

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Zielsetzung	7
TEIL I: THEORIE		12
2	Interkulturelles Training	12
2.1	Zielsetzungen interkultureller Trainings	14
2.1.1	Trainingsziele	14
2.1.2	Trainingsauswirkungen	17
2.2	Design von interkulturellen Trainings	20
2.2.1	Trainingsinhalte	20
2.2.2	Trainingsmethoden	26
2.2.3	Trainingsplanung	32
2.3	Akteure im interkulturellen Training	37
2.3.1	Trainingsteilnehmer	37
2.3.2	Trainer	39
3	Der Einfluss von Kultur auf Lehr-/Lernsituationen	44
3.1	„Kultur“ und „Lernen“ aus der Sicht verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen	44
3.2	Studien zu kulturellen Unterschieden in Lehr- und Lernprozessen	58
3.2.1	Studien zu Lernprozessen in der Kindheit in traditionellen (nicht-industrialisierten) Kulturen	59
3.2.2	Studien zu klassischen Unterrichtssituationen (Lehrer – Schüler Interaktion)	65
3.2.3	Studien zu Managementtrainings	72
3.2.4	Studien zu intellektuellen Stilen	77
3.2.5	Zusammenfassung: Ausprägungen von kulturellen Unterschiede in Lehr-/Lernsituationen	85
3.3	Die Bedeutung von „Kultur“ im interkulturellen Training	88
TEIL II: EMPIRIE		99
4	Charakteristika des gewählten kulturvergleichenden Forschungsansatzes	99
4.1	Abstraktionsniveau „Nationalkultur“	100
4.2	Forschungsausschnitt „Lehr-/Lernprozesse“	100
4.3	Untersuchungsmethoden „Beobachtung - Befragung - Dokumentenanalyse“	101

4.4	Relativistische Sichtweise von Kulturunterschieden	101
4.5	Zugrundeliegende Kulturdefinition	105
5	Qualitativ-empirische Forschungsmethodik	108
5.1	Problemzentrierte Interviews – Methodologie und Anwendung	111
5.2	Teilnehmende Beobachtung – Methodologie und Anwendung	119
5.2.1	Zugang zum Feld.....	121
5.2.2	Rolle des Beobachters	123
5.2.3	Vorgang der Beobachtung und Aufzeichnung der Beobachtungen	125
5.3	Zusammenfassung der empirischen Vorgangsweise	129
5.4	Auswertung der erhobenen Daten.....	129
6	Ergebnisse der empirischen Untersuchungen	136
6.1	Deutsche Theorieorientierung versus britische Handlungsorientierung.....	140
6.1.1	Trainingsinhalte.....	140
6.1.2	Problemlösungsverhalten	142
6.1.3	Trainingsmethoden / Rolle des Trainers	143
6.2	Kommunikationsverhalten.....	146
6.2.1	Explizite vs. implizite Kommunikation	146
6.2.2	Direkte vs. indirekte Kommunikation.....	148
6.2.3	Formelle vs. informelle Kommunikation	149
6.3	Deutsche Aufgabenorientierung vs. britische Beziehungsorientierung.....	150
6.3.1	Deutsche Ernsthaftigkeit - britischer Humor	150
6.3.2	Erwartungen an die Kompetenz des Trainers	155
6.4	Deutsche Vermeidung von Unsicherheit vs. britische Ambiguitätstoleranz	156
6.4.1	Organisation von Trainings.....	157
6.4.2	Trainingsinhalte / Trainingsmethoden	158
6.4.3	Erwartungen an den Trainer	161
6.5	Auswertung der Trainingsbeobachtungen	163
6.6	Hindernisse im Zugang zum Untersuchungsfeld.....	187
6.7	Zusammenfassung der Trainingsbeobachtungen.....	188
6.7.1	Beobachtungen bezüglich des Kommunikationsstils.....	189
6.7.2	Beobachtungen bezüglich der Einstellung gegenüber dem Training (deutsche Aufgabenorientierung).....	190

6.7.3	Beobachtungen bezüglich der Rolle der deutschen Trainer (Vermeidung von Unsicherheit)	190
6.7.4	Beobachtungen bezüglich der Verwendung von Trainingsunterlagen (Vermeidung von Unsicherheit).....	191
6.7.5	Beobachtungen bezüglich der verwendeten Trainingsmethoden	192
7	Die empirischen Resultate im Kontext empirischer Untersuchungen und Beobachtungen anderer Autoren aus der Management- und Bildungsliteratur	196
7.1	Deutsche Theorieorientierung versus britische Handlungsorientierung.....	196
7.1.1	Kognitive versus erfahrungsorientierte Lehrmethoden.....	205
7.2	Deutsches versus britisches Kommunikationsverhalten.....	207
7.2.1	Direkte versus indirekte Kommunikation	207
7.2.2	Explizite versus implizite Kommunikation.....	208
7.2.3	Formelle versus informelle Kommunikation	210
7.3	Deutsche Aufgabenorientierung vs. britische Beziehungsorientierung.....	211
7.3.1	Die Rolle von Humor	216
7.4	Deutsche Unsicherheitsvermeidung vs. britische Ambiguitätstoleranz.....	217
8	Zusammenfassung und Ausblick	222
9	Literatur.....	227

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Klassifizierung von Trainingsmethoden.....	29
Abbildung 2: Zentrale Merkmale interkulturellen Managementtrainings	33
Abbildung 3: Trainingsplanung.....	34
Abbildung 4: Kolb's Learning Cycle.....	54
Abbildung 5: Vier Stile, vier Denkfiguren	81
Abbildung 6: Akademische Diskursmuster	83
Abbildung 7: Kulturelle Einflüsse auf Lehr- und Lernprozesse in „gemischt-kulturellen“ interkulturellen Trainings.....	92
Abbildung 8: Umfang der Trainingshandouts in den vier beobachteten Trainings.....	160
Abbildung 9: Verwendung von Trainingsunterlagen	192

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reihenfolge von interkulturellen Trainingsaktivitäten	31
Tabelle 2: Intellektuelle Stile im Überblick	78
Tabelle 3: Kulturelle Unterschiede in Lehr- und Lernsituationen	87
Tabelle 4: Beobachtungsschema	127
Tabelle 5: Deutsch-britische Kulturunterschiede in interkulturellen Trainings	137
Tabelle 6: Analyse der Trainingsbeobachtungen	164