einheiten werden wir die deutsche und die russische Kultur genauer betrachten und miteinander vergleichen....“

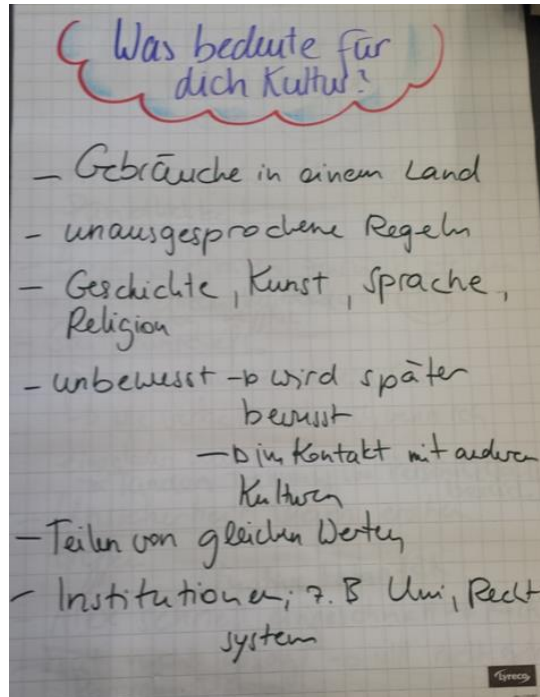
2. Der Ablaufplan wird anhand der PPT-Folie vorgestellt.
3. Die Teilnehmer werden aufgefordert, sich zu überlegen, was für sie persönlich das Wort „Kultur“ bedeutet. Die Trainerin notiert die Ergebnisse am Flip.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Art des Materials

Bilder

Flipchart „Was bedeutet Kultur für dich?“ aus dem Fotoprotokoll des am 17.03.2014 im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführten Trainings



Power-Point
Folie Nr.1

Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland

Masterarbeit

Lidia Evchenko



1

Power-Point
Folie Nr.2

Ablauf

1. Theoretische Einleitung zu Kulturstandards
→ Übung
2. Rollenspiel mit Auswertung
3. Theorieblock: Akkulturation
→ Übung
4. Theorieblock Kulturdimensionen in Russland und
Deutschland
→ Übung
5. Gemeinsame Auswertung
6. Feedback

2

**Manual 4: Einheit 2. Kultur, Kulturstandards und kritische interkulturelle
Begegnungen**

Ziel:

Ein wissenschaftliches Verständnis der Begriffe „Kultur“, „Kulturstandards“ sowie kritischen interkulturellen Begegnungen soll vermittelt werden. Das Modell des „Inneren Teams in interkulturellen“ Begegnungen soll erklärt werden.

Material:

PPT- Folie 3-6

Ablauf:

1. Der Begriff „Kultur“ als „ein kollektives Bewusstsein einer Gruppe“ wird vermittelt.

Beispiel

Arten von Gruppen: „ einfache Gruppen – Angler, Studierende, Ausländer in Deutschland, Frauen; Organisationen – Mitarbeiter von Phillips, Universitätsangestellte, Greenpeace Aktivisten; Gesellschaften - demokratische Gesellschaft, Stamm in Afrika; Nationen - Deutsche, Franzosen, Russen“

2. Die Merkmale von Kulturstandards werden vermittelt.



Kulturstandards:

- *Gelten als normal, typisch und verbindlich in einer Kultur*
- *steuern, regulieren Verhalten und geben eine Grundlage zur Beurteilung dessen*
- *lassen eine gewisse Variation innerhalb eines Toleranzbereiches zu*
- *animieren zur Ablehnung zur Sanktion von Verhaltensweisen außerhalb dieser Grenzen*

Beispiel *In Deutschland gelten gesellschaftliche Normen, wie laut man in der Öffentlichkeit, z.B. in der Bahn, sprechen sollte. Da ist ein Toleranzspielraum. Man darf etwas lauter oder etwas leiser sprechen, aber wenn man zu laut spricht oder schreit, wird man vermutlich von seinen Mitmenschen zu Recht gewiesen. Vermutlich ist die Toleranzgrenze bezüglich der Lautstärke des Sprechens in der Öffentlichkeit in Italien höher als in Deutschland...*

3. Die Orientierungs-, Zugehörigkeits- und Abgrenzungsfunktion von Kulturstandard werden vermittelt.



Orientierungsfunktion

- *gibt Hinweise zur Umweltbewältigung, wie man handeln/oder sich benehmen soll und wie man nicht handeln/oder sich benehmen soll*
- *gibt Sinn und eine Bedeutung in Gegenständen, Personen, Ereignisfolgen und komplexen Prozessen zu sehen und zu verstehen*

Zugehörigkeits- und Abgrenzungsfunktion

- *Zeigen uns, zu welcher Gruppe wir gehören und welche Gruppe anders ist, als unsere*
- *Unterschiedliche Gruppen, Organisationen, Nationen usw. entwickeln unterschiedliche Kulturen (Normen, Werte, Verhaltensregeln). ...*

4. Kritische interkulturelle Begegnungen werden erläutert

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR



In alltäglichen Situationen reicht das gemeinsame kulturspezifische Hintergrundwissen zum gegenseitigen Verständnis, jedoch nicht, wenn unterschiedliche Kulturen auf einander treffen...



Eine deutsche Austauschstudentin ist gerade neu in Neuseeland angekommen. Sie ist noch ganz aufgeregt und geht in Supermarkt. Der Kassierer fragt sie, wie es ihr geht. Die Studentin antwortet.... Was, glaubt ihr, geht in der Köpfen des Kassierers und der Studentin vor?

5. Die Trainees werden dazu aufgefordert, sich Gedanken machen, ob sie selbst in der Vergangenheit kritischen interkulturelle Begegnungen erlebt haben und diese Erfahrungen freiwillig mit der Gruppe zu teilen.



Habt ihr vielleicht ähnliche Erfahrungen wie diese Studentin gemacht?

6. Das Modell des inneren Teams in kritischen interkulturellen Begegnungen soll vorgestellt werden.



Jetzt wollen wir einen psychologischen Röntgenblick darauf werfen, was innerlich in der Studentin während dieser kritischen interkulturellen Begegnung vorgeht...

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Power-Point
Folie Nr.3

Kultur ist...

ein kollektives Bewusstsein von einem Orientierungssystem, das die Wahrnehmung, das Denken, das Handeln und die Werte von einer Gruppe von Menschen beeinflusst

The diagram features a central image of a group of people with their hands stacked together, representing a community. This image is surrounded by seven terms connected by dashed lines: 'Gestik' (top-left), 'Mimik' (middle-left), 'Sprache' (bottom-left), 'Kleidung' (bottom-left), 'Normen' (top-right), 'Werte' (middle-right), and 'Verhaltensregeln' (bottom-right). The central text reads 'Symbole von Kultur einer Gruppe'.

Evchenko, Lidia. (2013). Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland. Masterarbeit. Pädagogische Psychologie.

3

Power-Point
Folie Nr.4

Kulturstandards dienen...

der Orientierung, Vereinigung, Differenzierung

Critical Incidents...

sind kritischen kulturellen Begegnungen, bei denen unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen. Das gegenseitige Verhalten wird nicht verstanden, weil es nicht dem eigenen, gewohnten kulturellen Orientierungssystem entspricht.

Evchenko, Lidia. (2013). Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland. Masterarbeit. Pädagogische Psychologie.

4

Power-Point
Folie Nr.5

Beispiel: kritische interkulturelle Begegnungen im Supermarkt in Neuseeland

Not too good today...I just arrived here in New Zealand and it is not easy!

How are you?

Evchenko, Lidia. (2013). Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland. Masterarbeit. Pädagogische Psychologie. 5

Power-Point
Folie Nr.6

Inneren Stimmen bei kritischen interkulturellen Begegnungen

Supermarktsituation in Neuseeland

Häääääähhhh? Erst fragt er und dann will er es nicht wissen?

Null-Checker

Hilfe! Wie soll ich mich in diesem Land überhaupt verhalten?

Hilflose

Oh Mann, ich bin unfähig, anständig zu kommunizieren!

Selbstskeptiker

Ganz ehrlich! Wie oberflächlich sind diese Neuseeländer überhaupt?

Entwerter der anderen Kultur

Evchenko, Lidia. (2013). Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland. Masterarbeit. Pädagogische Psychologie. 6

Manual 5: Einheit 3. Einfüllen in die eigene Rolle

Ziel:

Die Trainees sollen die Perspektivübernahme üben, in dem sie sich in eine vorgegebene Rolle hineinversetzen, die sich in einer kritischen interkulturellen Situation befindet. Gleichzeitig sollen die folgenden Rollenspiele vorbereiten und die Anwendung des Modells des „Inneren Teams“ ausprobieren.

Material:

Folie 7 und die Begleitmaterialien „Alexander/dra“ und „Maxi“ S.1-4, „Martin/a“ S.1-3

Ablauf:

1. Das Rollenspiel wird eingeleitet.



Jetzt wollen wir eine solche kritische interkulturelle Situation in einem Rollenspiel durchspielen. Es wird eine Begegnung zwischen der russischen und der deutschen Kultur...

2. Die Ausgangslage wird kurz erläutert.

3. Die Trainees werden in 2er oder 3er Gruppen (je nach Teilnehmenden-Anzahl) eingeteilt, indem ihnen die unterschiedlichen Rollen (Alexander/dra, Martin/a, Maxi) zugeteilt werden. Die Trainees bekommen die Begleitmaterialien ausgeteilt. Ihre Aufgabe ist es, die Ausgangslage und die Rollenbeschreibung zu lesen. Die Trainees mit den Rollen Alexander/dra und Martin/a sollen die Irritationen (ihrer Rolle) während des Tandemtreffens aufschreiben und ein inneres Team dazu aufstellen. Die Trainees mit den Rollen

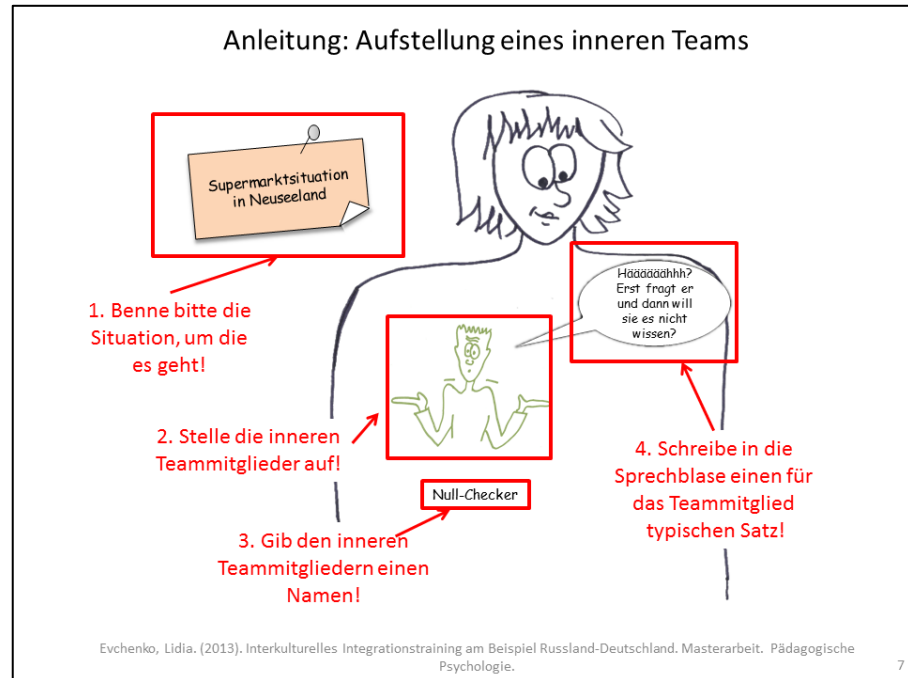
INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

des Vermittlers Maxi sollen die Irritationen von allen drei beteiligten Rollen aufschreiben (Siehe Aufgabenstellung in den Begleitmaterialien).

1.1.1.1.1.1 Die unterschiedlichen Rollenspieler sollen getrennt voneinander (z.B. alle Alexanders zusammen) eingerollt werden.



Martina, wie ging es dir eigentlich in der Situation, als du auf Alexandra gewartet hast?



Manual 6: Einheit 4. Rollenspiel: „das verhängnisvolle Sprachtandem“

Ziel:

Die Trainees sollen sich im Rollenspiel ein klärendes Gespräch über eine vergangene kritische interkulturelle Begegnung (in der Ausgangslage beschrieben) führen. Sie sollen dadurch die Hintergründe der jeweiligen Konfliktpartner erfahren, sodass eine beidseitige Konfliktlösung möglich ist. Die unterschiedlichen Kulturstandards, die zu dem Scheitern der Interaktion beigetragen haben, sollen herausgearbeitet werden.

Material:

Begleitmaterialien

Ablauf:

1. Das Rollenspiel wird eingeleitet.



Bitte verteilt euch in euren Gruppen im Raum und spielt das Rollenspiel durch.

2. Das Rollenspiel wird mit einem Blitzlicht ausgewertet.



Wie ging es euch in und mit eurer Rolle?

Manual 7: Einheit 5. Einfühlen in die Rolle des Konfliktpartners

Ziel:

Die Trainees sollen die Perspektivübernahme auf einer höheren Schwierigkeitsstufe üben, in dem sie sich in die Rolle ihres Konfliktpartners aus dem Rollenspiel hineinversetzen.

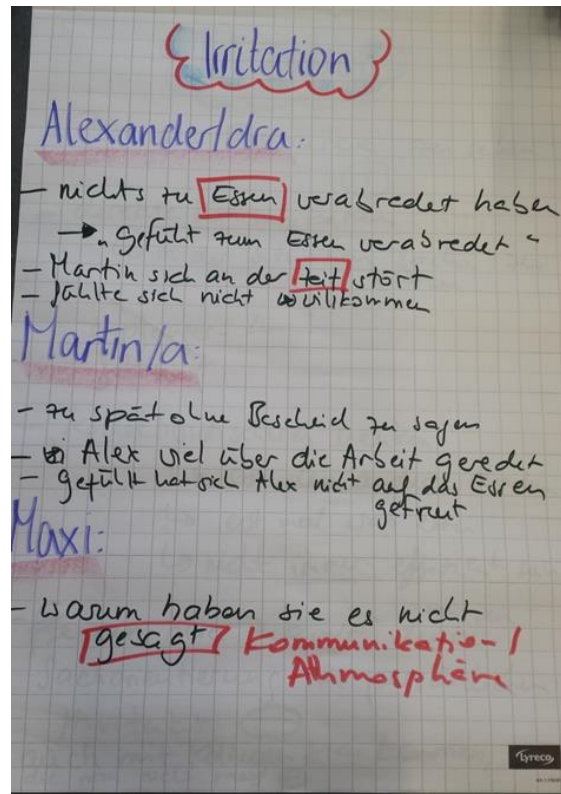
Material:

Folie 7 und die Begleitmaterialien „Alexander/dra“ und „Maxi“ S.5, „Martin/a“ S.4

Ablauf:

1. Die Trainees bekommen die Aufgabe, die nächste Seite auszufüllen. Die Rollenspieler Alexander/dra und Martin/a sollen die Irritationen ihres Konfliktpartners aufschreiben und ein inneres Team dazu aufstellen. Die Rollenspieler Maxi habe nun die Irritationen von allen drei beteiligten Rollen im Rollenspiel gehört und sollen nun ihre neuen Eindrücke aufschreiben (Siehe Aufgabenstellung in den Begleitmaterialien).
2. Die Ergebnisse werden im Plenum ausgewertet. Die Hinweise auf unterschiedliche Kulturstandards werden in den gesammelten Interpretationen der Trainees markiert.

Flipchart „Irritation“ aus dem Fotoprotokoll des am 17.03.2014 im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführten Trainings



Manual 8: Einheit 6. Akkulturationsstrategien

Ziel:

Ein theoretisches Verständnis für das „Vier-Felder-Schema der Akkulturation“ und die Folgen der Wahl einer Akkulturationsstrategie sollen geschaffen werden. Die Vermittlung der Modelle des „inneren Teams bei interkulturellen Begegnungen“ mit dem Teammitglied „Kulturexperte“ sowie das „Wertequadrat der Akkulturation“ sollen als eine Hilfestellung zur Reflexion in schwierigen interkulturellen Begegnungen dienen.

Material:

Folie 8-13

Ablauf:

1. Das „Vier-Felder-Schema der Akkulturation“ wird vermittelt.



Was passiert denn nun genau, wenn ich als Neuling in ein fremdes Land komme und mich dort länger aufhalte? Es findet ein Akkulturationsprozess statt. Ich verändere mich irgendwie...

2. Die Auswirkungen der unterschiedlichen Akkulturationsstrategien werden vermittelt.



Die vier Akkulturationsstrategie haben einen unterschiedlich hohen Nutzen für das Individuum, d.h. sie sind mehr oder weniger erfolgreich...

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

3. Bei dem Modell des „inneren Teams in interkulturellen Begegnungen“ wird ein neues Teammitglied - der „Kulturexperte“ ergänzt.

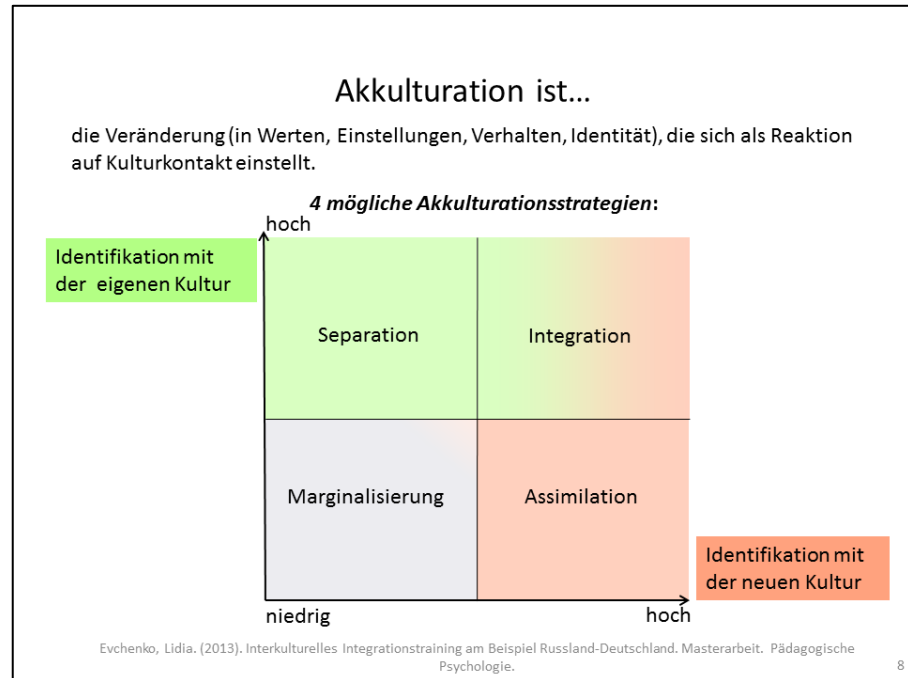
Beispiel *Wenn wir nun noch mal zu unserem Supermarktbeispiel aus Neuseeland zurückkehren, welches Teammitglied sollte man in das innere Team integrieren, um die Akkulturationsstrategie der Integration zu erreichen? Es könnte ein „Kulturexperte“ sein, der sagt: „Stopp! Wir sollten erst einmal diese innere Diskrepanz zwischen den beiden Kulturen aushalten, ohne die eine oder andere Kultur abzuwerten!“*

4. Das Modell des „Wertequadrates der Akkulturation“ wird vermittelt.

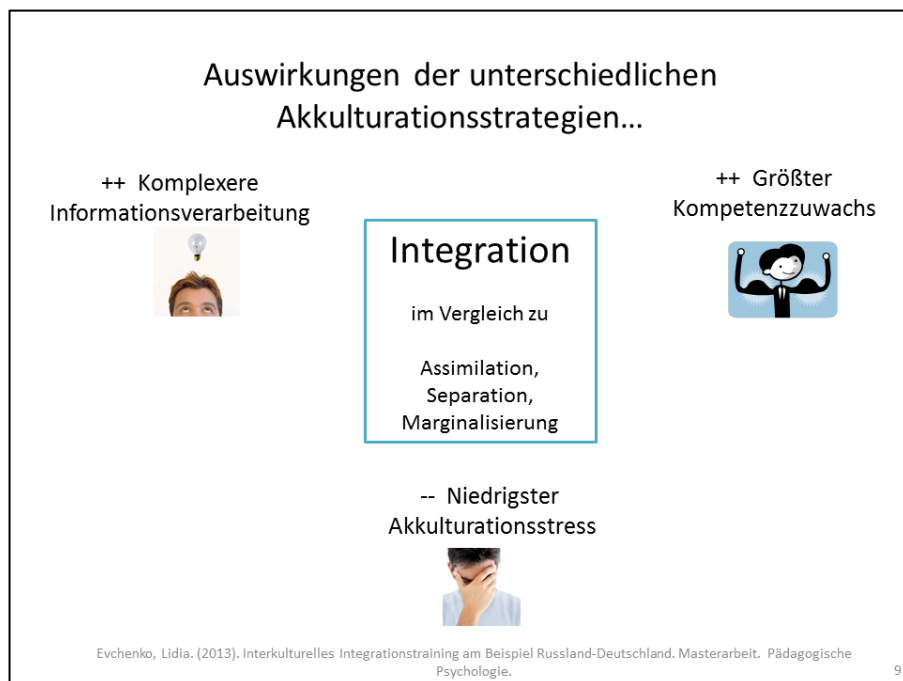


In kritischen interkulturellen Begegnungen haben wir die negativen Tendenzen, die entweder zur „eigenkultureller Überheblichkeit“ oder zur „Abwertung der eigenen Kultur“ haben. Unsere Entwicklungsrichtungen sollten auf der einen Seite die „Bewahrung der eigenen Standards“ und auf der anderen Seite die „Offenheit zur Veränderung“ beinhalten.

Power-Point
Folie Nr. 8

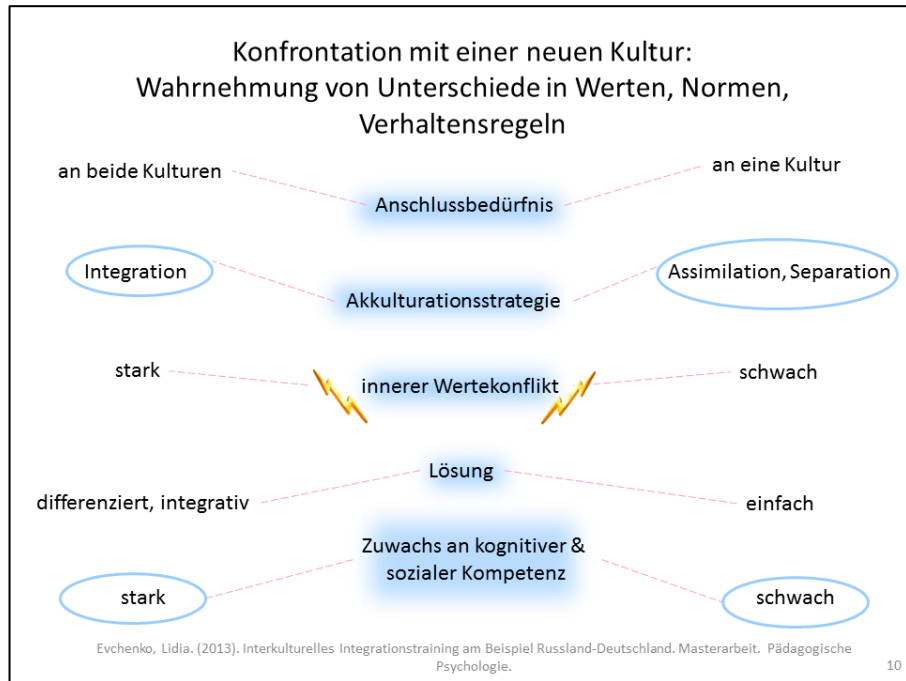


Power-Point
Folie Nr. 9



INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

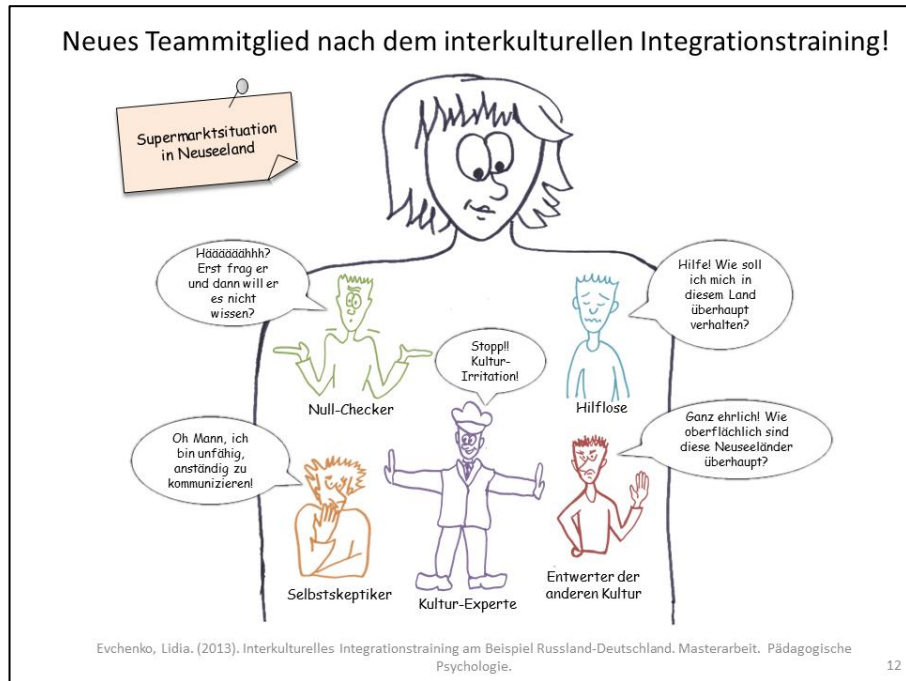
Power-Point
Folie Nr. 10



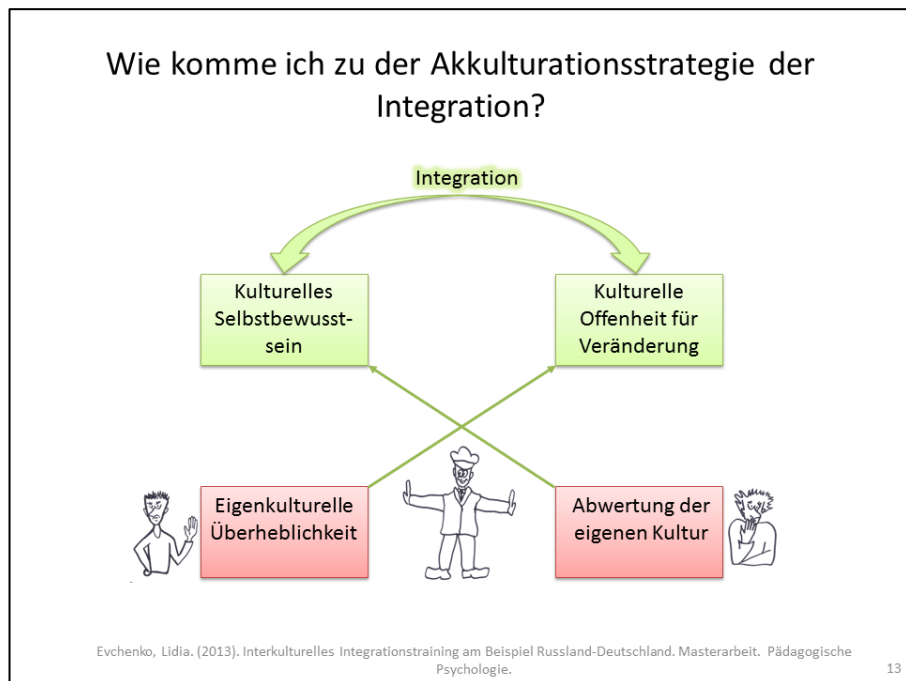
Power-Point
Folie Nr. 11



Power-Point
Folie Nr. 12



Power-Point
Folie Nr. 13



Manual 9: Einheit 7. Suche nach alternativen Erklärungen

Ziel:

Nachdem die Trainees einen theoretischen Input über die inneren Tendenzen zur eigenkulturellen Überheblichkeit und der Abwertung der eigenen Kultur vermittelt bekommen haben, sollen sie versuchen, alternative Erklärungen für die kritische interkulturelle Begegnung im Sprachtandem zu finden. Das sollten Erklärungen sein, die auf die unterschiedlichen Kulturstandards in Russland und Deutschland zurückführen sind. Bevor die Trainees den theoretischen Input dazu erhalten, sollen sie sich erst selbst dazu Gedanken machen.

Material:

Begleitmaterialien „Alexander/dra“ und „Maxi“ S.6, „Martin/a“ S.5

Ablauf:

1. Die Trainees werden dazu aufgefordert, auf der nächsten Seite der Begleitmaterialien nach alternativen Erklärungen zu suchen. Während dieser Aufgabe soll das letzte Flip mit den gesammelten Irritationen als Hilfestellung dienen.



Jetzt wollen wir unseren inneren Kulturexperten trainieren. Bitte sucht nun nach alternativen Erklärungen für das gescheiterte Sprachtandem. Bei unserem Neuseeland-Beispiel wären es nicht die Erklärungen wie „die Neuseeländer sind einfach doof“ oder „ich unfähig bin, mich vernünftig zu verhalten“.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

2. Die unterschiedlichen Erklärungen werden im Plenum gesammelt.



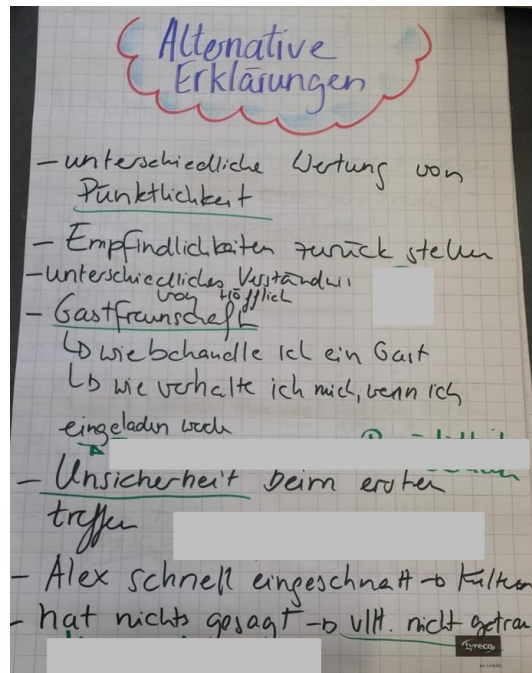
An dieser Stelle besteht die Gefahr, dass der Eindruck entsteht, dass Konflikte generell auf Kulturunterschieden beruhen. Es ist wichtig zu betonen, dass in diesem Training zwar gezielt nur Kulturunterschiede betrachtet werden, weil das das Thema des Trainings ist. Persönliche Charakterunterschiede spielen ebenfalls in jedem Konflikt eine mindestens genauso große Rolle.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Art des Materials

Bilder

Flipchart „Alternative Erklärungen“ aus dem Fotoprotokoll des 17.03.2014 im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführten Trainings



Anmerkung. Die grauen Balken verdecken die Ergänzungen, die erst in der nächsten Übung hinzugefügt wurden.

Manual 10: Einheit 8. Kulturdimensionen und Kulturstandards

Ziel:

Das theoretische Verständnis für unterschiedliche Kulturdimensionen und Kulturstandards soll vermittelt werden.

Material:

Folie 14-16

Ablauf:

1. Die unterschiedlichen Kulturdimensionen werden vorgestellt.



Kulturstandards gehen auf universelle Grunddimensionen des menschlichen Verhaltens zurück...

1. Kommunikation: das Ausmaß, in dem der nichtsprachliche Kontext der Situation in ein Gespräch miteinbezogen wird

- *Low Kontext: alle relevanten Informationen werden sprachlich expliziert; es gibt wenig Raum für Interpretation; es wird direkt das gesagt, was gemeint ist...*
- *High Kontext: die Atmosphäre, nonverbale Signal usw. sind Bestandteile der Kommunikation; das Gesagte ist voller Andeutungen und bildhaften Vergleichen; die Bedeutung erschließt sich nur über den Kontext.*

Beispiel *Zwei Parteien möchten sich verabreden. Bei der direkten Kommunikation sagen beide Parteien, wann es ihnen am besten passt und danach wird eine Einigung gefunden. Bei der indirekten Kommunikation fragt die eine Partei erst mal:*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

„Wann passt es dir denn am besten?“. Diese Antwortet „Ich kann mich ganz auf dich einstellen. Ich gehe noch in Supermarkt...“ Über den Kontext wird eine Eini-gung gefunden.

2. Leistungsorientierung: der Grad, inwieweit eine Gesellschaft Gruppenmitglieder zu Leistungssteigerung und Exzellenz animiert und dafür belohnt; inwieweit Leis-tung und Erfolg im Lebensmittelpunkt stehen

Beispiel *Ist Leistung der wichtigste Faktor für Erfolg und Karrierechancen oder Beziehungen? Stichwort: Korruption*

3. Unsicherheitsvermeidung: Wie wichtig sind in der Gesellschaft Normen, Regeln und Prozeduren, die die Unvorhersehbarkeit der Zukunft vermindern? Inwieweit werden Ordnung, Beständigkeit, Struktur, formalisierte Verfahren im Alltag geför-dert?

Beispiel *Pünktlichkeit, Bürokratie, Versicherungen*

4. Individualismus-Kollektivismus: der Grad, zu dem ein Individuum Stolz, Loyali-tät, Zusammengehörigkeit in Organisationen und Familien ausdrückt; Wie wichtig ist es ein Teil vom sozialen Beziehungsgefüges zu sein?

5. Zeitplanung:

- *Monochron:*
- *es gibt eine lineare Zeitachse, Handlungen nacheinander geplant*
- *Es gibt eine geringe Toleranz gegenüber zeitlichen Überlappungen und Stö-rungen*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

- *Als Tugend gilt Zuverlässigkeit*

Beispiel *Zeit ist eine Ressource! Man kann Zeit verschwenden, gewinnen oder verlieren. Jeder Mensch ist selbst „Herr seiner Zeit“.*

- *Polychron:*
- *Mehrere Aufgaben werden gleichzeitig erledigt, nicht nach Planung, sondern nach Wichtigkeit*
- *Aufgaben können ohne Problem unterbrochen werden*
- *Es gibt eine hohe Toleranz gegenüber zeitlichen Überlappungen und Störungen*
- *Als Tugend gilt zeitliche Flexibilität*

Beispiel *Zeit ist ein Naturereignis! Man fühlt sich nicht immer in der Lage, die Situation zu kontrollieren. Man besitzt die Zeit nicht, also kann man sie auch nicht verlieren!*

2. Die Länder Russland und Deutschland werden durchschnittlich auf den Kulturdimensionen angeordnet. Man kann die Trainees vorher fragen, wo sie die beiden Länder einordnen würden.



Man kann Länder einordnen, wie sich die Menschen in diesen Ländern im Durchschnitt verhalten. Was glaubt ihr; wie verhalten sich die Deutschen und die Russen im Vergleich zu einander durchschnittlich?



An dieser Stelle besteht die Gefahr der Aktivierung von Stereotypen und

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Vorurteilen. Es ist wichtig zu betonen, dass jede Person individuell vom Durchschnitt abweichen kann. Es ist also durchaus möglich, dass beispielsweise jemand in einer bestimmten Dimension dem Gastgeberland viel ähnlicher sein kann, als dem Heimatland... Die Trainees können für sich überlegen, wo sie sich einordnen würden.

3. Die russischen und die deutschen Kulturstandards werden vorgestellt.



Aus den Verhaltenstendenzen bestimmter Länder auf den Kulturdimensionen sind spezifische Kulturstandards entstanden, die dann für die jeweiligen Länder gelten.

Deutsche Kulturstandards:

1. Schwacher Kontext:

- Die deutsche Kommunikation gilt als direkt und expliziert, undiplomatisch, rücksichtslos gegenüber der Empfindlichkeit der Anwesenden, konfrontativ und nicht konfliktscheu*
- Aussagen können damit verletzend wirken, obwohl sie nicht so gemeint sind*
- Es gibt keinen Interpretationsspielraum*
- Umgekehrt beziehen die Deutschen in die Dekodierung nur das mit ein, was ausdrücklich gesagt wird*
- Es gilt die Einstellung, dass Probleme nur durch eine klare Problemanalyse und konkretes Ansprechen von Schwachstellen gelöst werden können; nur, wenn Probleme erkannt werden, ist eine Fehlerbehebung möglich*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

2. Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen

- *Arbeit und Privates werden getrennt*
- *Am Arbeitsplatz wird erst neutrales, rollenkonformes Verhalten gezeigt, erst dann ist ein schrittweises sich Näherkommen mit zunehmender emotionaler Öffnung möglich*

3. Sachorientierung

- *Wenn man sich im Arbeitskontext kennt oder mag, ist das ein positiver Nebeneffekt, ist jedoch nicht primär relevant*
- *persönliche Empfindlichkeiten sollten hinten angestellt werden; Emotionen werden kontrolliert*
- *Motivation gemeinsamen Tuns entspringt Sachlage oder Sachzwängen*
- *der Einzelne wird maßgeblich über seine Leistung definiert*

4. Zeitplanung

- *Es gibt ein starkes Bedürfnis nach Strukturierung, Planung und Einhaltung von Terminabfolgen*
- *Ein kurzfristiger Plan ist ein Teil eines langfristigen Planes.*
- *eine Verschiebung führt zum Durcheinander*
- *Pünktlichkeit wird als eine Rücksichtnahme auf das Zeitbudget eines anderen verstanden*
- *Die zeitliche Zuverlässigkeit gilt als Grundbaustein für den Aufbau von Vertrauen zwischen Geschäftspartnern*
- *Zeit gilt als eins der wichtigsten Orientierungssystemen der Kultur*

Russische Kulturstandards:

1. Empfänger-fokussierte Kommunikation

- *Die Kommunikation wird an den Erwartungen und Empfindungen des Empfängers orientiert*
- *Es ist schwierig, offen Kritik zu äußern oder Absagen zu erteilen*
- *Kritik wird „in Geschenkpapier verpackt“ formuliert*

2. Situative Polarität

- *In unterschiedlichen Situationen können sich Russen sehr polarisiert Verhalten; Sie schwanken von einem Pol zum anderen auf unterschiedlichen Dimensionen*
- *Dimensionen können folgende sein: „lieben-hassen“ , „Nähe-Distanz“*

Beispiel *Es sind sehr enge Freundschaften möglich, bei denen durch ein bestimmtes Ereignis ein kompletter Kontaktabbruch stattfindet, aber nach einer gewissen Zeit wieder eine Versöhnung folgt*

- *„Geduld-Ungeduld“*

Beispiel *Ein Mann kann sehr geduldig warten, bis seine Frau sich für eine Verabredung schick macht, fängt jedoch im Supermarkt direkt an zu schimpfen, wenn er zu lange in der Schlange warten muss.*

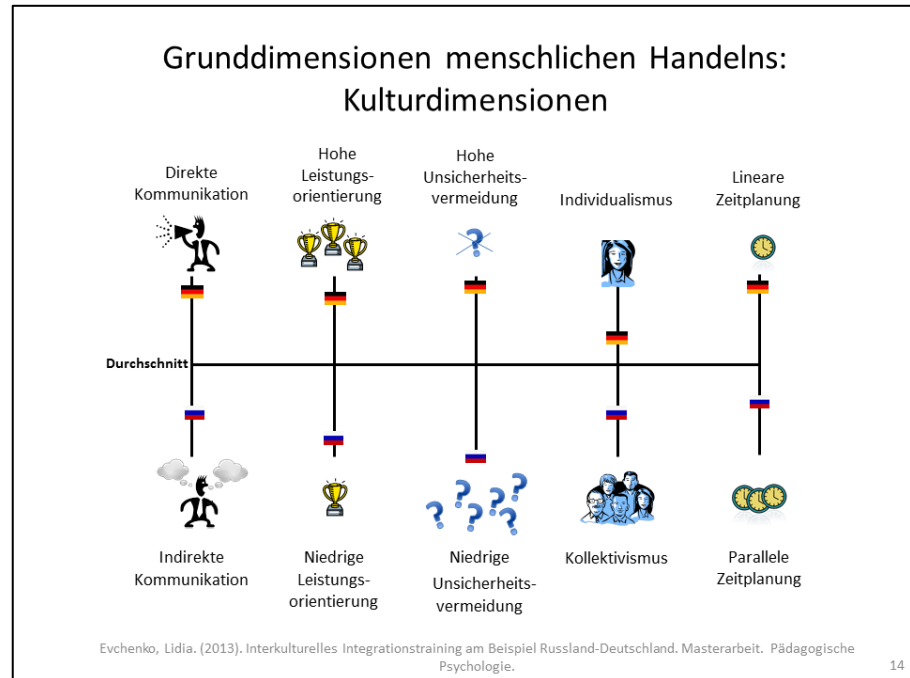
- *„Loyalität-Aggressivität“*
- *„Rücksicht-Rücksichtslosigkeit“*

Beispiel *Für eine alte Dame wird in der Bahn ein Platz freigehalten, jedoch schubsen sich die Leute auf dem Weg zur Bahn gegenseitig, um schneller voranzukommen.*

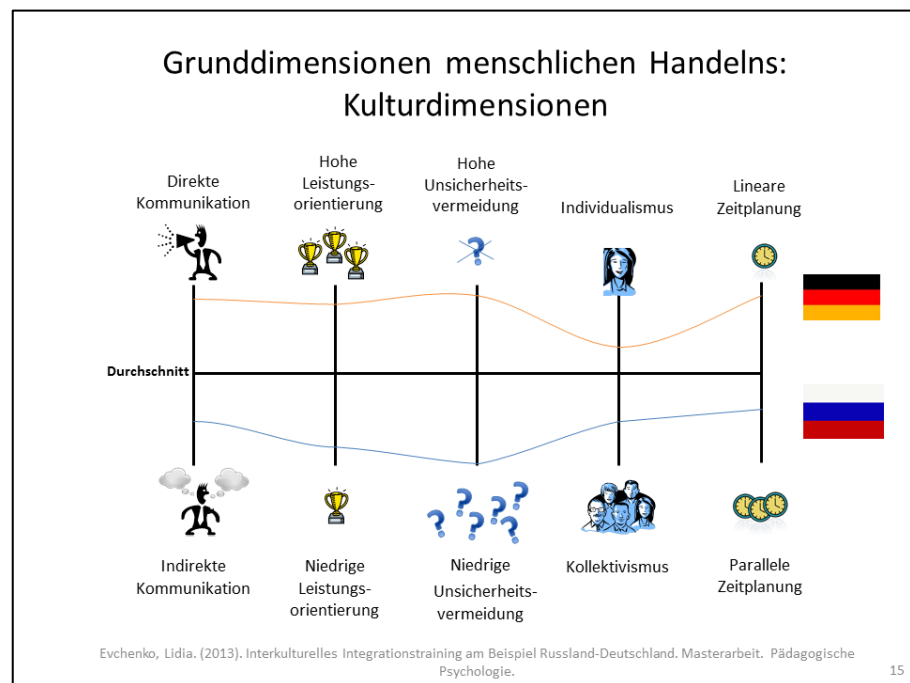
3. Personenbezogenheit

- *Gastfreundschaft ist entbehrlich.*
- *Im beruflichen Kontext beruht Vertrauen auf persönliche Beziehungen*
- *Die Zusammenarbeit verläuft entweder extrem freundschaftlich und herzlich oder gar nicht*
- *Der erste Eindruck ist entscheidend.*
- *Bei einem persönlichen Konflikt ist es sehr schwierig bis unmöglich eine geschäftliche Beziehung wieder herzustellen.*

Power-Point
Folie Nr.14

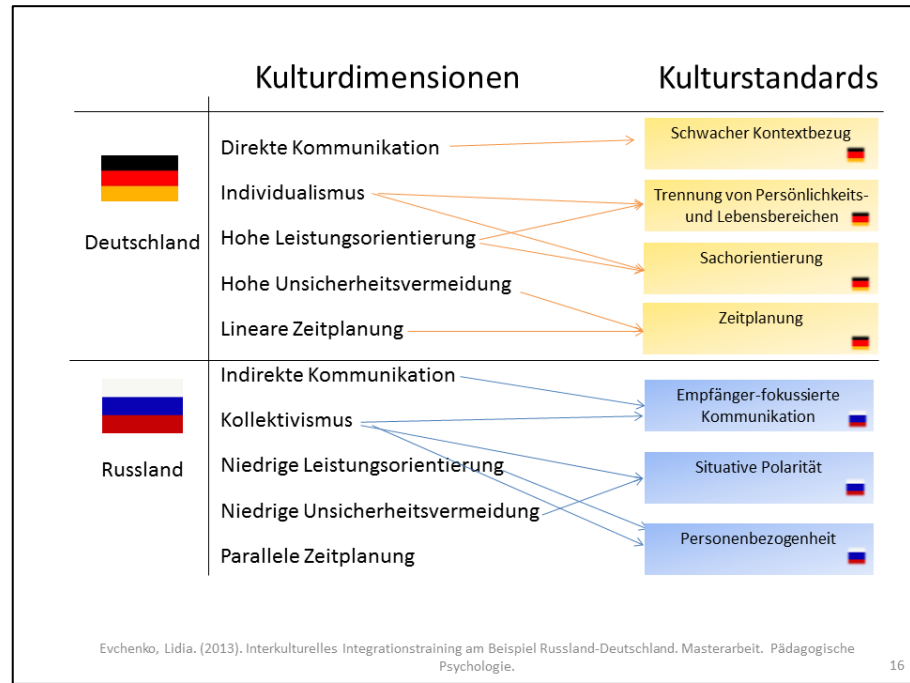


Power-Point
Folie Nr.15



INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Power-Point
Folie Nr.16



**Manual 11: Einheit 9. Alternative Erklärungen mit dem neu erworbenen
Wissen über Kulturdimensionen und -standards ergänzen**

Nachdem die Trainees einen theoretischen Input über Kulturdimensionen und-standards erhalten haben, sollen sie versuchen, den gesammelten alternativen Erklärungen für die kritische interkulturelle Begegnung im Sprachtandem ergänzen. An dieser Stelle soll den Trainees noch mal vor Augen geführt werden, dass die eigene Kultur einen größeren Einfluss hat, als uns oft bewusst ist.

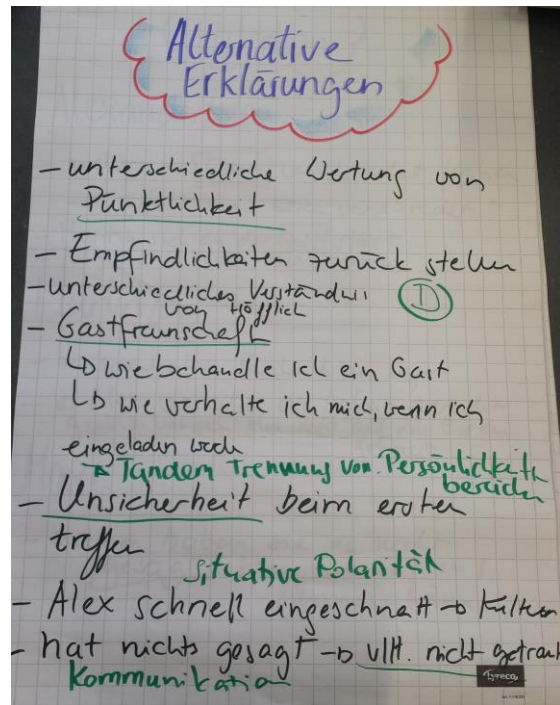
Material:

Begleitmaterialien „Alexander/dra“ und „Maxi“ S.6, „Martin/a“ S.5

Ablauf:

1. Die Trainees sammeln erneut alternative Erklärungen. Das Flip mit den Alternativen Erklärungen wird noch mal im Plenum ergänzt.

Flipchart „Alternative Erklärungen“ aus dem Fotoprotokoll des am 17.03.2014 im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführten Trainings



INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

2. Die Erklärungen der unterschiedlichen Irritationen im Rollenspiel, die auf Kulturstandards zurückführen, von den Trainees jedoch noch nicht benannt wurden, werden durch die Trainerin ergänzt.

Beispiel *Die folgende Tabelle werde die unterschiedliche Erklärungsvorschläge zusammengefasst.*

Tabelle

Unterschiedliche Kulturstandards, die im Rollenspiel zum gegenseitigen Missverstehen geführt haben

Irritation	Kulturstandard	Erklärung	
		deutsche Sicht	russische
Verspätung	Zeitplanung	Die Verspätung wird als Vertrauensbruch interpretiert: „Alexandra hat die Vereinbarung nicht ernst genommen!“ Zeitplanung ist deutscher, aber nicht russischer Kulturstandard	Alexandra kann Martinas Verärgerung nicht nachvollziehen. Sie entschuldigt sich also nicht und erwartet darüber hinaus Toleranz gegenüber der Störung. Pläne sind für sie eine Groborientierung und sollten situativ angepasst werden. „Wer eilt, macht sich zum Gespött der Nation“, heißt es in einem russischen Sprichwort.
Verspätung	Unsicherheitsvermeidung	Die unklare und mehrdeutige Situation, dass der Gast noch nicht da ist, ruft bei Martina Verunsicherung und Angst hervor.	Alexandra kann die Verunsicherung nicht nachvollziehen.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Angebot zum gemeinsamen Abendessen	Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen/ Personenbezogenheit	Ein Sprachtandem ist ein Arbeitstreffen und ein gemeinsames Essen gehört nicht automatisch dazu.	Die Verköstigung eines Gastes gehört für Alexandra zum guten Ton und ist unabdingbar. Das fehlende gastfreundschaftliche Kümmern um sie, als Gast, interpretiert Alexandra als einen persönlichen Angriff. Sie erwartet ein gemeinsames Essens, bevor die beiden dann zum „Wesentlichen“ übergehen können.
Angebot zum gemeinsamen Abendessen	Sachorientierung	Martina legt einen größeren Wert auf die „Sache“ auf das Lernen der Sprache, als auf die persönlichen Beziehung zu Alexandra.	
Störung in der Kommunikation (den Sprachpartnern spüren ein Störung, aber sie können diese jedoch nicht kommunikativ zu lösen)	Empfängerfokussierte Kommunikation / Schwacher Kontext	Martina kann die Zeichen nicht deuten. Sie merkt, dass bei Alexandra etwas nicht stimmt und ist umso mehr gekränkt, dass Alexandra dies nicht ausspricht. „Wie soll ich etwas ändern, wenn Alexandra nicht sagt, was es ist?“	Alexandra teilt ihre Empfindungen indirekt mit: „Ich komme doch direkt von der Arbeit“. So versucht sie, bei Martina einen Geichtsverlust zu vermeiden.
Störung in der Kommunikation	Situative Polarität		Bei Alexandra schwenkt die große anfängliche Sympathie in starke Abneigung um.

Manual 12: Einheit 10. Integration

Die Trainees sollen darüber reflektieren, welche Kulturstandards sie aus der russischen und deutschen Kultur kennen oder kennengelernt haben. Sie sollen herausarbeiten, welche sie für wichtig und erstrebenswert erachten. Damit sollen sie sich von dem Rollenspiel lösen und einen persönlichen Bezug zu sich selbst herstellen. Die Akkulturationsstrategie der Integration soll so bei den Trainees gefördert werden.

Material:

Begleitmaterialien „Alexander/dra“ und „Maxi“ S.7, „Martin/a“ S.6

Ablauf:

1. Die Trainees werden dazu aufgefordert, die nächste Seite der Begleitmaterialien ausfüllen.



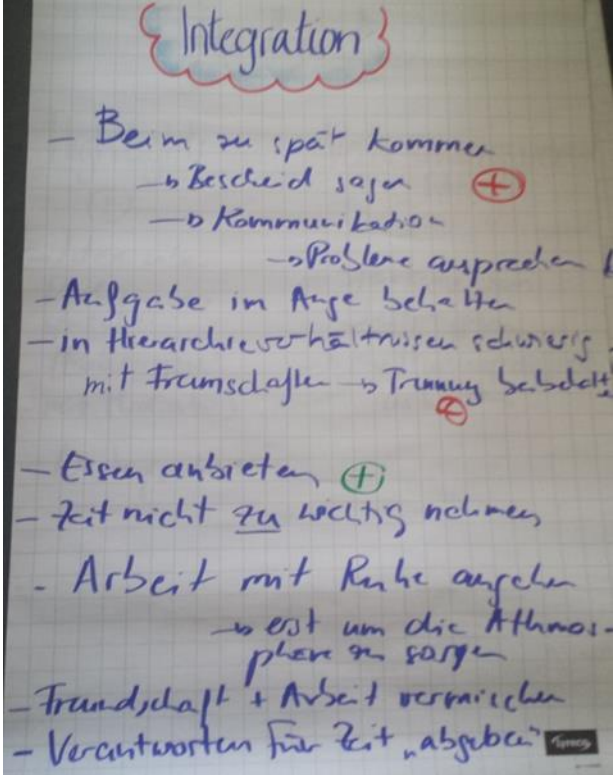
An dieser Stelle besteht die Gefahr, dass die Trainees Schwierigkeiten haben, die Aufgabe zu verstehen. Ein persönliches Beispiel von Integration seitens der Trainerin kann hier hilfreich sein.

Beispiel *Als ich nach Deutschland kam, konnte ich nicht verstehen, wie das sein kann, dass Kinder, auch aus wohlhabende Familien, so früh (ca. mit 18 Jahren) ausziehen und sich selbst finanzieren sollen. In Russland leben die Kinder viel länger zu Hause und werden finanziell unterstützt. Das kann mir fast grausam vor. Nun habe ich gesehen, dass die jungen Erwachsenen dadurch schnell selbstständig werden und einen guten Umgang mit Geld lernen. In Russland sind junge Leute oft weit davon entfernt, von ihren Eltern unabhängig zu sein, obwohl*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

sie schon eigene Familien haben. Ich nehme mir vor, bei meinen Kindern, eine gesunde Mitte zwischen der deutschen und russischen Kultur zu finden...

2. Die unterschiedlichen Ideen werden am Flipchart gesammelt.

Art des Materials	Bilder
<p>Flipchart „Integration“ aus dem Fotoprotokoll des am 03.03.2014 im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführten Trainings</p>	 <p>The image shows a handwritten flipchart on grid paper with the title 'Integration' in a cloud-like shape at the top. Below the title is a list of points:</p> <ul style="list-style-type: none">- Beim zu spät kommen<ul style="list-style-type: none">→ Bescheid sagen (+)→ Kommunikation<ul style="list-style-type: none">→ Probleme ansprechen- Aufgabe im Auge behalten- in Hierarchieverhältnissen schwierig mit Freundschaften → Trennung bedingt (-)- Essen anbieten (+)- Zeit nicht zu wichtig nehmen- Arbeit mit Ruhe angehen<ul style="list-style-type: none">→ erst um die Atmosphäre zu sorgen- Freundschaft + Arbeit vermischen- Verantworten für Zeit „abgeben“

Manual 13: Einheit 11. Abschluss der Trainings

Nun geht es darum, dass die Trainees einen runden Abschluss für das Training finden und Feedback geben können.

Material:

Folie 17 + Flipchart

Ablauf:

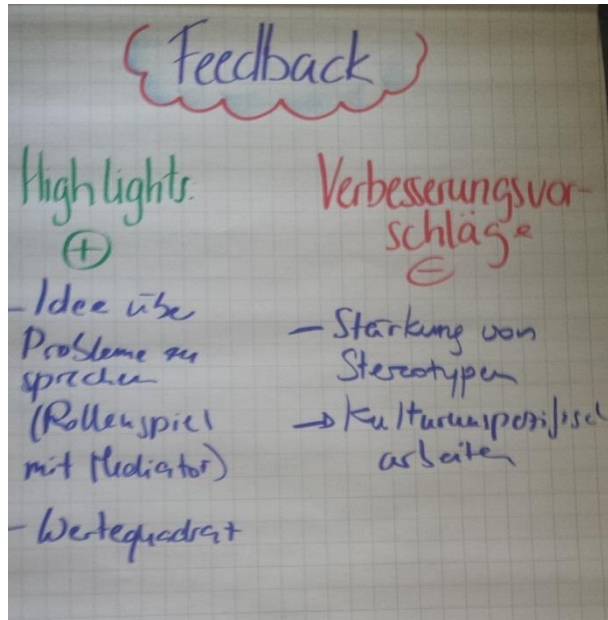
1. In einem Blitzlicht sollen die Trainees einmal ihre wichtigste Erkenntnis des Tages und die Highlights des Trainings sowie Verbesserungsvorschläge schildern. Das Feedback soll auf dem Flipchart festgehalten werden.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Art des Materi-
als

Bilder

Flipchart
„Feedback“ aus
dem Fotopro-
tokoll des am
03.03.2014 im
Rahmen der
vorliegenden
Arbeit durch-
geführten Trai-
nings



Power-Point
Folie Nr. 17

Danke
für eure
Aufmerksamkeit!



Evchenko, Lidia. (2013). Interkulturelles Integrationstraining am Beispiel Russland-Deutschland. Masterarbeit. Pädagogische Psychologie.

17

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Manual 14: Begleitmaterialie Rollenspieler „Alexander/dra“

UNI HAMBURG

Interkulturelles Training für
Studierende aus Deutschland am Bei-
spiel der russischen und deutschen
Kultur

Masterarbeit

Lidia Evchenko

26.08.2013



Ein verhängnisvolles Sprachtandem



Ausgangslage

Maxi ist ein deutscher Studierender, der letztes Jahr ein Auslandssemester in St. Petersburg verbracht hat. Dort hat er den russischen Studierenden Alexander kennen gelernt, der wiederum dieses Jahr im Rahmen des Studierendenaustausches für ein Jahr nach Deutschland gekommen ist. Alexander sucht nun einen deutschen Sprachpartner, um die deutsche Sprache schneller lernen zu können. Auf Maxis Geburtstagsparty macht Maxi Alexander daraufhin mit seinem Freund Martin bekannt und schlägt ihn gleichzeitig als Sprachpartner vor. Martin hat nämlich ebenfalls vor, nächstes Jahr für ein Auslandssemester nach St. Petersburg zu gehen und will sein Russisch vor der Reise „aufpolieren“. Martin und Alexander finden sich auf der Party auf Anhieb sympathisch, nehmen die Idee gerne auf und verabreden sofort ein gemeinsames Treffen. Allerdings bleibt es bei diesem einen Treffen, weil anscheinend bei diesem Treffen etwas nicht so gut funktioniert hat. Maxi wundert sich sehr darüber und findet es schade, dass sich seine Freunde anscheinend doch nicht so gut verstehen. Er möchte „der Sache auf den Grund gehen“, deswegen lädt er sie beide auf ein Bierchen zu sich nach Hause ein, um als Vermittler ein klärendes Gespräch zu initiieren.

*Im Rollenspiel können Maxi, Alexander/dra oder Martin/a **männliche oder weibliche** Studierende sein. Bitte spiele im Rollenspiel dein eigenes Geschlecht.*

Alexander/dra

22 Jahre, russische Nationalität, studiert Germanistik und Deutsch auf Lehramt
in St. Petersburg

Der folgende Text soll dir eine Orientierung bieten, welche Gedanken und Gefühle diese Rolle ausfüllen mögen.

Diese Gedanken kommen nicht von selbst, sondern sollen von deinem/r „vermittelndem/n Freund/in“ „rausgekitzelt“ werden. Er/Sie versucht in einer unverfänglichen Atmosphäre durch einführendes Verstehen, Nachfragen, Ermunterungen, Vorschläge die Situation zu klären, sodass du dich wohl fühlst, zu sagen, was dich bewegt hat. Bitte erschwere es deinen Freunden/innen nicht unnötig und lasse dich auf die Klärung ein. Verhalte dich in dem Rollenspiel so, wie es für dich stimmig und natürlich ist.

Das ist mir jetzt schon ein bisschen unangenehm, dass Maxi mich jetzt mit Martin/a zu sich eingeladen hat. Ich kenne Maxi ja schon ein bisschen. Sie/er will wahrscheinlich, dass wir uns jetzt wieder besser verstehen. Bei ihr ist immer alles „Friede, Freude, Eierkuchen“, wie das die Deutschen so schön sagen. Aber das war echt eine unangenehme Situation mit Martin/a. Ich fühlte mich bei ihr/ihm total unwohl, mehr sogar, ich war eher geschockt. Als wir uns am Samstag auf der Party für Mittwoch verabredet haben, habe ich ihr/ihm schon gesagt, dass ich am Mittwoch zwar arbeiten muss, aber trotzdem sehr gerne abends danach zu ihr/ihm komme.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Trotz der Verzögerung durch die Bahnumleitung habe ich mich total beeilt, denn ich hatte mich ja schließlich darauf gefreut. Ich hatte mir das eben so vorgestellt, dass wir uns nett zusammensetzten, was essen und uns in einer lockeren Atmosphäre kennen lernen. Ich habe sogar insgeheim ein bisschen darauf gehofft, dass Martina/a vielleicht etwas typisch Deutsches kocht. Schließlich muss Martin/a auf jeden Fall klar gewesen sein, dass ich total fertig und natürlich auch hungrig sein würde. Ich habe auch eine Flasche Wein mitgebracht, wie es sich halt gehört, wenn man bei jemand, den man noch nicht einmal gut kennt, neu eingeladen wird. Dann komme ich endlich nach Feierabend und der anstrengenden Bahnfahrt bei Martin/a an und er/ sie bietet mir nicht mal was zu knabbern an. Er/sie nimmt dankend die Weinflasche an. „Das sei ja überhaupt nicht nötig gewesen“, sagt er/ sie, aber bietet mir halt nur einen Kaffee an und ich solle mich doch gerne an den Gummibärchen bedienen, die auf dem Tisch stehen! Er/ Sie weiß ja, dass ich als Kellner/in in einem Café neben dem Studium jobbe und wie anstrengend das ist. Da hat man doch Hunger! Er/sie sagt noch, dass er/sie sich voll beeilt hat, um aufzuräumen, weil er/sie vorher mit seinem Mitbewohner gegessen hat. Was wollte er/sie mir denn damit sagen? Wollte er/sie mich damit noch extra piesacken? Ich habe ihm/ihr noch wortwörtlich gesagt: „Puh, ich komme ja direkt von der Arbeit“ und damit versucht, höflich einen Hinweis darauf zu geben, dass ich doch hungrig sei, aber er/sie hat das gänzlich ignoriert.

Also bei uns in Russland wäre das gar nicht gegangen! Bei uns bietet man einem Gast **immer, immer, immer** etwas zu essen an und stellt alles auf den Tisch, was im Kühlschrank so zu finden ist. Ich konnte mir solch eine Situation nicht mal in meinem schlimmsten Traum vorstellen! Irgendwie war ich so irritiert, dass ich mich gar nicht

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

mehr „normal“ Martin/a gegenüber verhalten konnte. Naja und ich habe ja auch die ganze Zeit ans Essen gedacht. Das war einfach komisch und deswegen hatte ich dann auch keine Lust mehr auf das Sprachtandem mit ihm/ihr. Allerdings habe ich mir hinterher noch darüber Gedanken gemacht, weil mir die Situation doch zu absurd vorkam. Ich kann mir einfach nicht vorstellen, dass Martin/a mich absichtlich ärgern wollte! Vielleicht ist das so ein Kultur-Ding? Ich würde mich jedenfalls freuen, wenn wir die Situation mit Maxi zusammen klären können.

Du musst nicht sofort preisgeben, was dich in der kritischen Situation mit Martin/a gestört hat. Gehe jedoch bitte dann doch auf die Bemühungen von deinem/er Vermittlungsfreund/in ein und spreche dann doch offen deine Irritation

Irritation

Versuche dich bitte in die Rolle von Alexander/dra hinein zu versetzen. Was könnte dich in der Situation des Tandemtreffes an Martin/as Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hattest du möglicherweise nicht erwartet? Was könntest du in der Situation nicht verstanden haben? :

Ich...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei dir (in der Rolle von Alexander/dra) in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Perspektivwechsel

Nach dem du nun im Rollenspiel mit Martin/a noch mal gesprochen hast, was denkst du, was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an deinem Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Er/sie ...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei Martin/a in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Alternative Erklärungen



Manchmal bewertet man bestimmte Begegnungen einige Zeit später anders, als in der Situation selbst. Nun gab es bei Alexander/dra und Martin/a nach ihrer Begegnung noch ein Gespräch mit dem/r Vermittler/in Maxi. Wenn du (in der Rolle von Alexander/dra) im Nachhinein an das Tandemtreffen mit Martin/a denkst, welche alternativen Erklärungen/ Bewertungen der Situation fallen dir alternativ zu denen ein, die du in dem Tandemtreffen oder kurz danach eventuell gehabt hast?

...

Welche unterschiedlichen Kulturstandards könnten hier eine Rolle gespielt haben?

...

Integration

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, Sichtweisen, die typisch für Menschen aus deiner Kultur sind, sind dir in der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtig?

...

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, die typisch für Menschen aus der Kultur von Alexander/dra, sind dir nach der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtiger geworden oder könnten dir in Zukunft wichtig werden?

...

Manual 15: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Martin/a“

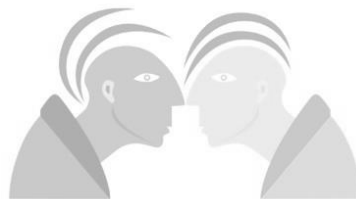
UNI HAMBURG

Interkulturelles Training für
Studierende aus Deutschland am Bei-
spiel der russischen und deutschen
Kultur

Masterarbeit

Lidia Evchenko

26.08.2013



Martin/a

24 Jahre alt, deutsche Nationalität, studiert Mathe und Russisch auf Lehramt in
Hamburg

*Der folgende Text soll dir eine Orientierung bieten, welche Gedanken und Ge-
fühle diese Rolle ausfüllen mögen.*

*Diese Gedanken kommen nicht von selbst, sondern sollen von deinem/r „vermit-
telndem/n Freund/in“ „rausgekitzelt“ werden. Er/Sie versucht in einer unverfänglichen
Atmosphäre durch einführendes Verstehen, Nachfragen, Ermunterungen, Vorschläge die
Situation zu klären, sodass du dich wohl fühlst, zu sagen, was dich bewegt hat. Bitte er-
schwere diese Klärung deinen Freunden/innen nicht unnötig. Verhalte dich in dem Rol-
enspiel so, wie es für dich stimmig und natürlich ist.*

Ich bin echt gespannt, was bei diesem Treffen mit Alexander/dra bei Maxi zu
Hause herauskommen soll. Ich habe das ja von ihm schon mitbekommen, dass er/sie so
ein bisschen zwischen vermitteln möchte. Er/Sie hatte mich ja schon gefragt, was eigent-
lich vorgefallen ist. Aber ganz ehrlich: ich weiß es ja selbst nicht so genau! Ich traf Ale-
xander/dra auf dieser Geburtstagsparty von Maxi und dort hatten wir uns kurz über mei-
nen zukünftigen St. Petersburg Besuch unterhalten. Ich fand sie/ihn echt sympathisch.
Diese Idee mit dem Sprachtandem von Martina fanden wir ja beide auf Anhieb super
und so habe ich mich dann auch auf das bevorstehende Treffen mit Alexander/dra ge-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

freut. Aber irgendwas war an dem Tag einfach schief gelaufen. Ich weiß nicht, die Situation war einfach wie verhext. Zuallererst hatte ich an dem Tag echt viel zu tun und habe mich richtig beeilt, damit ich alles noch rechtzeitig schaffe. Ich musste mir kurz vorher noch auf die Schnelle was zu essen „reinstopfen“ und aufräumen, damit ich Alexander/dra vernünftig empfangen konnte. Ich habe noch schnell Kaffee aufgesetzt und waaaaartete und waaartete. Wir hätten ja auch zusammen was essen können, dann wäre ich auch nicht so im Stress gewesen. Aber Alexander/dra arbeitet ja in einem Kaffee und ich dachte, dass man ja wahrscheinlich eh immer zwischendurch was in den Mund nimmt. Und wenn er/sie essen wollte, hätte er/sie es ja sicherlich gesagt. Alexander/dra kam halt erst mal eine halbe Stunde zu spät und sagte nur kurz, dass es an der U-Bahn Umleitung lag. Aber irgendwie fand ich das schon ein bisschen unhöflich, schließlich fährt er/sie diese Strecke ja nicht zum ersten Mal und weiß, dass es momentan wegen der Bahnumleitung länger dauert! Das hätte er/sie ruhig mal einplanen können oder mir Bescheid sagen können, dann hätte ich mich nicht so beeilen müssen. Naja, dass ich dadurch ein bisschen im Stress war, war ja nicht das Schlimmste an der Situation. Irgendwie hat er/sie sich so seltsam verhalten. Erst hat er/sie mir eine Weinflasche mitgebracht, was ich echt nett fand, das wäre ja nun auch nicht nötig gewesen, aber dann wurde es wirklich komisch. Er/sie betonte auch öfters, dass er /sie gerade von der Arbeit komme, so, als hätte er gar keine Lust gehabt, zu mir zu kommen. Aber ich habe sie/ihn doch nicht gezwungen! Die/der hatte halt so einen komischen Gesichtsausdruck, ich war total irritiert. Dann fanden sich auch gar keine richtigen Gesprächsthemen und er/sie ist dann irgendwie auch schneller gegangen, als er/sie gekommen war. Ich kann mir ehrlich gesagt, keinen Reim auf Alexander/dra machen, aber vielleicht kann ja Maxi die Situa-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

on aufklären. Sie/Er versteht sich ja immer mit allen, die „soziale Zauberfee“! Ich bin auf jeden Fall noch offen, eigentlich war mir ja Alexander/dra erst sympathisch und es gibt eh nicht so viele potentielle russische Sprachpartner für mich.

Irritation

Versuche dich bitte in die Rolle von Martin/a hinein zu versetzen. Was könnte dich in der Situation des Tandemtreffes an Alexander/dra Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hattest du möglicherweise nicht erwartet? Was könntest du in der Situation nicht verstanden haben? :

Ich...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei dir (in der Rolle von Martin/a) in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Perspektivwechsel

Nach dem du nun im Rollenspiel mit Alexander/dra noch mal gesprochen hast, was denkst du, was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an deinem Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Er/sie ...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei Alexander/dra in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Alternative Erklärungen



Manchmal bewertet man bestimmte Begegnungen einige Zeit später anders, als in der Situation selbst. Nun gab es bei Alexander/dra und Martin/a nach ihrer Begegnung noch ein Gespräch mit dem/r Vermittler/in Maxi. Wenn du (in der Rolle von Martin/a) im Nachhinein an das Tandemtreffen mit Alexander/dra denkst, welche alternativen Erklärungen/ Bewertungen der Situation fallen dir alternativ zu denen ein, die du in dem Tandemtreffen oder kurz danach eventuell gehabt hast?

Welche unterschiedlichen Kulturstandards könnten hier eine Rolle gespielt haben?

Integration

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, Sichtweisen, die typisch für Menschen aus deiner Kultur sind, sind dir in der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtig?

...

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, die typisch für Menschen aus der Kultur von Alexander/dra, sind dir nach der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtiger geworden oder könnten dir in Zukunft wichtig werden?

...

Manual 16: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Maxi“

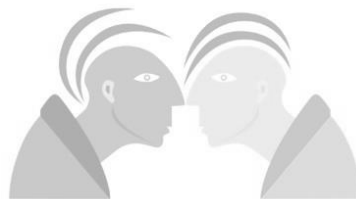
UNI HAMBURG

Interkulturelles Training für
Studierende aus Deutschland am Bei-
spiel der russischen und deutschen
Kultur

Masterarbeit

Lidia Evchenko

26.08.2013



Ein verhängnisvolles Sprachtandem



Ausgangslage

Maxi ist ein deutscher Studierender, der letztes Jahr ein Auslandssemester in St. Petersburg verbracht hat. Dort hat er den russischen Studierenden Alexander kennen gelernt, der wiederum dieses Jahr im Rahmen des Studierendenaustausches für ein Jahr nach Deutschland gekommen ist. Alexander sucht nun einen deutschen Sprachpartner, um die deutsche Sprache schneller lernen zu können. Auf Maxis Geburtstagsparty macht Maxi Alexander daraufhin mit seinem Freund Martin bekannt und schlägt ihn gleichzeitig als Sprachpartner vor. Martin hat nämlich ebenfalls vor, nächstes Jahr für ein Auslandssemester nach St. Petersburg zu gehen und will sein Russisch vor der Reise „aufpolieren“. Martin und Alexander finden sich auf der Party auf Anhieb sympathisch, nehmen die Idee gerne auf und verabreden sofort ein gemeinsames Treffen. Allerdings bleibt es bei diesem einen Treffen, weil anscheinend bei diesem Treffen etwas nicht so gut funktioniert hat. Maxi wundert sich sehr darüber und findet es schade, dass sich seine Freunde anscheinend doch nicht so gut verstehen. Er möchte „der Sache auf den Grund gehen“, deswegen lädt er sie beide auf ein Bierchen zu sich nach Hause ein, um als Vermittler ein klärendes Gespräch zu initiieren.

*Im Rollenspiel können Maxi, Alexander/dra oder Martin/a **männliche oder weibliche** Studierende sein. Bitte spiele im Rollenspiel dein eigenes Geschlecht.*

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Maxi

24 Jahre, deutsche Nationalität, studiert Deutsch, Englisch und Russisch auf Lehramt in Hamburg

Der folgende Text soll dir eine Orientierung bieten, welche Gedanken und Gefühle diese Rolle ausfüllen mögen.

Du möchtest zwischen deinen beiden Freunden/innen vermitteln, indem du ein Klärungsgespräch in einer unverfänglichen Atmosphäre anfängst, bei dem sich beide wohl fühlen. Durch einführendes Verstehen, Nachfragen, Ermunterungen, Vorschläge versuchst du die beiden dazu zu bringen, dass sie ehrlich erzählen, was sie in der kritischen Situation bewegt hat. Verhalte dich in dem Rollenspiel so, wie es für dich stimmig und natürlich ist.

„Ich verstehe irgendwie gar nicht, was zwischen Alexander/dra und Martin/a vorgefallen sein konnte. Martin/a hatte mir nur gesagt, dass es ihn/sie halt schon genervt hat, dass Alexander/ra zu spät gekommen sei und danach sich aber auch während des Treffens so komisch verhalten hätte. Es wäre „so eine eisige Stimmung gewesen“. Dann haben sie sich beide nicht mehr bei einander gemeldet, nach Martin/as Aussage habe „die Chemie dann wohl eben nicht gestimmt“. Alexander/dra tut mir da aber echt ein bisschen Leid, denn er/sie hat hier halt noch nicht so viele Freunde. Und ich weiß ja aus eigener Erfahrung, dass es nicht einfach ist, in einem fremden Land. Und bei mir in St. Petersburg war es ja nicht einfacher. Die Russen sind ja so gastfreundlich und laden einen direkt zu sich nach Hause ein, so wie auch Alexander/dra damals mich eingeladen hat. Man trinkt dann eben schon mal ein Bier zusammen, grillt ein bisschen „Schaschlik“, auch direkt mit den Eltern von Kommilitonen und schon fühlt man sich irgendwie aufgenommen. Wir, Deutschen, sind da ja schon ein bisschen reservierter, deswegen hat es Alexander/dra sicherlich nicht leicht. Jedoch ist Martin/a ja so ein umgänglicher Mensch, das hätte doch eigentlich prima klappen müssen mit dem Sprachtandem! Und das mit dem Zuspätkommen, kenne ich schon von den Russen aus St. Petersburg. Das nehmen sie halt nicht so genau. Da darf man sich nicht so aufregen. Die haben ja sogar ein Sprichwort: „Je langsamer du fährst, desto weiter kommst du!“ und nicht so wie bei uns: „Zeit ist Geld!“. Ich werde das schon mit den beiden regeln. Ich will Alexander/dra einfach helfen, dass er/sie sich bei uns in Deutschland auch wohl fühlt. Ich bin halt auch ein harmoniebedürftiger Mensch! Ich stelle uns ein paar Bierchen hin, dann darf jeder Mal sagen, „wo der Schuh gedrückt hat“ und dann „sieht die Welt auch schon wieder anders aus“!

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Folgende Fragen können dir in dieser Vermittlungssituation behilflich sein, wähle jedoch gerne deine eigenen Formulierungen, die deiner Meinung nach zu der Situation passen:

Um heraus zu bekommen, was geschehen ist:

- **„Was war denn bei dir in der Situation los?“**
- **„Warum hast du dich so verhalten?“**
- **„Was hättest du denn eigentlich erwartet/dir gewünscht?“**
- **„Warum ist es dir wichtig, dass...?“**

Um die beiden einander wieder näher zu bringen:

- **„Kannst du A ... jetzt ein bisschen besser verstehen?“**
- **„Kannst du B ... jetzt ein bisschen besser verstehen?“**
- **„Wusstest du, dass A ...?“**
- **„Was sagst du denn jetzt, nachdem du weiß, dass B...?“**

Irritation

Versuche dich bitte in die Rolle von **Maxi** hinein zu versetzen. Wenn du daran denkst, dass du dich gleich (in der Rolle von Maxi) mit den beiden Alexander/dra und Martin/a triffst, was geht dir da durch den Kopf?

Mir geht durch den Kopf...

Wie könnte es **Martin/a** in der Situation des Tandemtreffens und seitdem ergangen sein? Was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an Alexander/dra Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Martin/a ging/geht durch den Kopf...

Wie könnte es **Alexander/dra** in der Situation des Tandemtreffens und seitdem ergangen sein? Was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an Martin/as Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Alexander/dra ging/geht durch den Kopf...

Irritation

Nachdem du nun (in der Rolle von Maxi) bei einem Gespräch zwischen Alexander/dra und Martin/a nach ihrer Begegnung vermittelt hast, was geht dir da durch den Kopf?

Mir geht durch den Kopf...

Nachdem du **Martin/as** Sicht der Situation des Tandemtreffens im Rollenspiel gehört hast, gib in deinen Worten wider, was sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an Alexander/dra Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt hat? Welches Verhalten hatte er/sie nicht erwartet? Was hat er/sie in der Situation nicht verstanden?

Martin/a ging/geht durch den Kopf...

Nachdem du **Alexander/dras** Sicht der Situation des Tandemtreffens im Rollenspiel gehört hast, gib in deinen Worten wider, was sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an Alexander/dra Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt hat? Welches Verhalten hatte er/sie nicht erwartet? Was hat er/sie in der Situation nicht verstanden?

Alexander/dra ging/geht durch den Kopf...

Alternative Erklärungen



Manchmal bewertet man bestimmte Begegnungen einige Zeit später anders, als in der Situation selbst. Wenn du nun im Nachhinein an das Tandemtreffen der beiden denkst, welche alternativen Erklärungen/ Bewertungen der Situation fallen dir alternativ zu denen ein, die du sofort hattest?

Welche unterschiedlichen Kulturstandards könnten hier eine Rolle gespielt haben?

...

Integration

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, Sichtweisen, die typisch für Menschen aus deiner Kultur sind, sind dir in der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtig?

...

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, die typisch für Menschen aus der Kultur von Alexander/dra, sind dir nach der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtiger geworden oder könnten dir in Zukunft wichtig werden?

...

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Manual 17: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Alexander/dra“ (2er Version)

UNI HAMBURG

Interkulturelles Training für
Studierende aus Deutschland am Bei-
spiel der russischen und deutschen
Kultur

Masterarbeit

Lidia Evchenko

26.08.2013



Ein verhängnisvolles Sprachtandem



Ausgangslage

Maxi ist ein deutscher Studierender, der letztes Jahr ein Auslandssemester in St. Petersburg verbracht hat. Dort hat er den russischen Studierenden Alexander kennen gelernt, der wiederum dieses Jahr im Rahmen des Studierendenaustausches für ein Jahr nach Deutschland gekommen ist. Alexander sucht nun einen deutschen Sprachpartner, um die deutsche Sprache schneller lernen zu können. Auf Maxis Geburtstagsparty macht Maxi Alexander daraufhin mit seinem Freund Martin bekannt und schlägt ihn gleichzeitig als Sprachpartner vor. Martin hat nämlich ebenfalls vor, nächstes Jahr für ein Auslandssemester nach St. Petersburg zu gehen und will sein Russisch vor der Reise „aufpolieren“. Martin und Alexander finden sich auf der Party auf Anhieb sympathisch, nehmen die Idee gerne auf und verabreden sofort ein gemeinsames Treffen. Allerdings bleibt es bei diesem einen Treffen, weil anscheinend bei diesem Treffen etwas nicht so gut funktioniert hat. Maxi wundert sich sehr darüber und findet es schade, dass sich seine Freunde anscheinend doch nicht so gut verstehen. Er möchte „der Sache auf den Grund gehen“, deswegen lädt er sie beide auf ein Bierchen zu sich nach Hause ein. Als ihr beide ankommt, verschwindet Maxi, weil er angeblich noch dringend Zigaretten kaufen muss.

*Im Rollenspiel können Maxi, Alexander/dra oder Martin/a **männliche oder weibliche** Studierende sein. Bitte spiele im Rollenspiel dein eigenes Geschlecht.*

Alexander/dra

22 Jahre, russische Nationalität, studiert Germanistik und Deutsch auf Lehramt
in St. Petersburg

Der folgende Text soll dir eine Orientierung bieten, welche Gedanken und Gefühle diese Rolle ausfüllen mögen.

Diese Gedanken kommen nicht von selbst, sondern sollen von deinem/r „vermittelndem/n Freund/in“ „rausgekitzelt“ werden. Er/Sie versucht in einer unverfänglichen Atmosphäre durch einführendes Verstehen, Nachfragen, Ermunterungen, Vorschläge die Situation zu klären, sodass du dich wohl fühlst, zu sagen, was dich bewegt hat. Bitte erschwere es deinen Freunden/innen nicht unnötig und lasse dich auf die Klärung ein. Verhalte dich in dem Rollenspiel so, wie es für dich stimmig und natürlich ist.

Das ist mir jetzt schon ein bisschen unangenehm, dass Maxi mich jetzt mit Martin/a zu sich eingeladen hat. Ich kenne Maxi ja schon ein bisschen. Sie/er will wahrscheinlich, dass wir uns jetzt wieder besser verstehen. Bei ihr ist immer alles „Friede, Freude, Eierkuchen“, wie das die Deutschen so schön sagen. Aber das war echt eine unangenehme Situation mit Martin/a. Ich fühlte mich bei ihr/ihm total unwohl, mehr sogar, ich war eher geschockt. Als wir uns am Samstag auf der Party für Mittwoch verabredet haben, habe ich ihr/ihm schon gesagt, dass ich am Mittwoch zwar arbeiten muss, aber trotzdem sehr gerne abends danach zu ihr/ihm komme.

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Trotz der Verzögerung durch die Bahnumleitung habe ich mich total beeilt, denn ich hatte mich ja schließlich darauf gefreut. Ich hatte mir das eben so vorgestellt, dass wir uns nett zusammensetzten, was essen und uns in einer lockeren Atmosphäre kennen lernen. Ich habe sogar insgeheim ein bisschen darauf gehofft, dass Martina/a vielleicht etwas typisch Deutsches kocht. Schließlich muss Martin/a auf jeden Fall klar gewesen sein, dass ich total fertig und natürlich auch hungrig sein würde. Ich habe auch eine Flasche Wein mitgebracht, wie es sich halt gehört, wenn man bei jemand, den man noch nicht einmal gut kennt, neu eingeladen wird. Dann komme ich endlich nach Feierabend und der anstrengenden Bahnfahrt bei Martin/a an und er/ sie bietet mir nicht mal was zu knabbern an. Er/sie nimmt dankend die Weinflasche an. „Das sei ja überhaupt nicht nötig gewesen“, sagt er/ sie, aber bietet mir halt nur einen Kaffee an und ich solle mich doch gerne an den Gummibärchen bedienen, die auf dem Tisch stehen! Er/ Sie weiß ja, dass ich als Kellner/in in einem Café neben dem Studium jobbe und wie anstrengend das ist. Da hat man doch Hunger! Er/sie sagt noch, dass er/sie sich voll beeilt hat, um aufzuräumen, weil er/sie vorher mit seinem Mitbewohner gegessen hat. Was wollte er/sie mir denn damit sagen? Wollte er/sie mich damit noch extra piesacken? Ich habe ihm/ihr noch wortwörtlich gesagt: „Puh, ich komme ja direkt von der Arbeit“ und damit versucht, höflich einen Hinweis darauf zu geben, dass ich doch hungrig sei, aber er/sie hat das gänzlich ignoriert.

Also bei uns in Russland wäre das gar nicht gegangen! Bei uns bietet man einem Gast **immer, immer, immer** etwas zu essen an und stellt alles auf den Tisch, was im Kühlschrank so zu finden ist. Ich konnte mir solch eine Situation nicht mal in meinem schlimmsten Traum vorstellen! Irgendwie war ich so irritiert, dass ich mich gar nicht

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

mehr „normal“ Martin/a gegenüber verhalten konnte. Naja und ich habe ja auch die ganze Zeit ans Essen gedacht. Das war einfach komisch und deswegen hatte ich dann auch keine Lust mehr auf das Sprachtandem mit ihm/ihr. Allerdings habe ich mir hinterher noch darüber Gedanken gemacht, weil mir die Situation doch zu absurd vorkam. Ich kann mir einfach nicht vorstellen, dass Martin/a mich absichtlich ärgern wollte! Vielleicht ist das so ein Kultur-Ding? Jetzt, wo Maxi uns zusammen gebracht hat, würde ich mich jedenfalls freuen, wenn wir die Situation klären können.

Du musst nicht sofort preisgeben, was dich in der kritischen Situation mit Martin/a gestört hat. Sobald jeodoch ein klärendes Gespräch zu Stande kommt, spreche bitte offen deine Irritation aus. Gehe davon aus, dass du

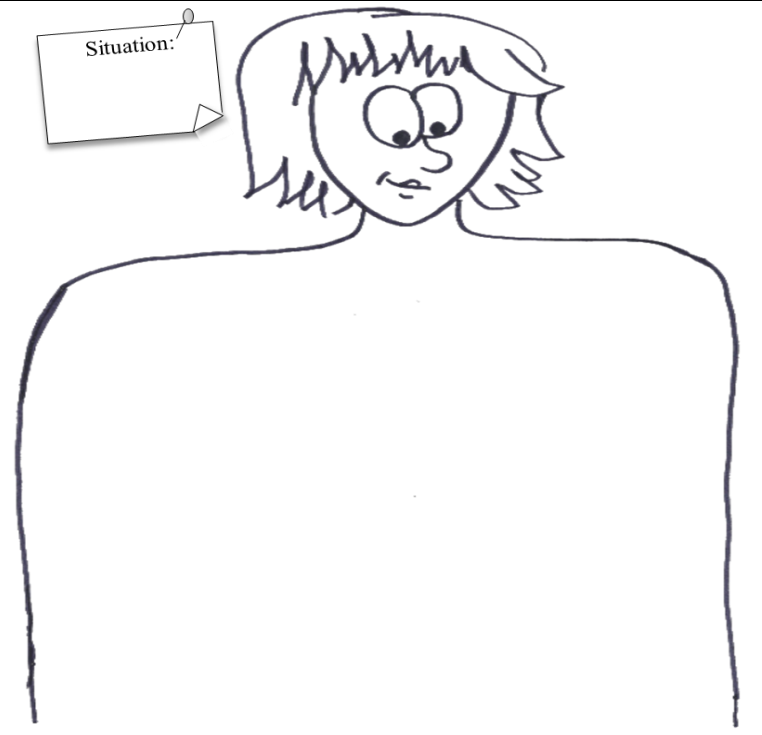
Irritation

Versuche dich bitte in die Rolle von Alexander/dra hinein zu versetzen.

Was könnte dich in der Situation des Tandemtreffes an Martin/as Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hattest du möglicherweise nicht erwartet? Was könntest du in der Situation nicht verstanden haben? :

Ich...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei dir (in der Rolle von Alexander/dra) in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Perspektivwechsel

Nach dem du nun im Rollenspiel mit Martin/a noch mal gesprochen hast, was denkst du, was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an deinem Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Er/sie ...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei Martin/a in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Alternative Erklärungen



Manchmal bewertet man bestimmte Begegnungen einige Zeit später anders, als in der Situation selbst. Nun gab es bei Alexander/dra und Martin/a nach ihrer Begegnung noch ein Gespräch mit dem/r Vermittler/in Maxi. Wenn du (in der Rolle von Alexander/dra) im Nachhinein an das Tandemtreffen mit Martin/a denkst, welche alternativen Erklärungen/ Bewertungen der Situation fallen dir alternativ zu denen ein, die du in dem Tandemtreffen oder kurz danach eventuell gehabt hast?

Welche unterschiedlichen Kulturstandards könnten hier eine Rolle gespielt haben?

...

Integration

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, Sichtweisen, die typisch für Menschen aus deiner Kultur sind, sind dir in der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtig?

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, die typisch für Menschen aus der Kultur von Alexander/dra, sind dir nach der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtiger geworden oder könnten dir in Zukunft wichtig werden?

...

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND
AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

Manual 18: Begleitmaterialie Rollenspieler/in „Martin/a“ (2er Version)

UNI HAMBURG

Interkulturelles Training für
Studierende aus Deutschland am Bei-
spiel der russischen und deutschen
Kultur

Masterarbeit

Lidia Evchenko

26.08.2013



Ein verhängnisvolles Sprachtandem



Ausgangslage

Maxi ist ein deutscher Studierender, der letztes Jahr ein Auslandssemester in St. Petersburg verbracht hat. Dort hat er den russischen Studierenden Alexander kennen gelernt, der wiederum dieses Jahr im Rahmen des Studierendenaustausches für ein Jahr nach Deutschland gekommen ist. Alexander sucht nun einen deutschen Sprachpartner, um die deutsche Sprache schneller lernen zu können. Auf Maxis Geburtstagsparty macht Maxi Alexander daraufhin mit seinem Freund Martin bekannt und schlägt ihn gleichzeitig als Sprachpartner vor. Martin hat nämlich ebenfalls vor, nächstes Jahr für ein Auslandssemester nach St. Petersburg zu gehen und will sein Russisch vor der Reise „aufpolieren“. Martin und Alexander finden sich auf der Party auf Anhieb sympathisch, nehmen die Idee gerne auf und verabreden sofort ein gemeinsames Treffen. Allerdings bleibt es bei diesem einen Treffen, weil anscheinend bei diesem Treffen etwas nicht so gut funktioniert hat. Maxi wundert sich sehr darüber und findet es schade, dass sich seine Freunde anscheinend doch nicht so gut verstehen. Er möchte „der Sache auf den Grund gehen“, deswegen lädt er sie beide auf ein Bierchen zu sich nach Hause ein. Als ihr beide ankommt, verschwindet Maxi, weil er angeblich noch dringend Zigaretten kaufen muss.

*Im Rollenspiel können Maxi, Alexander/dra oder Martin/a **männliche oder weibliche** Studierende sein. Bitte spiele im Rollenspiel dein eigenes Geschlecht.*

Martin/a

24 Jahre alt, deutsche Nationalität, studiert Mathe und Russisch auf Lehramt in
Hamburg

*Der folgende Text soll dir eine Orientierung bieten, welche Gedanken und Ge-
fühle diese Rolle ausfüllen mögen.*

*Diese Gedanken kommen nicht von selbst, sondern sollen von deinem/r „vermit-
telndem/n Freund/in“ „rausgekitzelt“ werden. Er/Sie versucht in einer unverfänglichen
Atmosphäre durch einführendes Verstehen, Nachfragen, Ermunterungen, Vorschläge die
Situation zu klären, sodass du dich wohl fühlst, zu sagen, was dich bewegt hat. Bitte er-
schwere diese Klärung deinen Freunden/innen nicht unnötig. Verhalte dich in dem Rol-
enspiel so, wie es für dich stimmig und natürlich ist.*

Ich bin echt gespannt, was bei diesem Treffen mit Alexander/dra bei Maxi zu
Hause herauskommen soll. Ich habe das ja von ihm schon mitbekommen, dass er/sie so
ein bisschen zwischen vermitteln möchte. Er/Sie hatte mich ja schon gefragt, was eigent-
lich vorgefallen ist. Aber ganz ehrlich: ich weiß es ja selbst nicht so genau! Ich traf Ale-
xander/dra auf dieser Geburtstagsparty von Maxi und dort hatten wir uns kurz über mei-
nen zukünftigen St. Petersburg Besuch unterhalten. Ich fand sie/ihn echt sympathisch.
Diese Idee mit dem Sprachtandem von Martina fanden wir ja beide auf Anhieb super
und so habe ich mich dann auch auf das bevorstehende Treffen mit Alexander/dra ge-

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

freut. Aber irgendwas war an dem Tag einfach schief gelaufen. Ich weiß nicht, die Situation war einfach wie verhext. Zuallererst hatte ich an dem Tag echt viel zu tun und habe mich richtig beeilt, damit ich alles noch rechtzeitig schaffe. Ich musste mir kurz vorher noch auf die Schnelle was zu essen „reinstopfen“ und aufräumen, damit ich Alexander/ra vernünftig empfangen konnte. Ich habe noch schnell Kaffee aufgesetzt und waaaaartete und waaartete. Wir hätten ja auch zusammen was essen können, dann wäre ich auch nicht so im Stress gewesen. Aber Alexander/dra arbeitet ja in einem Kaffee und ich dachte, dass man ja wahrscheinlich eh immer zwischendurch was in den Mund nimmt. Und wenn er/sie essen wollte, hätte er/sie es ja sicherlich gesagt. Alexander/dra kam halt erst mal eine halbe Stunde zu spät und sagte nur kurz, dass es an der U-Bahn Umleitung lag. Aber irgendwie fand ich das schon ein bisschen unhöflich, schließlich fährt er/sie diese Strecke ja nicht zum ersten Mal und weiß, dass es momentan wegen der Bahnumleitung länger dauert! Das hätte er/sie ruhig mal einplanen können oder mir Bescheid sagen können, dann hätte ich mich nicht so beeilen müssen. Naja, dass ich dadurch ein bisschen im Stress war, war ja nicht das Schlimmste an der Situation. Irgendwie hat er/sie sich so seltsam verhalten. Erst hat er/sie mir eine Weinflasche mitgebracht, was ich echt nett fand, das wäre ja nun auch nicht nötig gewesen, aber dann wurde es wirklich komisch. Er/sie betonte auch öfters, dass er /sie gerade von der Arbeit komme, so, als hätte er gar keine Lust gehabt, zu mir zu kommen. Aber ich habe sie/ihn doch nicht gezwungen! Die/der hatte halt so einen komischen Gesichtsausdruck, ich war total irritiert. Dann fanden sich auch gar keine richtigen Gesprächsthemen und er/sie ist dann irgendwie auch schneller gegangen, als er/sie gekommen war. Ich kann mir ehrlich gesagt, keinen Reim auf Alexander/dra machen, aber können wir die Situation aufklären, jetzt

INTERKULTURELLES TRAINING FÜR STUDIERENDE AUS DEUTSCHLAND AM BEISPIEL DER RUSSISCHEN UND DEUTSCHEN KULTUR

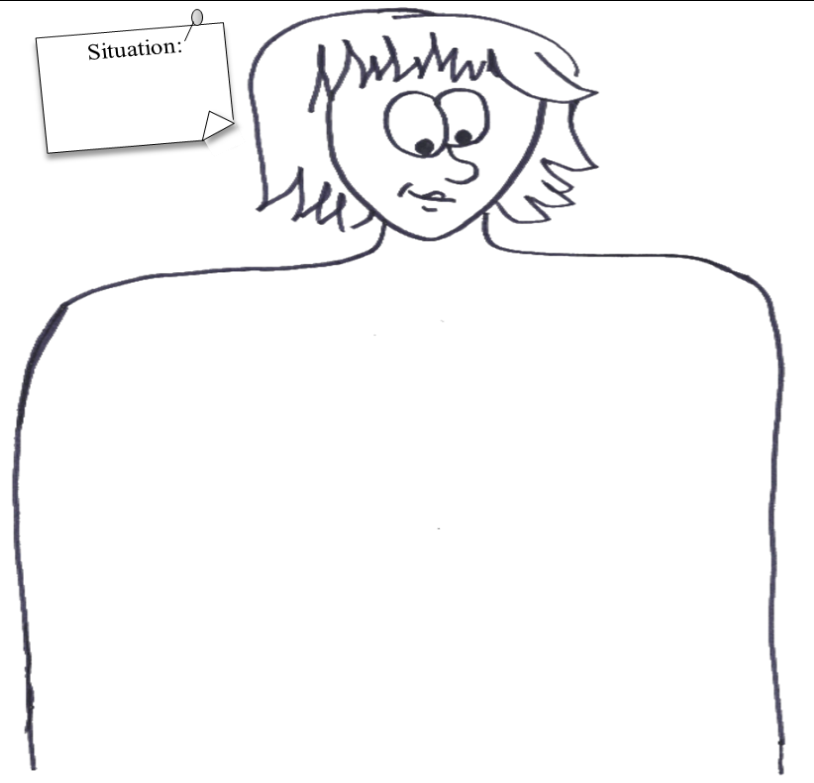
wo wir alleine hier bei Maxi eh zusammen sitzen. Ich bin auf jeden Fall noch offen, eigentlich war mir ja Alexander/dra erst sympathisch und es gibt eh nicht so viele potentielle russische Sprachpartner für mich.

Irritation

Versuche dich bitte in die Rolle von Martin/a hinein zu versetzen. Was könnte dich in der Situation des Tandemtreffes an Alexander/dra Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hattest du möglicherweise nicht erwartet? Was könntest du in der Situation nicht verstanden haben? :

Ich...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei dir (in der Rolle von Martin/a) in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Perspektivwechsel

Nach dem du nun im Rollenspiel mit Alexander/dra noch mal gesprochen hast, was denkst du, was könnte sie/ihn in der Situation des Tandemtreffes an deinem Verhalten irritiert/stutzig gemacht/verwirrt haben? Welches Verhalten hatte er/sie möglicherweise nicht erwartet? Was könnte er/sie in der Situation nicht verstanden haben? :

Er/sie ...

Welche inneren Stimmen könnten sich bei Alexander/dra in oder nach dem Tandemtreffen zu Wort gemeldet haben?



Alternative Erklärungen



Manchmal bewertet man bestimmte Begegnungen einige Zeit später anders, als in der Situation selbst. Nun gab es bei Alexander/dra und Martin/a nach ihrer Begegnung noch ein Gespräch mit dem/r Vermittler/in Maxi. Wenn du (in der Rolle von Martin/a) im Nachhinein an das Tandemtreffen mit Alexander/dra denkst, welche alternativen Erklärungen/ Bewertungen der Situation fallen dir alternativ zu denen ein, die du in dem Tandemtreffen oder kurz danach eventuell gehabt hast?

...

Welche unterschiedlichen Kulturstandards könnten hier eine Rolle gespielt haben?

...

Integration

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, Sichtweisen, die typisch für Menschen aus deiner Kultur sind, sind dir in der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtig?

...

Welche Normen, Werte, Verhaltensregeln, die typisch für Menschen aus der Kultur von Alexander/dra, sind dir nach der interkulturellen Begegnung zwischen Maxi, Alexander/dra und Martin/a wichtiger geworden oder könnten dir in Zukunft wichtig werden?

 ...

Anhang F. Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und unter Benutzung keiner anderen Quellen als der genannten (gedruckten Werke, Werke in elektronischer Form im Internet, auf CD und anderen Speichermedien) verfasst habe. Alle aus solchen Quellen wörtlich oder sinngemäß übernommenen Passagen habe ich im Einzelnen unter genauer Angabe des Fundortes gekennzeichnet. Quellentexte, die nur in elektronischer Form zugänglich waren, habe ich in den wesentlichen Auszügen kopiert und der Ausarbeitung angehängt. Die schriftliche Fassung entspricht derjenigen auf dem elektronischen Speichermedium. Die vorliegende Arbeit habe ich vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht.


Hamburg, 28.08.2014



Lidia Evchenko

Ich erkläre mich damit einverstanden/nicht einverstanden (nicht zutreffendes entfällt!), dass eine elektronische Version dieser Arbeit der MMB bis auf Widerruf zur Verfügung gestellt wird und dort einsehbar ist.

Hamburg, 28.08.2014



Lidia Evchenko