

Inhalt

0 Einleitung	13
1 Dialog als Basis interkulturellen Managements	20
1.1 Zur spezifischen Relevanz des Dialogs	21
1.2 Andragogische Implikationen des betrieblichen Führungshandelns	29
1.3 Das dialogische Prinzip Bubers	34
1.3.1 Die Grundworte Ich – Es, Ich – Du	35
1.3.2 Das „ewige Du“	39
1.3.3 Fazit	41
1.4 Das Dialogkonzept Bohms	43
1.4.1 Dialog nach Bohm	44
1.4.2 Grundprinzipien des Bohmschen Dialogs	45
1.4.3 Fazit	49
1.5 Interkulturelle Philosophie als Impulsgeberin des interkulturellen Dialogs	51
1.5.1 Kulturbegriff und Kontextualität	51
1.5.2 Zur Hermeneutik interkultureller Begegnungen	54
1.5.3 Kulturpluralismus und die Menschenrechte	56
1.5.4 Lateinamerikanische Perspektive: Fornet-Betancourt	57
1.5.5 Indische Perspektive: Mall	63
1.5.6 Fazit	65
1.6 Fazit: Dialogkonzepte und Interkulturalität	67
 Teil I	
Lernprozesse auf der Ebene der Organisation	69
2 Das dialogische Prinzip als Paradigma der Internationalen Sozialen Arbeit	71
2.1 Dialog und Soziale Arbeit – Aspekte für das Management	76
2.2 Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	85
2.3 Internationalität Sozialer Arbeit als Erkenntnispotential	89
2.4 Soziale Arbeit des Südens	92
2.5 Soziale Arbeit in der Entwicklungszusammenarbeit	96
2.6 Transnationale Soziale Arbeit als Entwicklungszusammenarbeit	99
2.7 Primat der Kontextualität in der Internationalen Sozialen Arbeit	103
2.8 Fazit und Ausblick: Kontextualität, Diversität, Partizipation, interdisziplinärer Dialog	105

3	Auswirkungen des Dialogs auf die Kirche als Träger von Entwicklungsarbeit	107
3.1	Zur Entwicklung des Missionsverständnisses	108
3.1.1	Von der Apostelgemeinde bis zum Mittelalter	109
3.1.2	Europäische Expansion und Mission in der Neuzeit	110
3.2	Paradigmen des heutigen Missionsverständnisses	111
3.2.1	Wandel zur positiven Sicht anderer Religionen und Kulturen	114
3.2.2	Missionarische Verantwortung aller Ortskirchen	120
3.2.3	Mission als holistische Bezeugung des Evangeliums – Option für die Armen	125
4	Aspekte eines vom Dialog geprägten Paradigmenwechsels in der Entwicklungszusammenarbeit	134
4.1	Definitionen: Entwicklung, Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit	135
4.1.1	Entwicklung	135
4.1.2	Entwicklungspolitik, Entwicklungshilfe und Entwicklungszusammenarbeit	138
4.2	Entwicklungspolitik als globale Strukturpolitik	141
4.3	Entwicklungszusammenarbeit im Diskurs	146
4.3.1	Aspekte der aktuellen Kritik im EZ-Diskurs	148
4.3.1.1	„Dead Aid“ und „Afrika wird arm regiert“	148
4.3.1.2	Warum Nationen scheitern	151
4.3.1.3	Wir retten die Welt zu Tode	153
4.3.1.4	Die Mitleidsindustrie	157
4.3.2	Die Wirkungsdebatte	161
4.3.3	Der EZ-Diskurs im historischen Wandel	165
4.3.3.1	1950er- und 1960er-Jahre	167
4.3.3.2	1970er- und 1980er-Jahre	167
4.3.3.3	1980er- und 1990er- Jahre	168
4.3.3.4	Ab Mitte der 1990er-Jahre	170
4.3.3.5	Seit den 2000er-Jahren	171
4.3.3.6	Fazit der Dekaden-Typisierung	172
4.4	Ausblick: Dialogische Entwicklungsarbeit für eine globale Partnerschaft am Ende des Nord-Süd-Paradigmas	174

Teil II

	Lernprozesse auf der Ebene der Person	181
5	Bildung der Person – andragogische Grundzüge und Konzepte	182
5.1	Grundlegende Aspekte einer reflexiven Andragogik	182
5.1.1	Röhrs: Friedenspädagogik	183

5.1.2	Freire: Pädagogik der Unterdrückten	186
5.1.3	Illich: Entschulung der Gesellschaft	190
5.1.4	Arnold/Siebert: Kompetenzorientierung und Ermöglichungsdidaktik	194
5.2	Bildungskonzepte im Wandel von Entwicklungsleitbildern	199
5.2.1	Bildung im Kontext des Modernisierungs-Leitbilds	201
5.2.1.1	Der moralisch-appellative Ansatz	201
5.2.1.2	Der sozio-ökonomische Ansatz	202
5.2.2	Bildung in der Zeit der neoliberalen Strukturangepassungsleitbilder	203
5.2.2.1	Der ideologiekritische Ansatz	203
5.2.2.2	Dependenzia-geprägte Pädagogik	204
5.2.3	Bildung vor dem Hintergrund des Nachhaltigkeitskonzepts	206
5.2.3.1	Entwicklungspädagogischer Ansatz	206
5.2.3.2	Neuer Lebensstil-Ansatz	207
5.2.4	Bildung in Zeiten der Globalisierung: Globales Lernen	208
5.2.4.1	Definitionen	209
5.2.4.2	Handlungsorientierung oder Systemtheoretische Akzentuierung	210
5.2.4.3	Dualität mit der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	216
5.2.4.4	Abgrenzung zu Lobbyarbeit und Anwalt- schaftlichkeit	219
5.2.4.5	Globales Lernen in der Erwachsenenbildung	220
5.2.4.6	Globales Lernen in der Personalentwicklung in Unternehmen	224
	5.2.4.7 Fazit: Globales Lernen	226
5.2.5	Interkulturelles Lernen	229
5.2.5.1	Definitionen	230
5.2.5.2	Ziele und Motive	232
5.2.5.3	Methodik	234
5.2.5.4	Erwachsenenbildung als interkulturelle Bildung	235
5.2.5.5	Fazit: Interkulturelles Lernen	237
5.3	Das Entwicklungspolitische Bildungskonzept der Bundes- regierung in der 17. Wahlperiode	240
5.4	Fazit zur entwicklungsbezogenen Bildung der Person	242

Teil III

Lernprozesse auf der Ebene des Managements	245
6 Grundlagen eines dialogisch interkulturellen Management-Ansatzes internationaler sozialer Einrichtungen	246
6.1 Globales Management nach Hofstede	247
6.1.1 Kulturdimensionen	248
6.1.1.1 Machtdistanzindex: Ungleichheit in der Gesellschaft (MDI)	249
6.1.1.2 Individualismus vs. Kollektivismus (IDV)	249
6.1.1.3 Maskulinität vs. Femininität (MAS)	251
6.1.1.4 Unsicherheitsvermeidungsindex: Toleranz gegenüber der Komplexität (UVI)	252
6.1.1.5 Lang- vs. Kurzzeitorientierung (LZO)	252
6.1.2 Sechs Dimensionen von Organisationskulturen	254
6.1.2.1 Prozessorientiert – Ergebnisoffen	254
6.1.2.2 Personenorientiert – Aufgabenorientiert	255
6.1.2.3 Organisationsgebunden – Professionell	255
6.1.2.4 Offenes System – Geschlossenes System	256
6.1.2.5 Schwache Kontrolle – Strenge Kontrolle	257
6.1.2.6 Normativ – Pragmatisch	258
6.1.3 Zusammenfassung: Bedeutung für das dialogische Management	258
6.2 Nonprofit, Internationalität und Dialogik als Aspekte des Managements	260
6.2.1 Kirchenmanagement	262
6.2.1.1 Kirche als Organisation	263
6.2.1.2 Alleinstellungsmerkmale der Organisation Kirche	264
6.2.1.3 Management durch die Balanced Church Card	265
6.2.2 Nonprofit Governance Ansatz	267
6.2.3 Interkulturelles Management nach Koch	270
6.2.3.1 Definitionen	271
6.2.3.2 Interkulturelle Managementkompetenz	272
6.2.3.3 Interkulturelle Steuerungsgrundsätze für Entwicklungskonzepte	273
6.2.3.4 Managementstil Süd und Kulturdimensionen	276
6.2.3.5 Zusammenfassung: interkulturell-dialogisches Management	280
6.2.4 Dialogisches Management nach Petersen	280
6.2.4.1 Definition, Aufgaben und Ziel des Dialogischen Managements	281

6.2.4.2 Instrumente des Dialogischen Managements	283
6.2.4.3 Zusammenfassung: Durch Dialog transformiertes Management	287
7 Neuer, multireferentieller Ansatz internationalen Managements	
als Leitungsmodell dialogischer Entwicklungsarbeit: MRAGM	289
7.1 Anthropologische Grundlagen des MRAGM-Modells	291
7.2 Disziplinär begründete Implikationen des MRAGM-Modells	295
7.2.1 Ableitungen aus der ISA	295
7.2.2 Ableitungen aus der Missionswissenschaft	296
7.2.3 Ableitungen aus der Entwicklungszusammenarbeit	298
7.2.4 Ableitungen aus der Pädagogik	300
7.3 Managementtheoretische Erkenntnisse für das MRAGM-Modell	305
8 Fazit und Ausblick	308
8.1 Über die Analyse mehrschichtiger Lernprozesse zu einem multireferentiellen und interkulturellen neuen Managementmodell	308
8.2 Forschungsausblick	310
Abkürzungsverzeichnis	312
Abbildungsverzeichnis	314
Literatur	315
Anhang	333