

Der Cultural Assimilator als Trainingsmethode

Vorbereitung auf eine andere Kultur

Ein Cultural Assimilator oder Kulturassimilator ist eine Trainingsmethode, die Personen aus der einen Kultur auf die Begegnung mit Personen einer anderen Kultur oder Subkultur vorbereitet. Die Cultural Assimilator Technique entstand 1966 im Rahmen einer kommunikationswissenschaftlichen Studie an der Universität Illinois (USA). Dieser erste Assimilator beschäftigte sich mit arabischer Kultur. Der erste Kulturassimilator, der auf deutschsprachige Lernende zugeschnitten ist, ist das *Interkulturelle Orientierungstraining für die USA* von Andrea Müller und Alexander Thomas (1991).

Cultural Assimilators gibt es für verschiedenste Gebiete inter- und intranationaler kultureller Begegnungen, wobei die überwiegende Zahl in den USA entstand. Sie decken Bereiche ab wie den Studentenaustausch, die Armee, den Umgang mit Unterprivilegierten in der US-Gesellschaft und vieles mehr.

Zielsetzung

Sensibilisierung für die Kulturstandards der anderen Kultur

Das Ziel eines Kulturassimilator-Trainings liegt in der Sensibilisierung für die Kulturstandards der Zielkultur. Unter Kulturstandards werden alle Arten des Wahrnehmens, Denkens und Handelns, die von der Mehrheit einer Kultur als normal und verbindlich betrachtet werden, verstanden (vgl. *Das Kulturstandard-Konzept 6N111a*). Eigenes und fremdes Verhalten wird auf der Grundlage dieser Kulturstandards beurteilt und reguliert (vgl. Thomas, 1991).

Kulturstandards werden innerhalb der eigenen Kultur nicht bewusst erfahren, sie machen sich meist erst im Kontakt mit Interaktionspartnern aus anderen Kulturen bemerkbar, oft in Form kritischer Interaktionserfahrungen. Besonders in problematisch verlaufenden Interaktionen wird die handlungsregulierende Wirkung der Kulturstandards deutlich erlebbar, da die kulturell unterschiedlich sozialisierten Interaktionspartner mit ihrem gewohnten Orientierungssystem die Interaktionssituation nicht adäquat bewältigen können.

Critical Incidents als Grundlage

Die Analyse solch kritisch verlaufender Interaktionen, sog. *Critical Incidents*, ist eine Möglichkeit diese Kulturstandards zu identifizieren und ihre Handlungswirksamkeit zu bestimmen (vgl. *6T23 Critical Incidents als Trainingsmethode*). Dabei geht es nicht darum, die eigenen Kulturstandards aufzugeben, sondern eine fremde Kultur aus typischen Situationen und den daraus ableitbaren Kulturstandards zu erlernen.

In Kulturassimilatoren wird für jeden Critical Incident Interpretationsmöglichkeiten vorgegeben, meistens vier. Die richtige Interpretation der Situation ist diejenige aus Sicht der Zielkultur; die anderen Antwortmöglichkeiten sind Interpretationsweisen, die typisch sind für Personen aus der Kultur der Lernenden. Die Lernenden wählen die Antwort aus, die ihnen aus Sicht der Zielkultur zutreffend erscheint. Weiter hinten im Buch finden sie Bestätigung oder Nicht-Bestätigung ihrer Wahl. Bei falscher Wahl wird erläutert, weshalb die Antwort aus Sicht der Zielkultur nicht zutrifft. War die Antwort zutreffend, wird der Kulturstandard erläutert, welcher der Situation zugrunde liegt. Meist sind die Situationen nach Kategorien (z.B. Gastfreundschaft, Arbeitswelt, etc.) mit ansteigendem Schwierigkeitsgrad und zunehmender Spezialisierung geordnet.

Beispiel aus Müller/Thomas (aus Müller & Thomas, S. 77 ff. u. S. 87 ff.)

Critical Incident

Sylvia und Chris, ihr amerikanischer Mitbewohner, bastelten ziemlich viel zusammen an ihren Autos. Eines Tages stellte Sylvia fest, daß sie die Zündkerzen wechseln mußte. Da sie dies noch nie gemacht hatte und deshalb überhaupt keine Ahnung hatte, wie das ging, fragte sie Chris, ob sie das mal zusammen erledigen könnten. Sylvia wollte gerne mit Chris einen Zeitpunkt ausmachen, wann sie den Zündkerzenwechsel durchführen könnten, doch es gelang ihr nicht, Chris auf einen bestimmten Tag festzulegen. Sylvia schlug einige Male einen Tag vor, an dem Chris auch meinte, daß es bei ihm wahrscheinlich klappen könnte. Doch an dem betreffenden Tag war Chris meist gar nicht da oder er hatte doch keine Zeit. Ein paar Tage später trafen sich beide zufällig am Nachmittag vor der Garage und stellten fest, daß jetzt jeder Zeit für die Reparatur hätte. Chris wechselte daraufhin sofort mit Sylvia die Zündkerzen.

Antwortmöglichkeiten

Überlegen Sie bitte, warum es nie geklappt haben könnte, mit Chris einen Zeitpunkt zum Zündkerzenwechseln zu vereinbaren!

- (1) Chris wollte mit Sylvia keinen Termin vereinbaren, weil er eigentlich keine Lust hatte, die Zündkerzen zu wechseln.
- (2) Chris hatte viel um die Ohren und wollte sich daher zeitlich nicht festlegen, um sich in seinen Zeitplänen nicht noch mehr als notwendig nach anderen richten zu müssen.
- (3) Chris liebte es, in den Tag hinein zu leben und nicht alles im voraus zu planen.
- (4) Da in den USA auf Selbständigkeit großer Wert gelegt wird, dachte Chris, dass Sylvia ruhig erst einmal selber versuchen sollte, die Zündkerzen zu wechseln.

Lösungsteil: Kommentar zu den Antworten

zu Antwort 1:

Das kann zwar im Einzelfall durchaus vorkommen, im allgemeinen gelten jedoch Amerikaner nicht zu Unrecht als sehr hilfsbereit. In diesem Fall gibt es eine allgemeingültigere Erklärung.

zu Antwort 2:

Hier haben Sie die bestmögliche Erklärung gewählt.

Es wird damit genau das Bedürfnis der Amerikaner nach Unabhängigkeit angesprochen. Amerikaner sind bemüht, soziale Verpflichtungen so gering wie möglich zu halten, um weitgehend frei und nur unter Beachtung der eigenen Ziele und Interessen handeln zu können. Der persönliche Handlungsspielraum soll nicht mehr als notwendig durch Verpflichtungen eingeengt werden. Da bei amerikanischen Studenten dieser Handlungsspielraum aufgrund von Studium, Job und sozialen Engagements meist schon stark verplant und eingeschränkt ist, sind sie umso mehr bemüht, sich den bißchen verbleibenden Freiraum zu erhalten. Es hat folglich wenig Sinn, wenn man als Deutscher versucht, mit einem Amerikaner eine Sache langfristig zu planen und auf einen festen Termin zu beharren, da dieser die Zusage nie als so verbindlich ansehen wird und sie eventuell eben nicht einhalten wird, wenn ihm der Zeitpunkt nicht mehr so recht ins persönliche Konzept paßt. Am besten man macht erst relativ kurzfristig etwas aus und sichert dies dann kurz vorher noch einmal ab.

zu Antwort 3:

Nein, das Verhalten von Chris beruht nicht darauf, dass Amerikaner weniger Wert auf einen Zeitplan legen. Ganz im Gegenteil, bei Amerikanern ist die Zeit oft stark verplant und voll mit Aktivitäten. Das Nicht-Einlassen-Wollen auf eine feste Vereinbarung hängt nicht damit zusammen, daß man allgemein am liebsten auf so etwas wie Zeiteinteilung und -planung verzichtet, sondern hat einen anderen Hintergrund. Überlegen Sie welcher!

zu Antwort 4:

Für Amerikaner hat zwar Selbständigkeit und Unabhängigkeit einen hohen Wert, so dass Amerikaner besonders stolz auf das sind, was sie selbst geleistet und geschafft haben, und der "Jack-of-all-trades", der erfinderische Bastler und Heimwerker, immer noch Anerkennung erfährt. Dies bedeutet aber keineswegs, daß man seine Mitmenschen durch vorübergehende Hilfsverweigerung zur Selbständigkeit zu erziehen versucht. Nach Einstellung der Amerikaner ist es Sache des Einzelnen, was er aus sich und seinem Leben macht; man stellt sich nicht mit irgendwelchen erzieherischen Ansprüchen über ihn.

Wenn ein Amerikaner sieht, daß jemand Hilfe braucht, ist er in der Regel sofort zur Stelle und wartet meist sogar nicht erst darauf, bis der andere explizit um Hilfe bittet.

Lernsetting

Zeitaufwand	20 – 30 Min. pro Critical Incident bei der Arbeit in Kursen. Das Durcharbeiten eines Kulturassimilators beansprucht mehrere Stunden.
Teilnehmende	1 – 15 Personen, mono- oder gemischtkulturelle Gruppen
Material	Cultural Assimilator-Unterlagen
Durchführung	Die Aufgaben können alleine oder in kleinen Gruppen gelöst werden. Kurzes Feedback im Plenum.

Weiterführende Notes und Tools

Notes	<i>6N111 Das Kulturstandard-Konzept:</i> In diesem Hintergrundpapier wird das Kulturstandard-Konzept von Thomas (1991, 1996) näher ausgeführt.
Tools	<i>6T111 Critical Incidents als Trainingsmethode:</i> Critical Incidents thematisieren interkulturelle Interaktionen, die für die Beteiligten konfliktreich verlaufen, mit Kenntnis der dahinter stehenden Kulturstandards aber eindeutig zu interpretieren sind. Critical Incidents helfen, diese unterschiedlichen Kulturstandards erfahren und benennen zu lernen. <i>6T33 Schlüsselerlebnisse als Trainingsmethode:</i> Schlüsselerlebnisse beschreiben problematisch verlaufende interkulturelle Interaktionen, welche die Teilnehmenden selbst erlebt haben. Diese Episoden sind z.T. weniger eindeutig als klassische Critical Incidents, weil die beschriebenen Missverständnisse oft nicht nur auf verschiedenartige Kulturstandards zurückzuführen sind, sondern auf unterschiedliche Interessen, andere Handlungsfelder etc. Dafür soll mit diesem Tool sensibilisiert werden.

Quellen

- Albert, R. D. (1983). The intercultural sensitizer or culture assimilator: A cognitive approach. In: Landis & Brislin, *Handbook of intercultural training*. Band 2, New York
- Dadder, R. (1987). *Interkulturelle Orientierung. Analyse ausgewählter Interkultureller Trainingsprogramme*. Saarbrücken: Breitenbach
- Müller, A. & Thomas, A. (1991). *Interkulturelles Orientierungstraining für die USA*. Saarbrücken: Breitenbach
- Ohlemacher, A. *Der Cultural Assimilator*
<http://www.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps1-93.htm>
- Porter, R. E. & Samovar, L.A. (1996). Approaching intercultural communication. In: *Intercultural communication – a reader*. Eighth Edition. Belmont, CA: Wadsworth
- Sandhaas, B. (1989). Models, methods and basic elements of intercultural learning – An educational approach. In Funke, P. (ed.), *Understanding the USA. A cross-cultural perspective*. Tübingen: Narr
- Thomas, A. (Hrsg.) (1991). *Kulturstandards in der internationalen Begegnung*. SSIP-Bulletin Nr. 61. Saarbrücken: Breitenbach

Culture Assimilator-Trainingstexte für den deutschen Sprachraum

- Müller, A. & Thomas, A. (1991). *Interkulturelles Orientierungstraining für die USA. Übungsmaterial zur Vorbereitung auf ein Studium in den Vereinigten Staaten* (SSIP-Bulletin Nr. 62). Saarbrücken: Breitenbach (vergriffen, Neuauflage 1995)
- Müller, A. & Thomas, A. (1995). *Studienhalber in den USA - Interkulturelles Orientierungstraining für deutsche Studenten, Schüler und Praktikanten*. Heidelberg: Asanger
- Brüch, A. & Thomas, A. (1995). *Beruflich in Südkorea - Interkulturelles Orientierungstraining für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Heidelberg: Asanger
- Markowsky, R. & Thomas, A. (1995). *Studienhalber in Deutschland - Interkulturelles Orientierungstraining für amerikanische Studenten, Schüler und Praktikanten*. Heidelberg: Asanger
- Markowsky, R. & Thomas, A. (1996). *Studienhalber in Deutschland - Interkulturelles Orientierungstraining für amerikanische Studenten, Schüler und Praktikanten* (in englischer Sprache). (zur Publikation vorgesehen)
- Thomas, A. & Schenk, E. (1996). *Beruflich in China. Interkulturelles Orientierungstraining für Manager, Fach- und Führungskräfte*. (zur Publikation vorgesehen)
- Schenk, E., Bauer, S., Schnabel, R. & Thomas, A. (1996). *Studienhalber in China. Interkulturelles Orientierungstraining für Studenten und Praktikanten*. (zur Publikation vorgesehen)
- Thomas, A. & Schenk, E. (1996). *Interkulturelles Orientierungstraining für chinesische Fach- und Führungskräfte zum Umgang mit deutschen Partnern*. (zur Publikation vorgesehen)
- Thomas, A. & Schenk, E. (1996). *Interkulturelles Orientierungstraining für chinesische Fach- und Führungskräfte zum Umgang mit deutschen Partnern* (in chinesischer Sprache) (zur Publikation vorgesehen)
- Disketten von den Culture-Assimilator-Texten Nr. 6, 7 und 8 können bei Prof. Dr. Thomas gegen eine Schutzgebühr von DM 45,- (einzuzahlen auf das Konto Nr. 9060006 bei der Bayerischen Vereinsbank Regensburg, BLZ 750 200 73) angefordert werden.

<http://rpssg3.psychologie.uni-regensburg.de/thomas/CultAss.html>

Englischsprachige Cultural Assimilators

- Brislin, R.W., Cushner, K., Craig, C. & Yong, M. (1986). *Intercultural Interaction – A practical guide*. Beverly Hills, C.A.: Sage
(Ein genereller Kulturassimilator, nicht auf eine bestimmte Zielkultur ausgerichtet.)
- Elzinga, R. (1983). *Japan: A cultural assimilator*. Univ. Flinders, S.A.