



Förderung interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung

► Die Vielfalt der Kulturen ist auch im Berufs-schulalltag präsent - und mit ihr ebenso viel-fältige Herausforderungen für Schüler und Lehrer. In diesem Artikel werden drei inter-kulturelle Trainings vorgestellt, Einblicke in die jeweiligen Evaluationen gegeben und ihre Einsetzbarkeit in Berufsschulen diskutiert. Der abschließende Ausblick auf neue Wege der Umsetzung interkulturellen Trainings in Berufsschulen behandelt die Leitthemen: Möglichkeiten der Förderung interkultureller Kompetenzen der Lehrkräfte als ebenso nach-haltige wie ökonomisch sinnvolle Grundlage der interkulturellen Kompetenz der Schüler, die Entwicklung der Basiskompetenz Reflexi-onsfähigkeit und die Ermöglichung kontinu-ierlicher Thematisierung dieser Kompetenzen im Unterricht.

Kulturelle Vielfalt: Problem oder Chance?

Berufsschullehrer unterrichten heute meist Klassen, in denen eine Vielfalt von unterschiedlichen Nationalitäten, Kulturen und Religionen vertreten ist. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Herkunft beträgt vielerorts schon über 40%. Sprachprobleme und unterschiedliche kulturelle Prägungen führen zu Missverständnissen oder gar handfesten Konflikten. Szenen wie die folgende erscheinen sehr vertraut:

Hejar und Selma sitzen in der letzten Reihe und unterhalten sich laut in ihrer Heimatsprache. Offensichtlich machen sie sich über jemanden in ihrem Betrieb lustig, wie einige deutsche Worte vermuten lassen. Kerstin und Mike, die vor den beiden sitzen, sind genervt und denken, dass die beiden über sie reden. Sie drehen sich um...

Diese Szene ist Teil eines Rollenspiels aus dem Training für interkulturelle Kompetenz (TRIKK).¹ Berufsschüler spielen unter Anleitung externer Trainer Situationen aus dem Alltag nach, um neue Wege zu finden, wie solche Konflikte gelöst und Eskalationen vermieden werden können.

Bisher wird der Förderung interkultureller Kompetenz in der Berufsausbildung im Vergleich zur Vermittlung berufspraktischer Fähigkeiten wenig Zeit eingeräumt. Auch wurde sie bisher meist unter dem Aspekt der Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte und der Kooperationen mit ausländischen Geschäftspartnern entwickelt. Dies widerspricht der großen Bedeutung, die der interkulturellen Kompetenz in einer sich verändernden, durch Kommunikation, Kooperation und internationalen Austausch gekennzeichneten Berufswelt zukommt. Von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu bewältigende Entwicklungsaufgaben wie Identitätsarbeit, Ausbildung eines eigenen Wertesystems als Richtschnur für das Verhalten und Integration in die Gleichaltrigengruppe verstärken den Druck, interindividuelle Unterschiede zu reflektieren und der Herkunft eigener Einstellungen und Normen nachzugehen.



ULF OVER

Dipl.-Psych., Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen, freiberuflicher Trainer, Coach und Berater mit Schwerpunkt Pädagogische und Interkulturelle Psychologie



MALTE MIENER

Prof. Dr., Dipl.-Psychologie, Leiter der Arbeitsgruppe Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen

Handwerkszeug und Vorbilder

Jugendliche benötigen zur Bewältigung dieser Aufgaben natürlich das nötige ‚Handwerkszeug‘, also Wissen, Einstellungen, Fähigkeiten und ein Verhaltensrepertoire im Sinne der interkulturellen Kompetenz. Mindestens ebenso wichtig sind *Vorbilder*, an denen sie sich orientieren können, deren Haltung und Verhalten ihnen Modelle bieten. Das Handwerkszeug zu vermitteln ist das Ziel von Trainingsmaßnahmen. Die Vorbilder begegnen ihnen im Alltagsleben, in Filmen, in den Medien, in den Erzählungen anderer und natürlich im eigenen Umfeld, in den Familien, im Ausbildungsbetrieb und in den Schulen.

Betrachten wir den Umgang mit der Förderung interkultureller Kompetenz innerhalb der eigenen Gesellschaft, fällt folgendes auf: Der Förderung der interkulturellen Kompetenz der Jugendlichen wird deutlich mehr Aufmerksamkeit geschenkt als der Förderung derselben Kompetenzen ihrer potenziellen Vorbilder, zu denen selbstverständlich auch Ausbilder und Lehrer gehören. Berufsschullehrer, die sich mit dem Gedanken tragen, interkulturelle Kompetenzen ihrer Schüler zu fördern, stehen einer kaum überschaubaren Anzahl von Anforderungen und Hindernissen gegenüber. Kaum jemand wird sich in der Lage sehen, plausible Unterrichtskonzepte zu erstellen oder gar umzusetzen. Meist fehlen Möglichkeiten, das eigene Handeln im Kreise anderer Kollegen kritisch zu reflektieren.

Übersicht der vorgestellten Trainings

	T-Kit 4	Fit for Differences	TRIKK
Alter der Teilnehmer	Jugendliche	Jugendliche	Junge Erwachsene
Dauer des Trainings	Je nach Auswahl	17 Unterrichtseinheiten à 90 Minuten	2 Tage
Durchführung durch ...	Jugendbetreuer u. Lehrkräfte	Externe Trainer oder geschulte Lehrkräfte	Externe Trainer oder geschulte Lehrkräfte

Der Königsweg der gemeinsamen Umsetzung mit Hilfe eines Netzwerkes bedarf der Unterstützung durch die Schulbehörden, der Verfügbarkeit entsprechender Ressourcen und der Möglichkeit, entsprechende Trainingsmaßnahmen zu implementieren. Notwendig wären entsprechende Entlastungsstunden, externe Unterstützungsangebote sowie Raum für kollegiale Beratung. Eine Verbindung beider Komponenten, also die Zusammenführung der Förderung der Schüler und der Förderung der Vorbilder – sprich die Schulung von Lehrkräften in interkultureller Kompetenz – könnte hier sowohl die Umsetzbarkeit als auch die Nachhaltigkeit von Trainingsmaßnahmen erheblich verbessern.

Interkulturelle Kompetenz-Trainings in Beispielen

Interkulturelle Kompetenz umfasst Wissen, Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die zu einer angemessenen und erfolgreichen Kommunikation und Interaktion zwischen Mitgliedern verschiedener Kulturen führen. Sie hat eine große Schnittmenge mit allgemeiner sozialer Kompetenz, stellt darüber hinaus aber eigene Anforderungen. Wesentliche Eigenschaft interkulturell kompetenter Menschen ist die Fähigkeit zur Reflexion, also zur dezidierten Selbst- und Fremdwahrnehmung. Erst die Bewusstheit der kulturellen Bedingtheit des eigenen Erlebens und Verhaltens, d. h. der eigenen kulturellen „Prägung“ ermöglicht die Wahrnehmung der Unterschiedlichkeiten. Eigene ethnozentristische Wahrnehmungsmuster zu erkennen, die eigenen Werte zu relativieren sowie eine reflexive Haltung gegenüber der eigenen (Berufs-)Rolle einzunehmen, geben die Chance für längerfristige Verhaltensänderungen.

Trainings interkultureller Kompetenz zielen auf die Ausbildung und Entwicklung dieser genannten Kompetenzen. Um dies zu verdeutlichen sollen hier exemplarisch drei Trainingsmanuale (vgl. Übersicht) vorgestellt werden.²

Die T-Kit-Reihe

Die „Training Kit-Reihe“ (T-Kit) ist eine Koproduktion von Europarat und EU-Kommissionen und ist im Aktionsprogramm Jugend erschienen. Das Programm soll dazu beitragen, alle Formen der Diskriminierung zu beseitigen und die Gleichheit auf allen Ebenen der Gesellschaft zu fördern. Das hier vorgestellte „T-Kit 4 – Interkulturelles Lernen“ ist der vierte von bisher neun Bänden und richtet sich an Jugendbetreuer und Trainer, die im außerschulischen Bereich mit Jugendlichen arbeiten. Zielgruppe des Aktionsprogramms sind Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren.

Es werden nicht nur ein umfassender Methodenpool vorgestellt, sondern auch Anleitungen für die Erstellung von Workshops für die Jugendarbeit. Ein Beispiel dafür ist der Workshop „Minderheit und Mehrheit“.³ Er fokussiert auf den Themenkreis Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Ethnozentrismus, Stereotypen und Vorurteile. Die Autoren geben Hinweise für die Gestaltung von Raum und Zeit und schlagen vor, Methoden auszuwählen, die genügend Material zur Analyse der Alltagserlebnisse bieten. Die vorgeschlagene Struktur besteht aus sieben Teilschritten: der Aktivierungsübung (Energizer), der Einführung in den Workshop, dem theoretischen Teil (Vorstellung der Konzepte), einer Simulationsübung, dem Diskussionsteil (Probleme und Lösungen), der Transferübung und schließlich der ‚Evaluierung‘ genannten Reflektionsübung zum Ausklang des Workshops. Der Methodenpool im T-Kit-4 bietet zahlreiche Möglichkeiten, diese Struktur mit Inhalt und Leben

zu füllen. Obwohl es sich nicht explizit an diese wendet, ist es sicherlich auch für Berufsschullehrer und Ausbilder lesenswert.

„Fit for Differences“

Das Training „Fit for Differences“ wurde am Bremer Institut für Pädagogik und Psychologie (BIPP) entwickelt und zielt auf die Stärkung und Entwicklung der sozialen und interkulturellen Kompetenz von Jugendlichen.⁴ Die Reduktion von Fremdenfeindlichkeit, das Beenden der Bereitschaft zu Diskriminierung und Gewalt gegenüber Fremden und die Förderung von Toleranz und Offenheit sind weitere Ziele. Es ist für die Durchführung an Schulen und Jugend- und Sozialeinrichtungen konzipiert und kann von Lehrern, Pädagogen, Sozialpädagogen oder Psychologen, die an einer mehrtägigen Fortbildung des BIPP teilgenommen haben, durchgeführt werden.

Die 17 Module des Trainings werden in wöchentlichen Unterrichtseinheiten angeboten. Die Auswahl der Module kann dabei flexibel vorgenommen werden, ebenso die Auswahl einer der drei Arbeitsvorschläge, die zu jedem Schwerpunktthema angeboten werden. Daneben enthalten die Module eine kurze Einführung in das Thema und Fragen zur Auswertung der Unterrichtseinheit, die die Trainer nach der Bearbeitung des Moduls mit den Schülern besprechen.

BEISPIEL-MODUL: MEINE GRUPPE – DEINE GRUPPE

Im Zentrum eines ritualisierten Ablaufes der Trainingseinheiten steht die Behandlung eines der 17 Schwerpunktthemen. Das Modul „*Meine Gruppe – Deine Gruppe*“⁵ zum Beispiel behandelt den Themenkreis Identität und Gruppenidentität und damit die Konfliktfelder, die durch Überidentifikation mit der eigenen Gruppe oder Gruppendruck entstehen können. Die drei Arbeitsvorschläge bieten unterschiedliche Möglichkeiten, das Thema mit den Jugendlichen zu behandeln. Besonders attraktiv für die angesprochene Altersgruppe erscheint der Vorschlag „Die Sanften und die Stolzen“, der bei der Zufälligkeit mancher Gruppenzugehörigkeiten ansetzt. Die Schüler versetzen sich hier in die Galaxie. Jeder Planet beheimatet dort ein Volk, und jedes Volk hat seine eigenen Regeln und Bräuche. Per Zufall ‚landen‘ die Teilnehmer auf dem Planeten der Sanften oder dem der Stolzen. Die Begegnung dieser zwei Völker bietet Reflexionsfläche für die kulturspezifischen Regeln und Verhaltensweisen, die Individuen sich durch die (eigentlich ja) zufällige Zugehörigkeit zu einem Volk oder einer Gruppe aneignen, und die daraus in der Begegnung mit dem Fremden entstehenden Konflikte. Die Simulation macht beides erlebbar, die anschließende Diskussion dient dem Austausch darüber in der Trainingsgruppe und macht idealerweise einen Transfer in die reale Lebenswelt der Jugendlichen möglich.

EVALUATION DES TRAININGS

Das Training „Fit for Differences“ wurde an mehreren Schulzentren und Freizeiteinrichtungen eingesetzt und von den Autoren evaluiert. Die wöchentlichen Einheiten wurden von eigens ausgebildeten Trainern durchgeführt. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag bei 60 %, nichtdeutscher Herkunft waren 51 % der Teilnehmer. Die Kontrollgruppe wurde aus Parallelklassen oder Klassen vergleichbarer Schulen gebildet.

Untersucht wurden die Veränderung fremdenfeindlicher Einstellungen durch das Training, die Rückmeldungen der Jugendlichen zum Training und die Veränderung im Sozialverhalten der Jugendlichen.

*Ziel: Erfolgreiche Kommunikation
und Interaktion zwischen Mitgliedern
verschiedener Kulturen*

Fremdenfeindliche Einstellungen sanken um 2,4 % bei gleichzeitiger Erhöhung in der Kontrollgruppe um 1,9 %. Mit dem Training zufrieden waren 80 % der Jugendlichen. Die Veränderung des Sozialverhaltens erweist sich im Vergleich mit der Kontrollgruppe als hochsignifikant.⁶ Angesichts der schweren Erreichbarkeit fremdenfeindlicher Einstellungen und der bedeutsamen Verbesserungen des Sozialverhaltens wird das Training als erfolgreich eingeschätzt.

Das „Training interkultureller Kompetenz“ („TRIKK“)

Das Training interkultureller Kompetenz (TRIKK) ist als zweitägiges Training für Gruppen mit ca. 15 jungen Erwachsenen und zwei Trainern konzipiert und wird in Berufsschulen angeboten. Es verfolgt das Ziel, Heranwachsenden Wissen über den Kulturbegriff zu vermitteln und die Beziehung zwischen kulturellem Background, Werten und Verhalten zu verdeutlichen. Entwickelt wurde es innerhalb eines einjährigen Projektes unter der Leitung der Arbeitsgruppe Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen.

ABLAUF EINES TRAININGSTAGES

Als Grundsätze für die Durchführung des Trainings nennen die Autoren Methodenvielfalt, Erfahrungsorientiertheit und strukturiertes Vorgehen. Der erste Tag beginnt mit einer Einführung in das Training und einer Kennenlernübung. Die dann folgende Übung „Der Erwartungsbaum“ dient dem Klären und Visualisieren der Erwartungen und

Übersicht zu den im Training interkultureller Kompetenz (TRIKK) gemessenen Veränderungen im Wissen und in der Reflexion

Veränderungen im Wissen (0 bis 9 Punkte möglich)

	Prämessung	Postmessung	Follow-Up
Experimentalgruppe	7,24	7,75	8,42
Kontrollgruppe	6,97	7,18	7,35

Veränderungen in der Reflexion (Rating 1 bis 5)

	Prämessung	Postmessung	Follow-Up
Experimentalgruppe	3,46	3,54	3,52
Kontrollgruppe	3,54	3,34	3,22

Befürchtungen der Teilnehmer. Nach der anschließenden Pause wird ein Energizer angeboten, um die Gruppe wieder zu aktivieren und auf die folgenden Inhalte einzustimmen. Am ersten Tag ist dies das Eisbergmodell zu den sichtbaren und unsichtbaren Anteilen der Kultur, das mittels einer Kleingruppenübung erarbeitet wird. Nach einer Pause folgt ein weiterer Energizer, anschließend eine Reflexionsübung zum Thema Werte. Abgeschlossen wird mit einer Feedbackrunde und einem Ausblick auf den zweiten Tag. Aufgrund seiner Kürze wurde von „TRIKK“ keine langfristige Wirkung erwartet. Die Evaluation bestätigte dies zum Teil, bot aber auch überraschende Erkenntnisse.

EFFEKTE BEZÜGLICH WISSEN UND REFLEXION

In der Untersuchung⁷ wurden die Effekte des Trainings auf die unmittelbaren Reaktionen, auf gelerntes Wissen, auf Persönlichkeitsmerkmale und auf Verhaltenstendenzen überprüft. Als Kontrollvariablen wurden die Tendenz zum sozial erwünschten Antworten sowie soziodemografische Merkmale wie die ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Geburtsland erfasst. Untersucht wurden 160 Heranwachsende als Experimentalgruppe und ebenso viele Gleichaltrige in einer Kontrollgruppe mit einem Durchschnittsalter von 22 Jahren. Als Indikatoren interkultureller Kompetenz wurden Fremdenfeindlichkeit, Wissen, Reflexion, Verhalten,

Offenheit und Toleranz verwendet. Die Evaluation des zweitägigen Trainings zeigte Effekte im Trainingsbereich Wissen und tendenziell im Bereich der Reflexion.

Überraschend ist hier weniger die Zunahme im Bereich des Wissens als vielmehr, gerade angesichts der kurzen Dauer des Trainings, die angedeutete Verbesserung der Reflexionsfähigkeit der Teilnehmer, die, wie oben beschrieben, eine wesentliche Grundlage der interkulturellen Kompetenz darstellt (vgl. Übersicht). Untersu-

chungen haben gezeigt, dass Einstellungen, die vornehmlich durch den Erwerb von neuem Wissen geändert wurden, nicht notwendigerweise auch entsprechend verändertes spontanes Verhalten nach sich ziehen. Reflexionsfähigkeit gegenüber der eigenen kulturellen Prägung, dem eigenen Rollenverhalten und eigener ethnozentristischer Wahrnehmungs- und Deutungsmuster in interkulturellen Situationen ist deshalb der entscheidende erste Schritt, das eigene Verhalten nachhaltig zu ändern. Insofern ist die Zunahme der Reflexionsfähigkeit der trainierten Jugendlichen in der Nachuntersuchung angesichts der Kürze des Trainings als Erfolg zu beurteilen.

Zu vermuten ist, dass ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Reflexionsfähigkeit der Schüler in der Haltung und im Verhalten der Trainer zu suchen ist. Kann diese These bestätigt werden, wäre eine wesentliche Konsequenz daraus, die interkulturelle Kompetenz der Schüler durch gezieltes Training der Lehrkräfte nachhaltig zu verbessern.

Überblick und Ausblick

Trainings zur Förderung interkultureller Kompetenz ausschließlich als Maßnahmen für die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten einzusetzen, würde bedeuten, wertvolle Chancen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung im eigenen Land zu verschenken. Doch ebenso erscheint der weitgehende Verzicht auf die Förderung der nötigen Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder, die im täglichen Umgang mit den Jugendlichen als Vorbilder angesehen und gefordert sind, als fragwürdig. Ausgehend von der großen Bedeutung der Reflexionsfähigkeit als grundlegender Eigenschaft der interkulturellen Kompetenz vertreten wir die Auffassung, dass die Implementierung von Trainings der Lehrkräfte ein unbedingt notwendiger Schritt ist. Solche Trainings müssten einmal die Selbstreflexion der Lehrkräfte und zum anderen deren Wissen und Erfahrung bezüglich der Vermittlung von Methoden für die inhaltliche Arbeit mit den Schülern verbessern. In diesem Sinne interkulturell kompetente Lehrer wären dann sowohl in der Lage, die Anforderungen, mit denen sie sich als Vorbild konfrontiert sehen als auch die Anforderung, die interkulturelle Kompetenz ihrer Schüler langfristig und nachhaltig zu verbessern, zu erfüllen. Inwieweit sich Lehrkräfte selbst den interkulturellen Herausforderungen des Berufsschulalltags gewachsen sehen, welche Möglichkeiten der Reflexion dieser Anforderungen mit den Kollegen sie sehen, welche Erwartungen sie an Schüler haben und wie viel Unterschiedlichkeit sie im Unterricht als förderlich oder als belastend erleben, das sind die Fragen, die spezifische Trainingskonzepte für Heranwachsende unbeantwortet lassen. Das Forschungsvorhaben der Arbeitsgruppe Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen besteht folglich aus der Durchführung und Evaluation eines Trainingsprogramms unter diesen Vorzeichen. ■

Anmerkungen

- 1 Arbeitsgruppe Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen, Prof. Dr. M. MIENERT & Dr. A. FREY „TRIKK – Erarbeitung, Durchführung und Evaluation des Trainings zur interkulturellen Kompetenz TRIKK“, Projektbericht, September 2005.
- 2 www.jugendfuereuropa.de/service/publikationen/tkit
- 3 RAYKOVA, A. & HAJI-KELLA, M.: *im T-Kit 4*, S. 89
- 4 JUGERT, G.; KABAK, S.; NOTZ, P. (2006): *Fit for Differences*. Weinheim und München
- 5 *Aus der Evaluation des Trainings Fit for Differences*, vgl. dort S. 317 ff.
- 6 *Ebenda*
- 7 Die Untersuchung erfolgte mittels Prä-Post-Follow-Up-Vergleich