

# **Die interkulturelle Trainingspraxis in Entwicklungsorganisationen aus linguistischer Perspektive. Eine Fallstudie.**

*Gisela Linschinger*

---

*Wiener Linguistische Gazette*  
Institut für Sprachwissenschaft  
Universität Wien  
75 (2011): 67-83

## **Abstract**

This article takes as its point of departure the notion that linguistic knowledge is not recognized in common programs for intercultural communication trainings, although it could make a major contribution to the understanding of intercultural and institutional communication among international staff. Hence interculturality is a main influence in development-aid projects, the current practice of what is today called „Intercultural Communication Training“ is examined exemplarily in one of the most influential Austrian development organizations, following the principles of discourse analysis, empirical social research and triangulation.

After the evaluation of the trainings from a linguistic point of view, three different discourse analytical training concepts, which could be implemented in a development organization, are presented. Further, it is examined whether these linguistic intercultural communication trainings could mitigate the deficiencies of the current training's practice. The study reaches the conclusion that the execution of empirically founded discourse-analytical intercultural communication trainings in development aid organisations would be difficult, but effective, and would improve the quality of preparation seminars targeting future staff of development aid projects.

## **1 Einleitung**

Dieser Artikel ist ein Beitrag zum Thema linguistische Kommunikationstrainings und ihrer Rezeption in der interkulturellen Trainingspraxis. Er reiht sich in die Forschungsarbeit von Reinhard Fiehler und Gisela Brünner ein, die zum Verhältnis der diskursanalytischen Forschung zur Trainingspraxis und der Einstellung von Kommunikationstrainer/inne/n zur Sprachwissenschaft gearbeitet haben. Fiehler und Brünner (2002) sowie Brünner (2002) zeigten auf, dass es von der linguistischen Forschung bis zur praktischen Anwendung der Ergebnisse im Berufsfeld Kommunikationsberatung ein weiter Weg ist, da mehrere Probleme bestehen:

1. Kommunikation und sprachliches Handeln werden als alltäglich wahrgenommen und scheinen wissenschaftlicher Reflexion nicht zu bedürfen. Wenn in der beruflichen Kommunikation Trainingsbedarf festgestellt wird, wendet man sich daher wegen Beratung und Fortbildung meist nicht an linguistische Expert/inn/en, sondern an Rhetoriker/innen/Sprechwissenschaftler/innen und Psycholog/innen/Humanwissenschaftler/innen.
2. Zwischen jenen Ansätzen und der jungen Disziplin Sprachwissenschaft besteht ein Konkurrenzverhältnis sowie ein Akzeptanzproblem.
3. Von der Sprachwissenschaft selbst ist zu fordern, (deskriptive) Erkenntnisse in praktische Handlungsfelder überzuführen und fundierte Anweisungen zu entwickeln (nach Brünner 2002: 114f).

Brünner fasst zusammen, dass die derzeit gängigen Angebote für Kommunikationsberatung methodeneklektisch, dilettantisch und modisch sind (Brünner 2002: 117). Theorien und Ergebnisse der Linguistik haben kaum Eingang in die Trainingspraxis gefunden und diskursanalytische Methoden werden nicht genützt, stattdessen bilden die Basis der derzeitigen Trainings meist Intuition und Erfahrungswissen der Trainer/innen, die vor allem Sensibilisierungsübungen durchführen und aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen Spezialist/inn/en für Interkulturelle Kommunikation sind (nach Fiehler/Brünner 2002: 217).

Aus diesen Ergebnissen leitet sich die Hypothese für jene Untersuchung ab, die im Rahmen der Diplomarbeit „Interkulturelle Kommunikationstrainings in der Entwicklungszusammenarbeit und linguistische Alternativen“ (Linschinger 2009)<sup>1</sup> durchgeführt wurde und deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden:

---

<sup>1</sup> In dieser Arbeit wurde für den Begriff „Interkulturelle Kommunikation“ folgende Definition verwendet: Interkulturelle Kommunikation ist nach ten Thije

1. eine Form des sprachlichen Handelns, 2. eine Form des Sprach- und Kulturkontaktes und unterliegt 3. Formen der Ethnizität (ten Thije 2002: 68).

„Ethnizität“ wird dabei als das Maß aufgefasst, in dem sich ein bestimmtes Kollektiv gegenüber anderen Kollektiven selbst als eigen betrachtet und diese Eigenheit auch in der Interaktion mit anderen äußert und/oder in dem es durch andere Kollektive als anders betrachtet und entsprechend behandelt wird (ten Thije 2008: 69).

Die Ideen von „Interkultureller Kommunikation“ und „Interkulturalität“, welche die Trainerinnen in den Kursen vermittelten, wurden bei der Analyse mitberücksichtigt.

Trainings in Entwicklungsorganisationen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht von Trainings für andere Berufsgruppen. Jedoch wäre die Umsetzung empirisch fundierter diskursanalytischer Kommunikationstrainings durchführbar und eine Bereicherung für die Ausbildung der Projektmitarbeiter/innen.

Diese Hypothese wurde mit Methoden der empirischen Sozialforschung und der kritischen Diskursanalyse exemplarisch anhand einer der größten österreichischen Entwicklungsorganisationen, die hier zum Zwecke der Anonymisierung PROGRESS genannt wird, überprüft.

PROGRESS setzte im Jahr 2008 etwa 200 Projekte in 30 Ländern um, bei denen mehr als 100 Personen im Einsatz waren, und wandte 10 Millionen Euro an Spendengeldern und öffentlichen Förderungen auf. Der Fokus der Projekte lag auf ländlicher Entwicklung, Bildung, Gesundheit sowie den Bereichen Zivilgesellschaft, Menschenrechte und Demokratie (PROGRESS Jahresbericht 2008).

Die Untersuchung der interkulturellen Trainingspraxis in Entwicklungsorganisationen ist ein neues Forschungsgebiet, obwohl Interkulturalität in der Entwicklungszusammenarbeit ein entscheidendes Element darstellt. Es prägt neben der Asymmetrie der Machtverhältnisse die Beziehungen zwischen Geber/inne/n und Empfänger/inne/n am stärksten. Denn die Aktivitäten der Entwicklungszusammenarbeit laufen in Kommunikationssituationen ab, in denen Menschen mit verschiedenen sozialen Konventionen in Kontakt zueinander treten. Eine Integration der interkulturellen Aspekte findet jedoch nicht ihrer Relevanz entsprechend statt. Obwohl Partnerschaft als Kooperationsstrategie zwar in den letzten Jahren großgeschrieben wird, verstärkt das Überlegenheitsbewusstsein der Geber/innen bezüglich ihres kulturellen Hintergrundes ihr dominantes Verhalten und reproduziert die einseitigen Beziehungen (Gomes 2003: 21f nach Gomes 1998, vgl. auch Gomes 2006). Ziai diagnostiziert, dass die Scharen von Entwicklungshelfer/inne/n und Expert/inn/en, die in die sogenannten „Entwicklungsländer“ wandern, zur Verfestigung der Dichotomie beitragen:

„Die Menschen im Süden haben Probleme, und die Menschen aus dem Norden verfügen über Lösungen.“ (Aram Ziai 2004: 17)

Reflexionsfähigkeit ist daher eine entwicklungspolitische Schlüsselkompetenz, da die Auseinandersetzung mit ambivalenten Erklärungen, mit Paradoxien und komplexen Rahmenbedingungen die Handlungskompetenz erweitern kann:

„Wenn man davon ausgeht, dass es in komplexen Situationen die eine richtige Lösung nicht gibt, so werden die AkteurInnen umso mehr Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung haben und gegeneinander abwägen können, je differenzierter sie um das Handlungsfeld wissen.“  
(Novy/Nossek 2001: 160)

Mit dieser Forschungsarbeit soll daher die Sprachwissenschaft Entwicklungsorganisationen als Methode für Interkulturelle Kommunikationstrainings und zur Analyse der Handlungsfelder zugänglich gemacht werden und somit der Reflexionsprozess Unterstützung erfahren. Denn verfügten die ausreisenden Projektmitarbeiter/innen über Strukturwissen, könnten sie auf neue Situationen kreativ und dem Kontext entsprechend reagieren (Novy/Nossek 2001: 155). Welche Techniken die im Herbst 2007 bei PROGRESS abgehaltenen interkulturellen Kommunikationstrainings anboten, soll im nächsten Abschnitt dargestellt werden.

## **2 Interkulturelle Kommunikationstrainings bei PROGRESS**

Jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PROGRESS, die in ein sogenanntes „Projektland“ entsandt werden, müssen vor der Ausreise ein dreimonatiges Kursprogramm absolvieren, das sie auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Dazu gehören Kurse in Landeskunde, für Planung und Evaluierung, Konfliktbewältigung, sowie medizinische Informationsworkshops, Sprachkurse und natürlich auch Interkulturelle Kommunikationstrainings. Die Vorbereitung wird dadurch erschwert, dass die Teilnehmerinnen- und Teilnehmergruppe heterogen ist und die zukünftigen Mitarbeiter/innen nicht genau wissen, was sie im Zielland erwartet – oft steht bis kurz vor der Ausreise zwar das Einsatzgebiet fest, über Vorgänger/innen, den genauen Ort und die Infrastruktur ist wenig bekannt (nach Linschinger 2009: 70f). Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen sind für die Arbeit in jedem Projektland zentral: Ein ehemaliger

Projektmitarbeiter, der als Betriebswirt in Moçambique im Einsatz war, berichtete, dass er auf Portugiesisch, einer Zweitsprache für ihn, Bewerbungsgespräche, Geschäftsbesprechungen, Abstimmungs- und Planungsgespräche sowie Mediationsgespräche und Coachings zu führen hatte, also in einem interkulturellen Umfeld kompetent in einer *lingua franca* verhandeln und entscheiden können musste (Linschinger 2009: 76).

Die Organisation PROGRESS war sich 2007 durchaus bewusst, dass es gewisse Probleme bei der Konzeption des Vorbereitungsprogrammes und besonders Mängel in den Kursen zu Interkultureller Kommunikation gab und strebte daher einen Umstrukturierungsprozess an. Im Rahmen dieses Prozesses konnte die Untersuchung der bestehenden Trainings mittels teilnehmender Beobachtung während der Kurse und Expertinneninterviews außerhalb des Programmes durchgeführt werden.

Die im untersuchten Vorbereitungszyklus tätigen Trainerinnen für Interkulturelle Kommunikation waren nicht nach objektiven Kriterien und ihrem Ansatz ausgewählt worden, sondern die Programmleitung hatte jene einen Kurs abzuhalten gebeten, die bereits Trainings veranstaltet hatten und deren Methoden von den Teilnehmer/inne/n gut aufgenommen worden waren.

Trainerin 1 ist Psychoanalytikerin und Organisationsberaterin, arbeitete bereits selbst in interkulturellen Forschungsteams mit und bietet auch Coaching für Einzelpersonen und Unternehmen an.

Trainerin 2 ist studierte Historikerin, hat viel mit Jugendgruppen kirchlicher Einrichtungen gearbeitet und Begegnungsreisen organisiert (nach Linschinger 2009: 76f).

Somit sind beide Trainerinnen auch aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen „Spezialistinnen“ für Interkulturelle Kommunikation. In den durchgeführten Expertinneninterviews berichteten sie von ihrer Überzeugung, dass Kommunikation veränderbar und lernbar sei und in den beobachteten Trainings zeigte sich, wie sie mit introspektiven und Sensibilisierungs-Übungen vor allem auf die Entwicklung von „Cultural Awareness“ abzielten – auf die Bewusstwerdung der eigenen kulturellen Geprägtheit, die zu einer Sensibilisierung für die

Verschiedenheit von Kulturen und deren Einfluss auf kulturelle Begegnungssituationen führen sollen (Definition nach Liedke/Redder/Scheiter 1999: 156). So wurde vorausgesetzt, dass die „Problematik“ den Teilnehmer/inne/n und Teilnehmern kognitiv zugänglich ist. Sie folgten ferner der Annahme, dass die Veränderung von kommunikativen Verhaltensweisen als Folge von Sensibilisierungsprozessen eintritt. Verbale Rollenspiele fehlten sowohl bei Trainerin 1 als auch bei Trainerin 2, die Perspektivenübernahme wurde zwar empfohlen, aber nicht ausprobiert. Teilweise bauten sie in ihr Programm Folien und Übungen aus anderen interkulturellen Kommunikationstrainings (wie sie z.B. vom Interkulturellen Zentrum Wien veranstaltet werden) oder aus Büchern ein (beispielsweise Losche, Helga (1995), *Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen*. Alling: Sandmann), bei anderen ließ sich die Quelle nicht mehr feststellen.

Trainerin 1 zeigte im Interview eine offene Haltung: „Interkulturelle Kommunikation betreibt man überall!“ (Trainerin 1 im Interview am 9.8.2007) – nicht nur im Ausland können verstörende Situationen erlebt werden – und forderte die Reflexion darüber, wie die eigene Verunsicherung Verhalten und Bewertung beeinflusse. Denn sie glaubt:

„[...] , dass Identität viel damit zu tun hat, dass ich weiß, was passiert, wenn ich so und so reagiere. Wenn ich jemanden anlächle oder eine Geste mache oder jemanden böse anschau', dann weiß ich in etwa, was da als Antwort zurückkommt. Wenn das überhaupt nicht so ist, dann ist das extrem verunsichernd. Und das ist ein wichtiger Ansatz von Interkulturalität.“ (Trainerin 1 im Interview am 9.8.2007)

Jedoch betonte Trainerin 1 im Training vor allem die Dichotomie des „Eigenen“ und des „Fremden“ und dies schlug sich in den Übungen nieder: Es überwogen introspektive Techniken zur Anregung der Selbstreflexion, die strukturiert abliefen (Erklärung der Übung, Ausführung alleine oder mit Partner/Partnerin, Diskussion der Ergebnisse), wie die Visualisierung „Mein zukünftiger Arbeitsplatz“. In diesen gab es immer wieder Raum dafür, Ängste vor dem Umgang mit „den Menschen dort“ und „dem Anderen“ zu äußern, und es wurden

Szenarien diskutiert, die für die österreichischen Ausreisenden schwierig sein könnten. Darauf zielte konkret die Übung „Was ist mir fremd?“, bei der die Teilnehmer/innen dazu aufgefordert wurden, auf Flip-Charts aufzuschreiben, was ihnen im Projektland fremd sein könnte (z.B. der Umgang mit Hausangestellten, sexueller Gewalt, Armut, ...) (vgl. Linschinger 2009: 78f).

Trainerin 2 äußerte zwar eine eingeschränkte Sichtweise interkultureller Kommunikation im Interview – „Streng genommen findet interkulturelle Begegnung immer statt, wenn Menschen mit Menschen anderer kultureller Muster in Kontakt kommen.“ (Trainerin 2 im Interview am 15.11.2007) –, jedoch bezog sie die dynamischen Aspekte in Interkulturen ein:

"Wenn ich unter Begegnung aber auch Beziehung verstehe, schließt das Kommunikation und Reflexion mit ein und die Bereitschaft, mich selbst in dieser Interaktion verändern zu lassen. In einem interkulturellen Kontext erfordert dieser Kommunikationsprozess eine Reihe von Fähigkeiten, die unter dem Begriff interkulturelle Kompetenzen zusammengefasst sind." (Trainerin 2 im Interview am 15.11.2007)

Trainerin 2 wollte bei ihrer Vorbereitungsveranstaltung ein Bewusstsein dafür schaffen, welche Prozesse bei interkulturellen Begegnungen zu laufen beginnen, und die Sensibilität der Kursteilnehmer/innen erhöhen. Denn ihrer Erfahrung nach würden Menschen dazu neigen, wenn sie Dinge nicht verstehen oder negative Erfahrungen machen, sich in Vorurteile zu flüchten oder anderen bzw. sich selbst die Schuld zuzuweisen – je nach Persönlichkeitsstruktur.

Am Ende ihres Trainingstags blieb erwartungsvolle Aufbruchsstimmung – sie hatte mehr Inhalt geboten und neben Sensibilisierungsübungen auch zu Techniken wie dem Kartenspiel „Baranga“ angeleitet, das die Teilnehmer/innen in eine Situation hineinversetzte, in der sie die (Spiel-)Regeln einer Gruppe nicht kannten und sie allmählich erlernen mussten, um mitspielen zu können (Spielanleitung siehe Linschinger 2009: 88).

In den Kursen beider Trainerinnen kam aber auch biographische Selbstreflexion zustande – sie entwickelte sich aus den Diskussionen und in den Erzählungen. Es wurden allerdings keine Übungen durchgeführt, die zum besseren Verständnis des Handlungsfeldes beitragen konnten. Einzig das „Analyseschema von Kommunikationssituationen“ von Trainerin 2 bot einen objektiven Ansatz zur kulturunabhängigen Aufklärung von Konflikten und Verhaltensweisen. Die Entwicklung neuer Interaktionsformen in Kontaktsituationen klang zwar an, die Idee der diskursiver Interkultur wurde jedoch nicht konkretisiert, ebenso wenig vermittelten die Trainerinnen linguistisch fundiertes Wissen über sprachliches Handeln und Gesprächskompetenz.

### **3 Charakteristika gesprächsanalytischer interkultureller Kommunikationstrainings**

Zu den Voraussetzungen für fundierte interkulturelle Kommunikationstrainings gehören aus sprachwissenschaftlicher Sicht linguistisch ausgebildete Kursleiter/innen (Hartung 2004: 61), die sprachliche Mittel erkennen können, mit denen über „Fremde(s)“ gesprochen wird (Beschreiben, Bewerten, Perspektivieren, biographisches Erzählen, Vergleichen...) und über meta-kommunikative Kompetenzen zur bewussten Einschätzung der möglichen Wirkungen von (a) eigenkulturell geprägten kommunikativen Handlungen auf Fremde sowie von (b) fremdkulturellen Handlungsmustern und Normorientierungen auf die eigene Situationsinterpretation verfügen (nach Müller-Jacquier/ten Thije 2005: 373f).

Müller-Jacquier und ten Thije führen ferner notwendige Fähigkeiten zur Beschreibung und Erklärung fremdkulturellen Handelns und zur bewussten Koordination interkultureller Situationen sowie adäquate rhetorische Fertigkeiten, Fremdsprachenkompetenz und die Fähigkeit, ein interkulturelles Training in einer *lingua franca* abzuhalten, an (Müller-Jacquier/ten Thije 2005: 374).

Eine Bedarfsanalyse, mit der die von den Mitarbeiter/inne/n in einem Unternehmen oder einer Organisation zu erbringenden kommunikativen Leistungen erhoben werden, ist jedenfalls die Basis für das elaborierte Trainingsdesign eines sprachwissenschaftlichen Kommunikationstrainings

(Müller-Jacquier/ten Thije 2005: 371). Zusätzlich werden Interviews geführt und authentische Kommunikation transkribiert, um unterschiedliche interaktionsbezogene Daten und Kommunikationsgewohnheiten zu erheben und auffällige oder konfliktspezifische Interaktionsaspekte festhalten zu können (Müller-Jacquier/ten Thije 2005: 372). Diese Maßnahmen sind notwendig, da die Betroffenen vor Trainingsbeginn oft feste Vorstellungen davon haben, wo die Probleme liegen und wie sie behoben werden können, aber nicht bedenken, dass viele Interaktionsprozesse und Quellen von Störungen automatisch bzw. unbewusst ablaufen und den Beteiligten oder ungeschulten Beobachter/inne/n nicht zugänglich sind (Hartung 2004: 54).

In ihrem Handbuch „Gesprächsfibel für interkulturelle Kommunikation in Behörden“ (Porila/ten Thije 2008) führen Porila und ten Thije in die institutionelle Kommunikation ein und stellen die Geschichte von Migration in Europa dar, bevor sie sich dem Thema „Interkulturelle Kommunikation“ widmen. Mit dieser Gesprächsfibel sollen Praktiker/inne/n Forschungsergebnisse der Linguistik anhand von authentischen Daten, die in Behörden dokumentiert, analysiert und im Rahmen interkultureller Schulungen weiterentwickelt wurden, nähergebracht werden. Eine Publikation dieser Art, die thematisch auf die Entwicklungszusammenarbeit abgestimmt ist, wäre zur Unterstützung der Trainings sinnvoll. Unzuverlässige, jedoch gängige Methoden der Überprüfung des Erfolges von Kommunikationstrainings sind Feedbackrunden, wie sie auch bei PROGRESS durchgeführt wurden, und Erhebungen mittels Fragebögen. Doch damit festgestellt werden kann, ob und welche Veränderungen nach einer Schulung im Alltagshandeln auftreten, ist es notwendig, die kommunikative Praxis zu beobachten und zu dokumentieren, sowie Lerner/innen und ihre Gesprächspartner/innen zu befragen (Becker-Mrotzek/Brünner 2004: 42). Denn der Erfolg kann nur in Bezug auf die kommunikativen Erfordernisse der Gesprächssituation gemessen werden. Eine Untersuchung des authentischen Handelns vor und nach den Schulungen ist zwar unüblich, jedoch kann alleine dieses Verfahren zu einer realistischen Einschätzung von Trainingsqualität und -erfolg sowie zur allgemeinen Sensibilisierung für soziale Prozesse führen (Becker-Mrotzek/Brünner 2004: 42). Die Aussicht auf eine weitere Gesprächs-

analyse lässt außerdem die Motivation der Trainingsteilnehmer/innen ansteigen, da sie so ihren persönlichen Lernerfolg überprüfen können (Hartung 2004: 59).

#### **4 Evaluierung der bei PROGRESS durchgeführten interkultureller Kommunikationstrainings aus linguistischer Perspektive**

Misst man die bei PROGRESS durchgeführten Trainings an diesen Standards, zeigen sich folgende Problemfelder:

- Abgesehen von Planungsgesprächen mit dem Programmleiter fanden keine Aktivitäten statt, die einer Bedarfsanalyse gleichkämen.
- In den Trainings wurden keine authentischen Gespräche diskutiert, sondern die Behandlung von Kommunikationsproblemen geschah aus der Erinnerung heraus. Trainerinnen und Teilnehmer/innen nahmen eine Extrapolation von eigenen Erfahrungen auf zukünftige/mögliche kommunikative Probleme vor.
- Wissen über reale Gesprächssituationen vermittelten die Trainerinnen nicht, sondern führten Selbsterfahrungs- und Sensibilisierungsübungen ohne empirische Grundlage durch.
- Die Trainings waren außerdem auch nicht auf konkrete Problemlagen zugeschnitten, über deren Gesprächsstrukturen authentische Transkripte einen Überblick ermöglichen würden.
- Ferner wurde keine Unterscheidung zwischen individuellen und strukturellen Kommunikationsproblemen vorgenommen, obwohl dies für die Entwicklung von Reflexions- und Handlungsfähigkeiten in institutioneller Kommunikation sehr wichtig wäre. Diese könnten viele Ausreisende, die oft in den Projektländern in der Administration oder im Management beschäftigt sind, Schulungstätigkeiten ausüben und in gehobenen Positionen tätig sind, nutzen.
- Weder eine Überprüfung der Verhaltensänderung noch Methoden, die Veränderungsprozesse über Seminar hinaus verlängern könnten, wurden angeboten.

Diese Ergebnisse decken sich mit jenen Charakteristika/Defiziten, die Brünner und Fiehler (2002) konventionellen Kommunikationstrainings attestieren.

## 5 Sprachwissenschaftlich fundierte interkulturelle Kommunikationstrainings

Folgende drei sprachwissenschaftliche Kommunikationstrainingskonzepte erfüllen die obengenannte Voraussetzungen und könnten alternativ zu den derzeit dort abgehaltenen Kursen in Entwicklungsorganisationen (vgl. Linschinger 2009: 117) abgehalten werden:

- das „Kommunikative Selbst-Coaching“ von Johanna Lalouschek (beschrieben in Lalouschek 2004),
- die „Simulation authentischer Fälle“ (Lambertini/ten Thije 2004, Becker-Mrotzek/Brünner 1999) und
- ein diskursanalytisches Trainingskonzept zum „Interkulturellen Kommunikationstraining“ (ten Thije 2001)

Zu ihren Vorteilen gehören ihre wissenschaftliche Erkenntnisgrundlage, ihre Authentizität, die analytische Präzision, die Berücksichtigung von Teilnehmerkompetenzen, die Bewusstmachung von Verhaltensalternativen und ein zyklisches Trainingsmodell (nach Fiehler/Schmitt 2004b: 359). Sie orientieren sich an erfolgreicher Kommunikation, der Herstellung eines *common ground* sowie diskursiver Interkulturen und zielen auf die Entwicklung von universaler Gesprächskompetenz ab. In ihnen arbeiten die Teilnehmer/innen unter Berücksichtigung des Umfelds und der institutionellen Gegebenheiten mit einem entwickelten Analyseinstrumentarium an Transkripten. Trainingsunterlagen, ein zyklischer Trainingsplan und Anleitung zum Selbstcoaching (Lalouschek 2004) sind Teil des Programmes der auf handlungsorientiertes Lernen ausgerichteten Kurse und durch Rollenspiele und die Simulation authentischer Fälle (Lambertini/ten Thije 2004) werden (interkulturelle) Kommunikationssituationen für die Teilnehmer/innen erfahrbar.

Zu den Nachteilen diskursanalytischer Kommunikationstrainings, die den kulturübergreifend-informatorischen Trainings zuzuordnen sind und für die ein hoher kognitiver Lerneffekt in Bezug auf das Verständnis interkultureller Kommunikationsprozesse spricht (Bolten 2001: 8), gehören

- der hohe Aufwand,

- die ungewohnten Arbeitsmittel und -formen,
- die starke Beanspruchung der Teilnehmenden und
- das intensive kognitive Lernen (Fiehler/Schmitt 2004b: 359).

## **6 Die Durchführung diskursanalytischer Kommunikationstrainings bei PROGRESS**

Mit den drei genannten diskursanalytischen Kommunikationstrainings könnten die aus sprachwissenschaftlicher Sicht vorhandenen Mängel in der derzeitigen Trainingspraxis bei PROGRESS behoben werden, die Durchführung innerhalb des Vorbereitungsprogrammes bei PROGRESS bzw. in derzeit bestehenden Strukturen der Entwicklungszusammenarbeit kann jedoch auf Hindernisse stoßen.

1. Die Unkenntnis des genauen Einsatzgebietes seitens der zukünftigen Projektmitarbeiter/Innen sollte bei der Planung eines sprachwissenschaftlichen interkulturellen Kommunikationstrainings bedacht werden. Denn damit der Terminus „Gesprächskompetenz“ sinnvoll gefüllt und zur Basis einer Kommunikationsberatung gemacht werden kann, ist es notwendig, die spezifischen Anforderungen eines Kommunikationsfeldes zu analysieren, sowie sich die Ziele, Probleme und Handlungsmöglichkeiten vor Ort bewusst zu machen (nach Deppermann 2004: 24). Für die heterogene Teilnehmer/innengruppe müssten daher verschiedene Beispiele bereitgestellt werden, um vielfältige Gesprächssituationen abzudecken und ihnen die Diversität der kommunikativen Handlungsanforderungen näherzubringen.
2. Gesprächsmaterial ist jedoch im Rahmen von Entwicklungsprojekten noch nicht gesammelt worden. Eine Lösung für dieses Problem wäre, die bereits ausgereisten und in verschiedenen Arbeitsbereichen eingesetzten Projektmitarbeiter/innen im Umgang mit einem Aufnahmegerät zu schulen und sie für die am nächsten Vorbereitungsprogramm teilnehmenden Personen Tonaufnahmen machen zu lassen. Da die Erstellung von eigenen Transkripten unter Anwendung eines Transkriptsystem wie HIAT (Halbinterpretative Arbeitstranskription) oder GAT (Gesprächsanalytisches

Transkriptsystem) zu den Trainingsmethoden eines diskursanalytischen Trainings gehört, könnten die Kursteilnehmer/innen selbst das Material dann verschriften und bearbeiten. Lernen die zukünftigen Projektmitarbeiter/innen die Methoden der Sprachwissenschaft kennen und verstehen, könnten auch sie die Bereitschaft entwickeln, bei ihrem Einsatz Aufnahmen zu machen. An diesem Material könnte dann wiederum die nächste „Generation“ üben.

3. Eine weitere Möglichkeit wäre, ein Entwicklungsprojekt sprachwissenschaftlich *on-the-job* zu begleiten, damit die Mitarbeiter/innen die Gelegenheit bekommen, während des Einsatzes unter Anleitung ihr eigenes Gesprächsverhalten am Arbeitsplatz zu analysieren und im Rahmen eines diskursanalytischen interkulturellen Trainings laufend die Ergebnisse, d.h. die Veränderung ihres professionellen Handelns, überprüfen zu können. Eine langfristige Kooperation mit den Auftraggeber/inne/n wäre in diesem Fall jedenfalls notwendig (Lambertini/ten Thije 2004: 196).

## 7 Konklusion

Sprachwissenschaftliche interkulturelle Kommunikationstrainings bei PROGRESS durchzuführen, ist eine Herausforderung, die in Angriff genommen werden sollte, denn jene können sowohl eine positive Veränderung des kommunikativen Verhaltens der Teilnehmer/innen bewirken als auch eine Erweiterung des Kenntnisstandes über den Themenkomplex „Interkulturalität“ und Nord-Süd-Beziehungen beinhalten. Derzeit wird wenig Bedarf gesehen, die Angewandte Sprachwissenschaft und die Entwicklungsforschung als Wissensressourcen in die Trainings mit einzubeziehen, doch das Interesse seitens der Teilnehmenden an einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung sollte vorausgesetzt werden können, da sie sich zu einem Einsatz in einem sehr komplexem Feld entschlossen haben.

Die Macht über den Diskurs haben auch heute noch die westlichen Geberorganisationen (vgl. Gomes 2003) und Denkkonzepte werden abhängig von Machtrelationen durchgesetzt (Parnreiter 2005: 93). Diese Asymmetrien zu erkennen ist daher eine zentrale Aufgabe selbstreflexiver Entwicklungs-

zusammenarbeit. Der Sinn der Auseinandersetzung mit ambivalenten Erklärungen, Paradoxien und komplexen Rahmenbedingungen liegt in der Erweiterung der Handlungskompetenz, die die Diskursanalyse mit ihrer Bearbeitung von authentischen Fällen erzielt.

In linguistischen (interkulturellen) Kommunikationstrainings sollen sich Sensibilität und Wahrnehmungsfähigkeit in Bezug auf die eigenen Gesprächsführungstechniken erhöhen (Lalouschek 2004: 143). Auch dies ist eine Art der Selbstreflexion, jedoch hat sie ein empirisches Fundament auf dem die Introspektion aufbauen kann. Die Linguistik kann nicht feststellen, wie psychische Prozesse zustande kommen und das innere Management der Gefühle abläuft, sondern nur wie sie sprachlich zum Ausdruck kommen (Becker-Mrotzek/Brünner 2004: 31). Hier ist sie wieder auf interdisziplinäre Zusammenarbeit angewiesen. Auch einem Linguisten oder einer Linguistin sollten die Grenzen des eigenen Vorgehens bewusst sein (vgl. Knapp et al. 2004: 295f).

## **Bibliographie**

- Becker-Mrotzek, Michael & Brünner, Gisela (1999), „Simulation authentischer Fälle (SAF).“ In: Gisela Brünner / Reinhard Fiehler / Walter Kindt, *Angewandte Diskursforschung. Bd. 2: Methoden und Anwendungsbereiche*. Wiesbaden: Opladen, 72-80
- Brünner, Gisela (2002), „Das Verhältnis von diskursanalytischer Forschung, Ausbildung und Anwendung. Ihr Beitrag zur Professionalisierung der Linguistik.“ In: Gisela Brünner / Reinhard Fiehler / Walter Kindt Hrsg., *Angewandte Diskursforschung. Bd. 2: Methoden und Anwendungsbereiche*. Elektronische Neuauflage. Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung, 114-124
- Brünner, Gisela & Fiehler, Reinhard (2002), „KommunikationstrainerInnen über Kommunikation. Befragung zu Arbeit und Verhältnis zu Sprachwissenschaft.“ In Gisela Brünner / Reinhard Fiehler / Walter Kindt Hrsg., *Angewandte Diskursforschung. Bd. 2: Methoden und Anwendungsbereiche*. Elektronische Neuauflage, Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung, 211-225

- Deppermann, Arnulf (2004), „Gesprächskompetenz‘ – Probleme und Herausforderungen eines möglichen Begriffs.“ In: Michael Becker-Mrotzek / Gisela Brünner Hrsg. *Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz*. forum Angewandte Linguistik Band 43. Frankfurt: Peter Lang, 15-27
- Gomes, Bea de Abreu Fialho (2003), „Entwicklungszusammenarbeit (EZA): ein Werkzeug zur Gestaltung der Nord-Süd Beziehungen.“ In: Bea de Abreu Fialho Gomes / Irmi Hanak / Walter Schicho Hrsg., *Die Praxis der Entwicklungszusammenarbeit. Akteure, Interessen und Handlungsmuster*. Wien: Mandelbaum, S. 13-25
- Gomes, Bea de Abreu Fialho (2006), „Geber-Empfänger-Beziehungen: Partnerschaften und Hierarchien.“ In: Bea de Abreu Fialho Gomes / Irmi Maral-Hanak / Walter Schicho Hrsg., *Entwicklungszusammenarbeit. Akteure, Handlungsmuster und Interessen*. Wien: Mandelbaum, 11-23
- Hartung, Martin (2004), „Wie lässt sich Gesprächskompetenz wirksam und nachhaltig vermitteln? Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis.“ In: Michael Becker-Mrotzek / Gisela Brünner Hrsg., *Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz*. forum Angewandte Linguistik Band 43. Frankfurt: Peter Lang, 47-66
- Lalouschek, Johanna (2004), „Kommunikatives Selbstcoaching im beruflichen Alltag. Ein sprachwissenschaftliches Trainingskonzept am Beispiel der klinischen Gesprächsführung.“ In: Michael Becker-Mrotzek / Gisela Brünner Hrsg., *Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz*. Forum Angewandte Linguistik Band 43, Frankfurt: Peter Lang, S.137-158
- Lambertini, Lucia / ten Thije, Jan D. (2004), „Die Vermittlung interkulturellen Handlungswissens mittels der Simulation authentischer Fälle.“ In: Michael Becker-Mrotzek / Gisela Brünner Hrsg. (2004), *Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz*, GAL 43, Frankfurt: Lang, 175 - 199 & Verlag für Gesprächsforschung  
[www.let.uu.nl/~Jan.tenThije/personal/documenten/lambertini-tenthije.pdf](http://www.let.uu.nl/~Jan.tenThije/personal/documenten/lambertini-tenthije.pdf)
- Linschinger, Gisela (2009), *Interkulturelle Kommunikationstrainings in der Entwicklungszusammenarbeit und linguistische Alternativen*, Universität Wien: Diplomarbeit

- Losche, Helga (1995), *Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen*. Alling: Sandmann
- Müller-Jacquier, Bernd / Ten Thije, Jan D. (2005), „Interkulturelle Kommunikation: interkulturelles Training und Mediation“. In: Dominic Busch / Hartmut Schröder Hrsg., *Perspektiven interkultureller Mediation. Grundlagentexte zur kommunikationswissenschaftlichen Analyse triadischer Verständigung. Studien zur interkulturellen Mediation*. Band 2. Frankfurt/Main: Peter Lang, 367-382
- Novy, Andreas & Nossek, Silvia (2001), „Wisse, was du tust – Reflexionsfähigkeit als entwicklungspolitische Schlüsselkompetenz“. In: *Journal für Entwicklungspolitik* XVII/2, 2001, 143-164
- Parnreiter, Christof (2005), „Wohin denkt Entwicklungspolitik heute?“, in: Gerald Faschingeder / Nikola Ornig Hrsg., *Globalisierung ent-wickeln. Eine Reflexion überEntwicklung, Globalisierung und Repolitisierung*. Wien: Mandelbaum, S. 93-97
- Porila, Astrid & ten Thije, Jan D. (2008), *Gesprächsfibel für interkulturelle Kommunikation in Behörden*. München: Meidenbauer
- ten Thije, Jan D. (2001) „Ein diskursanalytisches Konzept zum interkulturellen Kommunikationstraining.“ In: Jürgen Bolten / Dana Schröter Hrsg., *Im Netzwerk interkulturellen Handelns. Theoretische und praktischen Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. Jena: Schriftreihe Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, 177-204
- ten Thije, Jan D. (2002), „Stufen des Verstehens bei der Interpretation von interkulturellen Diskursen.“ In: Helga Kotthoff Hrsg., *Kultur(en) im Gespräch. Studien zur Fremdheit und Interaktion*. Tübingen: Narr, S.57-9  
[www.let.uu.nl/~Jan.tenThije/personal/documenten/interpretation\\_von\\_interkulturellen\\_diskursen\(61-98\).pdf](http://www.let.uu.nl/~Jan.tenThije/personal/documenten/interpretation_von_interkulturellen_diskursen(61-98).pdf)
- Ziai, Aram (2004), „Imperiale Repräsentationen. Vom kolonialen zum Entwicklungsdiskurs.“ In: *iz3w*, Nr. 276, April/Mai 2004, 15-18

### **Kurzbiografie**

Gisela Linschinger, MMag.a phil., studierte Internationale Entwicklung und Sprachwissenschaft an der Universität Wien und war drei Jahre lang in der Presse- und Öffentlichkeitsabteilung von FAIRTRADE Österreich beschäftigt. Derzeit als Maître de Langues an der Université de Poitiers/Frankreich tätig. Forschungsschwerpunkte: Interkulturelle Kommunikation aus diskursanalytischer Perspektive, Guesswork im Deutsch-als-Fremdsprache-Unterricht, Autonomiebewegungen in Lateinamerika, Massenmedien.

Kontakt: [gisela.linschinger@univ-poitiers.fr](mailto:gisela.linschinger@univ-poitiers.fr)