

Berücksichtigung kultureller Unterschiede in der Beratung

Jérôme Rossier

Die Suche nach kulturfreien oder mindestens kulturbewussten Verfahren der Diagnostik ist gescheitert. Angesichts der Migrationsbewegungen ist eine Überprüfung der Diagnostik der Berufs- und Laufbahnberatung erforderlich, sollen Ratsuchende aus andern Ethnien angemessen berücksichtigt werden. Die Ausbildung der Berufsberatenden muss inter-, pluri- und multikulturelle Perspektiven berücksichtigen.

Während vieler Jahre hat die Psychologie versucht, Werkzeuge zu entwickeln, die eine kulturfreie (culture-free), kulturfaire (culture-fair) oder zumindest kulturbewusste (culture-reduced) Bewertung kognitiver Fähigkeiten erlauben. Nun zeigen aber die Arbeiten der letzten 20 Jahre im Bereich der interkulturellen Psychologie, dass dieses Bestreben illusorisch ist. Es kann daher nicht darum gehen, universelle Tests zu entwickeln, sondern darum, diese Instrumente den zufälligen Gegebenheiten des Umfeldes und der Kultur anzupassen. Manchmal ist es sogar nötig, die theoretischen Aspekte unter dem Licht der kontextuellen Aspekte zu überdenken. Insbesondere muss man die Auswahl der untersuchten Verhalten oder Leistungen überprüfen, Items oder Aufgaben entwickeln, die kulturell angepasst sind, und die Auswirkung der kontextuellen Variablen auf die Antworten oder Leistungen der Individuen einschätzen. Dabei besteht freilich eine der Schwierigkeiten darin, die relevanten kontextuellen Variablen zu bestimmen.

KULTUR UND EVALUATION

Wenn ein Evaluationsinstrument übersetzt oder adaptiert wird, muss der Einfluss überprüft werden, den eine Kultur auf die Bereiche ausübt, die das besagte Instrument messen will. Diese Prüfung erlaubt

es, spezifische kulturelle Aspekte stärker zu berücksichtigen. Die meisten Werkzeuge, die bei uns in Gebrauch sind, sind Anwendungen bestandener Theorien. Dies ist beispielsweise der Fall bei Explorix¹, einem wichtigen Instrument, das sich an das Self-Directed-Search von Holland anlehnt. Eine solche Anwendung erfordert nicht nur eine Evaluation der kulturellen Relevanz der bewerteten Konstrukte und der Items des Werkzeugs, sondern verlangt auch die Erarbeitung neuer Normen. Denn in der Tat sind die angelsächsischen Normen im Allgemeinen nicht dem kulturellen Kontext der Schweiz angepasst, weil sowohl dieser als auch die Bildungssysteme oder die Vorbedingungen im beruflichen Bereich unterschiedlich sind.

Die meisten Werkzeuge, die bei uns in Gebrauch sind, sind Anwendungen bestandener Theorien.

Die Anwendung eines diagnostischen Instruments innerhalb eines anderen kulturellen Kontextes macht nur dann Sinn, wenn die dem Instrument zugrunde liegende Theorie ebenfalls in diesen Kontext übertragbar ist. Zwar sind einige individuelle Merkmale wie etwa bestimmte kognitive Prozesse oder bestimmte dispositionelle Züge in der menschlichen Natur angelegt.

Andere Merkmale aber – wie etwa die identitätsbildenden Werte und Rollen – sind wohl eher das Ergebnis individueller Anpassung an den jeweiligen Kontext; sie sind durch das kulturelle Umfeld beeinflusst.

KONSEQUENZEN FÜR DIE METHODOLOGIE

Achtet eine Diagnostik auf solche Differenzen, dann ergeben sich mannigfaltige Implikationen auf die Methodologie. Soll ein Instrument adaptiert werden, so sind zwei Schlüsselgrößen zu beachten. Sie werden mit den Begriffen Äquivalenz und Bias (Verzerrung, Messfehler) bezeichnet.

Bei der Äquivalenz geht es um die Frage, ob eine Theorie oder ein diagnostisches Instrument übertragbar oder kulturell spezifisch ist. Man unterscheidet drei Äquivalenzniveaus mit jeweils spezifischem Bias:

1. die strukturelle Äquivalenz, die die theoretische Relevanz über Kulturen hinweg bezeichnet;
2. die metrische Äquivalenz, die die Transkulturalität der Skalen darstellt;
3. die skalare Äquivalenz, die die Transkulturalität der Normen dieser Messinstrumente abbildet.

¹ Vergleiche: «Welcher Beruf passt zu meinem Persönlichkeitstyp?» von S. J. Fux und F. Stoll in PANORAMA 3/2007, S. 19.

Die Mehrzahl der Instrumente genügt den Anforderungen der metrischen oder skalaren Äquivalenz nicht. Deshalb ist es wichtig, für jeden kulturellen Kontext spezifische Normen zu entwickeln. Gewisse Modelle genügen auch den Kriterien der strukturellen Äquivalenz nicht. Das bedeutet, dass man diese Struktur dem jeweiligen kulturellen Kontext anpassen muss. In diesem Fall empfiehlt sich die Erarbeitung kulturell spezifischer Werkzeuge. Gewiss ist, dass die Übertragbarkeit einer Theorie oder eines Werkzeuges abhängig ist von der kulturellen Distanz der betrachteten Kontexte.

Die Übertragbarkeit einer Theorie oder eines Werkzeuges ist abhängig von der kulturellen Distanz der betrachteten Kontexte.

Was das Bias betrifft, so ist es wichtig, systematisch zu untersuchen, welchen potenziellen Einfluss bestimmte soziale oder kulturelle Variablen auf die evaluierten Bereiche haben können. Dieser Einfluss ist anschliessend bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. So könnten Untersuchungen über den Einfluss des kulturellen Kontextes auf die in unserem Fachgebiet gebräuchlichen Theorien und Messungen dazu führen, dass die Evaluationen und Interpretationen besser werden.

KONSEQUENZEN FÜR DIE PRAXIS

Eine psychologische Diagnostik, die kulturelle Unterschiede respektiert, bestimmt die Stärken und Schwächen der Individuen unabhängig von deren kultureller Zugehörigkeit. Dies verlangt freilich die Anerkennung dieser Verschiedenheit und die Garantie, dass die Gesamtheit der Bevölkerung gleichen Zugang hat zu den Leistungen der Schul- und Berufsberatung. Allerdings sind diese Gebote nicht leicht zu erfüllen; jede Gesellschaft generiert eine gewisse Menge an Diskriminierung.

Die wichtigsten Empfehlungen für eine Evaluation, die die erwähnten Unterschiede berücksichtigt, betreffen folgende Aspekte:

1. die Kompetenzen der Diagnostiker,
2. die Strategien der Verfahren und
3. die Achtung der kulturellen Verschiedenheit.

Was den ersten Punkt betrifft, so ist zu wünschen, dass die Beratenden mehr Gelegenheit haben, ihre interkulturellen Kompetenzen zu schulen. Kulturelle Aspekte betreffen nicht nur die Berufswahl und die Laufbahn, sondern auch die subjektive Wahrnehmung der beruflichen Perspektiven. Nötig ist darüber hinaus ein Bewusstsein über die Grenzen und die interkulturelle Validität der verwendeten Werkzeuge. Bezüglich der Strategien diagnostischer Verfahren wird empfohlen, Versionen in mehreren Sprachen zu berücksichtigen und die Normen derjenigen Sprache zu beachten, die der Berater/die Beraterin vorzugsweise benutzt. Zudem ist mehr Zeit für die Anamnese und die Exploration einzurechnen, als üblich ist. Sie verlangt Kenntnisse über die Kultur des Ratsuchenden.

Ist der Ratsuchende mit der Art von Auswertung, die man ihm vorschlägt, nicht vertraut, so kann man eine Evaluation in Form eines Gesprächs in Erwägung ziehen. In einem solchen Gespräch wird die Beratungsperson die Fragen so übersetzen, dass der Ratsuchende sie begreifen kann. Was die Evaluation der Fähigkeiten anbelangt, so ist der Vergleich interessant zwischen der Maximalleistung (mit Zeitbeschränkung) und der typischen Leistung (ohne Zeitbeschränkung); Letztere ist weniger durch Faktoren wie Angst beeinflusst.

Wenn der Ratsuchende die Berufswelt seiner Gastkultur nur schlecht kennt, soll man ihm Praktika oder Schnupperwochen ermöglichen. Dadurch kann vermieden werden, dass die Berufswahl einzig durch das nahe Umfeld bestimmt wird. Für andere Ratsuchende stellt die Analyse des Lebenslaufes oder die Erarbeitung eines Portfolios eine nützliche Informationsquelle dar. Denn auch die schlechte Beherrschung der Sprache des Gastlandes kann dazu führen, dass jemand das Feld seiner beruflichen Perspektiven übermässig einschränkt. Die Achtung der kulturellen Verschiedenheit gehört schliesslich zur beruflichen Ethik, die sich den Veränderungen der Gesellschaften angleichen muss. Diese Empfeh-

lungen können eine kulturell respektvolle Evaluation natürlich nicht garantieren, aber vielleicht doch fördern.

Die Achtung der kulturellen Verschiedenheit gehört zur beruflichen Ethik.

PERSPEKTIVEN

Kulturelle Unterschiede sind durch verschiedene Instanzen zu berücksichtigen: Die Praktikerinnen, die Lehrkräfte und die Forscher. Die Praktizierenden sind konfrontiert mit dieser Vielfalt und müssen ihre Arbeit anpassen. Im Bereich der Diagnostik hat die Association pour l'évaluation dans le domaine du conseil et de l'orientation sehr genaue Richtlinien erarbeitet. Was hingegen noch zu klären bleibt, ist die Frage, welche Art der Anpassung in unserem institutionellen Kontext wünschenswert und realisierbar ist. Unterrichtende und Verantwortliche im Bereich der Weiterbildung müssten vermehrt Ausbildungen anbieten, mit denen Beratende und zukünftige Praktiker interkulturell kompetenter werden können. Die Wissenschaftler schliesslich und die Herausgeber von psychologischen Diagnoseinstrumenten sollten vermehrt Tests entwickeln, die spezifisch sind für die vom jeweiligen kulturellen Kontext abhängigen Theorien. Sie sollten systematischer als bisher multizentrische Methoden verwenden (simultane Entwicklung in verschiedenen kulturellen Kontexten) und ebenfalls systematischer als bisher die interkulturellen Aspekte adaptierter Instrumente überprüfen.

Jérôme Rossier ist Assistenzprofessor im Bereich Beratung und Intervention in der Schul- und Berufsberatung am Psychologischen Institut der Universität Lausanne, Jerome.Rossier@unil.ch

Die Herausforderungen und Implikationen, die in diesem Artikel dargestellt werden, sind beschrieben in einem Kapitel des *International handbook of career guidance*, das im Verlaufe des Jahres 2008 erscheinen wird. Es handelt sich dabei um ein internationales Handbuch, das eine Alternative darstellen soll zu den angelsächsischen Werken im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung: Duarte, M.E., & Rossier, J. (in press). Testing and assessment in an international context: Cross- and multicultural issues. In: J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*. New York/Heidelberg: Springer Science.