

10. Jahrgang · Heft 2/2004 · 6,- €

# 2·04

SIETAR Journal Fokus Afrika



**SIETAR**

Deutschland

Society for  
Intercultural Education,  
Training and Research

# Inhalt

Editorial .....	3
SIETAR Deutschland, Kontakt Vorstand und Geschäftsstelle .....	4
<b>Themenschwerpunkt: Fokus Afrika</b>	
Afrika – immer noch der dunkle Kontinent? Wege zu einer interkulturellen Afrika-Kompetenz Ute Fendler, Christoph Vatter .....	6
»Transcultural Dialogue Project« in Namibia Forschungsgruppe »Transcultural Dialogue« der Universität Witten/Herdecke .....	10
Touristenjäger: Die Begegnung zwischen Tuareg und Touristen Marko Scholze .....	14
Die Freiheit des Individuums – Ein Interview mit Lawrence Oduro-Sarpong Friederike v. Denffer .....	18
Südafrikanische Kulturstandards in deutsch-südafrikanischen Wirtschaftsinteraktionen Claude-Hélène Mayer .....	22
Westliche Zerrblicke auf Afrika: Die Kunst von Benin in kolonialer und postkolonialer Zeit Stefan Eisenhofer .....	26
Schulbuch-Wissen über Afrika und Afrikaner Karin Guggeis .....	29
Aktuelle Bücher über Afrika Ulrich Bauer .....	33
<b>Rezension</b>	
Petra Köppel: Kulturerfassungsansätze und ihre Integration in interkulturelle Trainings Christian Wille .....	35
<b>Veranstaltungen</b>	
Mitgliederversammlung SIETAR Deutschland SIETAR Workshop: »Transcultural Dialogue« Dr. Kazuma Matoba, Dr. Stephen Holmes, Daniel Scheible .....	36
Vorankündigung SIETAR Workshop 2005 .....	37
SIETAR UK Conference and Workshops 2005 .....	37
SIETAR Deutschland Regionaltreffen .....	38
Impressum .....	2

# »Transcultural Dialogue Project« in Namibia

Forschungsgruppe<sup>1</sup> »Transcultural Dialogue« der Universität Witten/Herdecke

## Fokus Afrika

Kommunikation ist der Schlüssel für Entwicklung und Zusammenarbeit. Unabhängig von der kulturellen Prägung erziehen Menschen ihre Einigung durch Kommunikation. Nur indem sie sich einigen, können Menschen etwas Gemeinsames entwickeln.

In der partizipatorischen Dimension der Entwicklungszusammenarbeit wird die Bedeutung erfolgreicher Kommunikation besonders deutlich. Ihr gilt nach unserer Auffassung ein besonderes Augenmerk. Aus diesem Grunde ist die Einführung des Dialogprozesses als Kommunikationsinstrument in der Entwicklungszusammenarbeit wichtig und vielversprechend. Wir möchten erfahren und untersuchen, welche – bisher vielleicht nur am Rande genutzten – Potenziale eine Kommunikationsweise in sich birgt, die auf Gemeinsamkeiten und dem Entwickeln von gemeinsamen Gedanken basiert.

Wir arbeiten seit 2001 an dem Forschungsprojekt »Transcultural Dialogue« in Namibia, um dort im Dialogprozess direkt mit den Menschen in Verbindung zu treten und auszuprobieren, wie der Dialogprozess in der Entwicklungszusammenarbeit eingesetzt werden kann. Die Betreuung und Bearbeitung konkreter Projekte liegt dabei nicht direkt innerhalb unserer Möglichkeiten und unserer Interessen. Vielmehr steht für uns das Zusammenspiel zwischen Kultur und (effizienter) Kommunikation im Mittelpunkt. Kulturell unterschiedlich geprägte Kommunikations- und Interpretationsweisen führen in der Entwicklungszusammenarbeit häufig zu Zielkonflikten. Es ist daher unser Bestreben, eine Form des Dialogprozesses zu entwickeln, die es ermöglicht, den Dialogprozess als Instrument der Kommunikation im Umfeld der Entwicklungszusammenarbeit einzusetzen.

## Was ist und was leistet der Dialogprozess?

Das Massachusetts Institute of Technology (MIT) erforscht das Konzept des Dialogprozesses seit 1992, ausgehend von der theoretischen Grundlage, die David Bohm (1917-1992) vorgab. Hartkemeyer, Hartkemeyer & Dhority (1998) haben daraus ein erfolgreiches Werkzeug im Kommunikationstraining entwickelt, das in den verschiedensten Zusammenhängen – von Unternehmen über Schulen bis zu interreligiösen Treffen – eine auf kreativem Verstehen basierende Zusammenarbeit in größeren Gruppen ermöglicht.

Die Teilnehmenden sitzen gemeinsam mit einem erfahrenen Dialogbegleiter in einem geschlossenen Kreis. Der Prozess beginnt mit einer »Check-in-Runde«, während der jeder Teilnehmende die Möglichkeit bekommt, das zu sagen, was gerade in seinem/Ihrem Kopf vor sich geht. Das Ziel dabei ist, das Gespräch zu verlangsamen, gemeinsames Vertrauen und ein kollektives Gruppengefühl aufzubauen (Container). Jeder Teilnehmende, der etwas zur vorhergehenden Person sagen

möchte, nimmt den Stein, der sich in der Mitte der Gruppe befindet, und beginnt zu sprechen. Manchmal kommt es vor, dass lange Pausen zwischen den Wortmeldungen entstehen. Nachdem die Person fertig ist, legt sie den Stein zurück in die Mitte. Auf diese Art wird der Dialogprozess zwischen 90 und 120 Minuten fortgeführt, ohne Agenda und ohne ein bestimmtes Diskussionsthema. Für den Dialogprozess gibt es wichtige Maxime, zwei davon lauten: 1. Sprich von Herzen! und 2. Zuhören! Um diese Maxime befolgen zu können, ist es notwendig, den Prozess zu verlangsamen.



Grundlegend für den Dialogprozess ist, das Interesse an den anderen, auch konträre Positionen zuzulassen, nicht aber das Begründen und Verteidigen eigener Meinungen. Neben dem bewussten Sprechen und Zuhören ist der Anspruch eines dialogischen Gesprächs, die eigene Meinung in der Schwebe zu halten und Annahmen offen zu legen, sowie anderen Personen mit ihren Erfahrungen radikalen Respekt entgegenzubringen. So kann sich der Dialogprozess zu einem sich ständig ändernden Pool gemeinsamer Bedeutungen entwickeln.

## Dialogprozess für interkulturelle Kommunikation

Das Konzept des Dialogprozesses für interkulturelle Kommunikation beruht auf der These, dass Kommunikation, Organisation und Gesellschaft so stark miteinander zusammenhängen, dass die Art der Kommunikation die Organisation und die Gesellschaft verändern kann. Nach Pearce (1989) wird die soziale Welt durch die kommunikative Handlung zum Ausdruck gebracht, die die soziale Welt konstruiert und rekonstruiert. Aus dieser sozialkonstruktivistischen Perspektive betrachtet ist Kultur ein dynamischer Prozess, in dem Individuen die Möglichkeit haben, ihre Wirklichkeiten zu reflektieren und umzudefinieren. Wenn es den Menschen bewusst

<sup>1</sup> Dr. Kazuma Matoba, Christoph Jungermann, Hannes Güldensupp, Hendrika Thönnissen, Markus Schettle, Katia El-Hussein (Universität Witten/Herdecke), Ursula Rubenbauer (Freie Universität Berlin), Frank Morawski (Universität Essen-Duisburg), Karim Iqbal Bhatti (Humboldt-Universität Berlin)

ist, dass die Kultur durch Kommunikation verändert werden kann, kann eine neue Kultur durch interkulturellen Kontakt geschaffen werden (Dritte-Kultur-Entwicklungsmodell, siehe Casmir, 1999). Dabei handelt es sich um das interkulturelle Synthesemodell, nach dem »zwei Kulturen zu einer dritten und zwei zusammengefügte wiederum zu einer neuen dritten zusammengefügt werden« (Bolten, 1997:487). Die entstandenen Kulturen können und müssen durch den echten Dialog erreicht werden. Eine Theorie des Dialogs, die unabhängig vom kulturellen Umfeld einsetzbar ist, muss geschaffen werden.

Der Dialogprozess als Tool für interkulturelle Teamentwicklung zeigt, wie eine »dritte Kultur« in Kontakten zwischen Menschen aus zwei oder mehr Kulturen am erfolgreichsten und auf moralische und ethische Art und Weise erreicht werden kann. Eine solche »dritte« Kultur entwickelt sich durch multilaterale Integration zwischen Menschen aus Kultur A und Kultur B. Bei der multilateralen Integration soll Kultur A nicht in ihrer Isolation, vielmehr in ihrer Beziehung zu Kultur B erscheinen. Nach Yoshikawa (1987:321) werden die kulturelle Integrität von A und B sowie ihre Unterschiede und Ähnlichkeiten in Betracht gezogen und respektiert. Die Betonung liegt auf Gesamtheit, Gegenseitigkeit und dem dynamischen Umgang von A und B. Gerade in ihrer Vereinigung bewahren A und B ihre jeweilige Identität.

Um solche Veränderungsprozesse im interkulturellen Kontext in Gang zu setzen, muss man kompetent sein, »scheinbar gegensätzliche Charaktere der Menschen und Kulturen zu integrieren und sie in komplementäre Teile eines integralen Ganzen zu transformieren« (Matoba, 2000:62). Der Dialogprozess stellt eine geeignete Methode dar, um eben diese Kompetenz, die eigentlich jede/r potenziell in sich trägt, zu fördern.

Das Ziel des Dialogprozesses ist deshalb nicht die Erörterung eines Themas, sondern die Reflexion des eigenen Denkens. Im Dialogprozess versucht man, sich darüber klar zu werden, wie das eigene Denken unbewusst die Kommunikation und Interaktion bestimmt. Durch das Erkennen und Bewusstwerden von Denkstrukturen und Handlungsmustern lassen sich neue Handlungsmöglichkeiten erschließen.

Darüber hinaus kann die Gruppe im Dialogprozess lernen,

wie die Kommunikation die Gruppendynamik beeinflusst. Aus diesem Lernprozess beim erfolgreichen interkulturellen Dialogprozess ergibt sich eine gemeinsame Handlung, die zur Feststellung einer neuen Gruppenidentität dient.

### Warum Namibia?

Wir haben in den vergangenen Projekten erfahren, dass wir mit dem Konzept des Dialogprozesses in Namibia im wahrsten Sinn auf offene Ohren stoßen, denn in den gesprächsorientierten Kulturen Afrikas ist das Palaver vielerorts die traditionelle Art der Konfliktlösung, Entscheidungsfindung und Wissensvermittlung schlechthin. In Namibia bestimmt und regelt die Oralität alle Lebensbereiche. »Tatsächlich beeinflusst sie [...] die Struktur des gesellschaftlichen Lebens und das Selbstverständnis der Menschen von Grund auf. Nicht nur das Werkzeug ist ein anderes, sondern dieses bekommt auch anderes, anders zu fassen, und lässt zugleich den Menschen, der es gebraucht, einen anderen sein, indem es ihm einen oralen Zugang zur Welt eröffnet« (Weidtmann, 2001:o.S.).

Wichtig für die Kommunikation in Afrika ist für Individuen das Eingebundensein in soziale Gemeinschaften. Die Entscheidung zur Verhaltensänderung wird nicht immer individuell getroffen, es geht vielmehr darum, Wissen in einen sozialen Kontext zu integrieren und entsprechendes Verhalten im Gespräch auszuhandeln. Diese Vorstellung von Gemeinschaft erinnert an Martin Bubers »Community« (»wahre Gemeinde«), die den Dialogprozess anstrebt: »In Buber's view, a community is not a group of like-minded people; rather, it is a group of individuals with complementary natures who have differing minds. [...] Buber sees openness, not intimacy, as one of the keys to developing community« (Gudykunst & Kim, 1992:259).

Der Dialogprozess und die Kultur der Mündlichkeit in Namibia stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander. Im Bemühen um eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation erscheint es uns vor diesem Hintergrund besonders lohnend, den Dialogprozess als Kommunikationsinstrument gemeinsam mit den Menschen in Namibia auszuprobieren, Erfahrungen über die Praktikabilität zu sammeln und auf diesem Wege den Handlungsraum der Entwicklungszusammenarbeit zu erweitern.



Konvergenzmodell, Quelle: Rogers/Kincaid (1981:55)

## Forschungsprojekt »Transcultural Dialogue« in Namibia 2004

### Ablauf des Dialogprozesses

Der Dialogprozess-Workshop fand vom 17. bis 25. März 2004 an der University of Namibia (UNAM) statt. Aus Deutschland nahmen acht deutsche Studierende teil, die sich auf den Workshop in Namibia vorbereitet hatten. Aus Namibia nahmen etwa zwanzig namibische Studierende teil, die sich für interkulturelle Kommunikation interessierten. Dabei haben die Teilnehmenden innerhalb des Workshops insgesamt sieben Dialogprozesse im Umfang von neunzig Minuten täglich erlebt und mitbestimmt.



Im Dialogprozess in Namibia wurde kein Gesprächsthema vorgeschlagen. Das Thema tauchte spontan während der »Check-in-Runde« auf und wurde entweder eine Weile beibehalten oder schnell wieder verworfen. Das Ziel des Dialogprozesses war nicht die Diskussion eines bestimmten vorgegebenen Themas, sondern, dass sich die Teilnehmenden bewusst werden, wie sie mit anderen kommunizieren und mit ihren eigenen Gedanken und Gefühlen umgehen. Dieses Bewusstsein stellte einen meta-kognitiven Gruppenprozess der Kommunikation dar, der es ermöglichte sich selber aus dieser meta-kognitiven Sichtweise zu betrachten. Das Resultat war eine Veränderung der jeweils eigenen Einstellungen und Beiträge zu einem Kommunikationsprozess.

Ellinor & Gerard (1998:145) beschreiben vier aufeinander folgende Entwicklungsschritte für Dialogprozesse:

1. »Pseudogemeinschaft«: Gruppenmitglieder lernen einander kennen. Den Ähnlichkeiten wird mehr Aufmerksamkeit gezollt als den Unterschieden.
2. »Chaos«: Sie fangen an, ihre Unterschiede zu erkennen. Sie sind nicht länger zufrieden damit, die Unterschiede zu kaschieren und miteinander überein zu stimmen.
3. »Leere«: Sie fangen an, nach der kollektiven Identität der Gruppe zu suchen und stellen fest, welche Normen für alle Teilnehmenden akzeptabel sind.
4. »Gemeinschaft«: Sie haben ihre kollektive Identität

gefunden, zumindest für den Augenblick. Es besteht Übereinstimmung hinsichtlich der Normen, die für sie als Gruppe funktionieren. Sie sind in der Lage, von ihrer Unterschiedlichkeit zu profitieren.

Nach dem Dialogprozess-Workshop wurden sechs namibische Teilnehmende interviewt, wobei der Interviewer fragte, in welchem Stadium von 1 bis 4 sich der letzte Dialogprozess befand. Die aufgenommenen Gespräche wurden anhand der konstruktivistischen Diskursanalyse interpretiert und analysiert.

#### 1. »Einführung«, Dialogprozess am 17.3.2004

Nach einer kurzen Einführung in den Dialogprozess durch einen deutschen Dialogbegleiter versuchten die Teilnehmenden für etwa 40 Minuten, in einer fremden Situation zu kommunizieren. Viele Teilnehmenden sagten »It was very interesting!«.

#### 2. »Pseudogemeinschaft«, Dialogprozess am 18.3.2004

Die Teilnehmenden versuchten, sich mit Respekt gegenseitig anzunähern. Manche Deutsche berichteten, dass sie in den letzten Tagen die harte Realität der armen Bevölkerung Namibias gesehen haben, und fragten sich selbst, was man dagegen tun kann. Eine Aussage von einem Namibier, »We are not rich, but not unhappy«, führte den Dialog zu einem langen Schweigen.

#### 3. »Chaos«, Dialogprozess am 19.3.2004

Die namibischen Männer waren sehr dominant im Dialogprozess. Sie diskutierten über »land reform« und »politics in Namibia«, während einige namibische Frauen deutlich ihr Desinteresse an den Themen äußerten. Manche Männer und Frauen betonten den Unterschied zwischen »man and woman«. Die deutschen Teilnehmenden kamen wenig zu Wort, aber hörten der Debatte intensiv zu.

#### 4. »Leere«, Dialogprozess am 22.3.2004

Da der vorherige Tag ein wichtiger nationaler Feiertag von Namibia war, nämlich der »Tag der Unabhängigkeit der Nation«, wurden Themen wie »independency« und »patriotism« seitens der Namibier vorgeschlagen. Die deutschen Teilnehmenden waren irritiert, da sie sich durch die Aussage »We are Namibian« ausgeschlossen fühlten.

#### 5. »Leere«, Dialogprozess am 23.3.2004

Manche Frauen beteiligten sich am Dialog mit den Themen »Aids/HIV« und »gender issue« sehr aktiv. Manche namibische Teilnehmende äußerten, dass sie es allmählich müde waren, immer wieder vom Thema »AIDS/HIV« zu sprechen. Es gab viele Teilnehmende, die während des Dialogprozesses gar nicht geredet, aber den anderen zugehört hatten.

#### 6. »Gemeinschaft«, Dialogprozess am 24.3.2004

Auf Wunsch der Teilnehmenden fanden zwei separate Dialogprozesse, Männer-Dialog und Frauen-Dialog, statt. Viele Teilnehmende empfanden diesen Dialogprozess angenehmer und dialogischer als den bisherigen, weil sich Männer und Frauen über ihre jeweilige Kultur hinweg gegenseitig verständigen konnten.

### 7. »Gemeinschaft, Dialogprozess am 25.3.2004

Die Männer und Frauen kamen zum Dialogprozess wieder zusammen. Eine namibische Frau äußerte ihren Wunsch, die Funktion der Dialogbegleiterin zu übernehmen. Dies wurde von der Gruppe akzeptiert. Eine andere namibische Frau schnitt das Thema »abortion« (Schwangerschaftsabbruch bzw. Abtreibung) an, und viele Männer und Frauen sprachen vom Thema pro und kontra sehr emotional, aber sehr langsam und ruhig.

Der Dialogprozess war sehr erfolgreich, weil die Gruppendynamik innerhalb der sieben Dialogprozesse alle vier Stadien durchlaufen hatte. Es liegt vielleicht daran, dass sowohl die deutschen als auch die namibischen Teilnehmenden während des siebentägigen Workshops bei der Teilnahme am Dialogprozess sehr motiviert waren. Aus unseren vierjährigen Erfahrungen mit dem Dialogprozess in Namibia bestätigen wir, dass Namibier sehr zuhörfähig sind. Ein Afrikaner hat uns darauf hingewiesen, dass Afrikaner in der langen Kolonialzeit gezwungen waren, den Kolonialherrschern zuzuhören, so dass sie immer noch diese Fähigkeit beibehielten. Im Dialogprozess waren die deutschen Teilnehmenden bereit, von Herzen zu sprechen, da sie sich gehört fühlten. Wenn die deutschen Teilnehmenden sehr offen sind, indem sie von Herzen sprechen, öffnen sich ihnen die namibischen Teilnehmenden ebenfalls. So geht der dialogische Zirkel weiter um, in dem die Teilnehmenden über gegenseitiges Verständnis und Einvernehmen hinaus eine gemeinsame Handlung vollziehen.

### Praktikabilität für die Entwicklungszusammenarbeit

In Kooperation mit der University of Namibia haben wir im Bereich der »Development Communication« in Afrika mehr vom Potenzial des Dialogprozesses erfahren. Unsere Forschungsergebnisse tragen dazu bei, diese Methode zu einem Tool für Teamentwicklung in der interkulturellen Zusammenarbeit weiter zu entwickeln.

Der Anspruch der partizipativen Entwicklungszusammenarbeit kann durch den Einsatz des Dialogprozesses nachhaltig gestärkt und gefördert werden. Der Dialogprozess bietet die Möglichkeit, dass sich alle Teilnehmenden aktiv in das Gespräch und den Denkprozess einbringen. Differenzen (kulturell, sozial, politisch, etc.) werden produktiv verarbeitet und als Potenzial für das gemeinsame Handeln nutzbar gemacht. Gerade die Chance einer persönlichen Auseinandersetzung mit tabuisierten und schwierigen Themen und dem Verstehen über kulturelle Grenzen hinweg zeichnet den Dialogprozess als hilfreiches und leicht umsetzbares Tool aus.

#### Literatur

**Bolten, Jürgen** (1997): *Interkulturelle Wirtschaftskommunikation*. In: Rolf Walter (Hrsg.): *Wirtschaftswissenschaften. Eine Einführung*. Paderborn u.a.: Schöningh, S. 469-497.

**Casimir, Fred L.** (1999): *Foundations for the study of intercultural communication based on a third-culture building model*. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 23, No. 1, S. 91-116.

**Ellinor, Linda & Glenna Gerard** (1998): *Dialogue: Rediscover the Transforming Power of Conversation*. New York: John Wiley.

**Gudykunst, William B. & Young Yun Kim** (1992): *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication*. New York: McGraw-Hill.

**Hartkemeyer, Johannes F., Martina Hartkemeyer & Lynne Freeman Dhority** (1998): *Miteinander Denken: Das Geheimnis des Dialogs*. Stuttgart: Klett-Cotta.

**Matoba, Kazuma** (2000): *Dialogkompetenz in der transkulturellen Kommunikation*. In: Sigrun Caspary & Kazuma Matoba (Hrsg.): *Transkultureller Dialog*. Marburg: Metropolis Verlag, S. 55-70.

**Pearce, W. Barnett** (1989): *Communication and the Human Condition*. Carbondale: Southern Illinois University Press.

**Rogers, Everett M. & D. Lawrence Kincaid** (1981): *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*. New York: Free Press.

**Weidtmann, Niels** (2001): *Kann Schriftlichkeit fehlen? Afrikanische Weisheitslehren im interkulturellen Dialog*. <http://them.polylog.org/3/awn-de.htm> [Stand: 24.08.04].

**Yoshikawa, Muneo** (1987): *The Double-Swing Model of Intercultural Communication between the East and the West*. In: D. Lawrence Kincaid (Hrsg.): *Communication Theory: Eastern and Western Perspectives*. New York: Academic Press, S. 319-329.

#### Autor

**Dr. Kazuma Matoba** (Projektleiter) Studium der Linguistik und Germanistik in Tokyo (Sophia University); 1990-1992 Dozent an der Tokai University und an der Keio University, Promotion 1996 Duisburg; seit 1995 wiss. Mitarbeiter am Institut für kulturvergleichende Wirtschaftsforschung der Universität Witten/Herdecke; Forschungsschwerpunkte: Interkulturelle Kommunikation, Development Communication, Diversity Management; Dialogprozess-Facilitator  
Kontakt: Universität Witten/Herdecke, Alfred-Herrhausen-Str. 50, D-58448 Witten, Germany, Tel.: ++49-2302-926-552, Fax: ++49-2302-926-587, [kazuma.matoba@uni-wh.de](mailto:kazuma.matoba@uni-wh.de)  
[www.transcultural-dialogue.com](http://www.transcultural-dialogue.com)