



Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit

1

2

3

Bausteine zum Interkulturellen Lernen im ländlichen Raum

Erzieher/innen-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung
Rainer Spangenberg

Fortbildungen zu interkultureller Öffnung von Verwaltungen
Angela Fleischer-Wetzel

Module für interkulturelle Trainings
Steffen Kanis

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorbemerkungen	3
2.	Interkulturelle Trainings	4
	„Alle sind gleich – alle sind anders – alle sind einzigartig	
3.	Aufbau eines Trainings	5
3.1	Struktur eines Ablaufplanes	6
4.	Beispiel eines Trainings	7
5.	Planungshilfe – Beschreibung der Methoden	9
5.1	Trainingsphase I: Orientierungs- und Einführungsphase	9
5.1.1	Ziele der Trainingsphase	9
5.1.2	Methoden der Trainingsphase	9
5.2	Trainingsphase II: Sensibilisierungsphase	11
5.2.1	Ziele der Trainingsphase	11
5.2.2	Methoden der Trainingsphase	11
5.3	Trainingsphase III: Wissensvermittlungsphase	13
5.3.1	Ziele der Trainingsphase	13
5.3.2	Methoden der Trainingsphase	13
5.4	Trainingsphase IV: Reflexionsphase	15
5.4.1	Ziele der Trainingsphase	15
5.4.2	Methoden der Trainingsphase	15
5.5	Trainingsphase V: Auflockerungsphase	16
5.5.1	Ziele der Trainingsphase	16
5.5.2	Methoden der Trainingsphase	16
5.6	Trainingsphase VI: Handlungs- und Transferphase	17
5.6.1	Ziele der Trainingsphase	17
5.6.2	Methoden der Trainingsphase	17
5.7	Trainingsphase VII: Ergebnisintegrations- und Abschlussphase	18
5.7.1	Ziele der Trainingsphase	18
5.7.2	Methoden der Trainingsphase	18
6.	Erfahrungen, Resultate und Anforderungen	19
7.	Literatur	20

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms "VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie" sowie durch das Land Brandenburg





1. Vorbemerkungen

Dieser Beitrag möchte einen Einblick geben in *interkulturelle Trainings*. Er möchte Neugierde und Interesse wecken nach einem Themenangebot, welches in der Bildungslandschaft nach wie vor auf wenig Nachfrage stößt. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist ein solches Themenangebot in der Fort- und Weiterbildung immer noch eher selten anzutreffen (vgl. Alfred Roos in: Schule in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Potsdam 2009, S. 80/ 81). Wenn interkulturelle Themen im Fortbildungsangebot vorgesehen sind, erfolgen wenige Anmeldungen.

Dieser Sachverhalt ist insofern bemerkenswert, als dass interkulturelle Trainings immer auch die Vermittlung *interkultureller Kompetenzen* zum Ziel haben. Und gerade interkulturelle Kompetenz ist einer der am Häufigsten genannten Begriffe der letzten Jahre in den Bereichen der Jugend- Sozial- und Bildungsarbeit. Er erfreut sich in Fachdiskussionen einer großen Popularität und gilt zweifelsfrei als eine Schlüsselqualifikation im beruflichen Management.

Beim Versuch diese Diskrepanz zu erklären, werden nicht selten die wenigen bzw. nicht vorhandenen Kontaktsituationen mit Menschen anderer Herkunft angeführt und daraus der fehlende Bedarf abgeleitet. Doch interkulturelle Kompetenz als eine besondere Facette sozialer Kompetenz ist vollkommen unabhängig vom unterschiedlichen gesellschaftlichen Status der hier lebenden Menschen. Wer den Sprachgebrauch in den letzten Jahren nachverfolgt, wird feststellen wie nahezu in allen Bereichen der Begriff „*interkulturell*“ den Begriff „*international*“ ablöste. In dieser Entwicklung spiegelt sich ein historischer, politischer und gesellschaftlicher Prozess wider, der sich in veränderter Gesetzgebung und einem sich veränderten Verständnis von Kultur wieder findet.

So war noch bis in die Mitte unseres Jahrhunderts der Gedanke vorherrschend, dass sich die Menschheit nach Völkern bzw. Nationen gliedert, die dann zugleich auch als Kultureinheiten verstanden wurden. Schon damals waren aber viele dieser Staaten Gebilde (Vereinte Nationen, Sowjetunion, afrikanische Staaten etc.), die mehrere Kulturen und Ethnien umfassten. Die Vorstellung, dass staatliche Einheiten mit kulturellen Einheiten deckungsgleich sind, entspricht nicht der Realität. Nicht erst im Zuge der Globalisierung sind Gesellschaften multikulturell, sodass die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen folglich für alle Menschen bedeutsam ist.

In der fachlichen Auseinandersetzung über interkulturelle Kompetenz gibt es kein einheitliches Konzept für deren Erwerb. Interkulturelle Trainings bilden jedoch den Rahmen für deren Vermittlung und werden vor allem im Zusammenhang mit der Kommunikation und Interaktion zwischen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft und den Angehörigen von Zugewanderten abgerufen, als auch im Kontext von Vorbereitungen auf längere Auslandsaufenthalte. Genau in dieser Bannbreite bewegen sich auch die unterschiedlichen interkulturellen Trainingsangebote.



2. Interkulturelle Trainings

„Alle sind gleich - alle sind anders - alle sind einzigartig“

Interkulturelle Trainings möchten das Miteinander verbessern und interkulturelle Kompetenzen vermitteln. Die jeweiligen Schwerpunktsetzungen, welche Kompetenzen dabei gestärkt und vermittelt werden, sind dabei jeweils unterschiedlich.

Interkulturelle Trainings thematisieren die bestehenden Zuschreibungen und Stereotypen von Menschen und Menschengruppen und sensibilisieren für Kulturunterschiede. Interkulturelle Trainings fragen nach der Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden und möchten interkulturelles Handeln ermöglichen und verbessern. Interkulturelle Trainings befördern ein gegenseitiges Verstehen und schulen den Umgang mit anderen Sicht-, Denk- und Handlungsweisen. Dabei sensibilisieren sie für unterschiedliche Perspektiven und Wahrnehmungen und setzen an der Bewusstwerdung eigener kultureller Prägungen an. Das Erkennen von kulturellen Beschränkungen hilft dabei das eigene Handlungsrepertoire im interkulturellen Kontext zu erweitern. Interkulturelle Trainings befördern die Fähigkeit, mit der Menschen unterschiedlicher Herkunft einander mit Wertschätzung, Anerkennung, Achtung und Empathie begegnen, sich gegenseitig als Individuen wahrnehmen, unterschiedliche Perspektiven einnehmen sowie Widersprüche in der gemeinsamen Begegnung aushalten können.

Zu ihren Schlüsselbegriffen gehören Selbst- und Fremdrelexion, Anerkennung von Differenz, Wertschätzung, Empathie, Dialogbereitschaft und interkulturelle Kompetenz. Interkulturelle Kompetenz ist dabei eine soziale Kompetenz neben anderen.

Die Ziele von interkulturellen Trainings lassen sich am besten mit einer Erweiterung der eigenen Handlungsfähigkeit im Umgang mit Unterschieden beschreiben. Die Beschreibung von Unterschieden schließt die Beschreibung von ungleichen Chancen und ungleichen Machtpositionen mit ein. Wenn man verschiedene Angebote interkultureller Trainings charakterisieren soll, so lassen sich zwei Formate innerhalb der interkulturellen Bildung voneinander unterscheiden: entweder sensibilisieren sie für eine kulturspezifische Begegnungssituation, beispielsweise um auf einen Auslandsaufenthalt vorzubereiten oder aber sie sensibilisieren für kulturübergreifende Aspekte:

- (1) Die länderspezifischen Seminare fokussieren insbesondere auf die Vermittlung landeskundlichem Wissen über fremde Kulturen und geben eine Verhaltensorientierung für Auslandsbesuche. Methodisch eingesetzt werden in diesen Seminaren gerne (Dia-)Vorträge, Erfahrungsberichte, audio- visuelle Präsentationen und anderes Anschauungsmaterial aus den jeweiligen Ländern. Die Stärken von länderspezifischen Seminaren liegen in einem vergleichsweise geringen Zeitbedarf und in der Aufbereitung konkreter Fakten.
- (2) Die kulturübergreifenden Trainings sensibilisieren für kulturelle Werthaltungen und Prägungen, vermitteln Wissen über die verschiedenen Kulturstandards und erweitern das Repertoire und Profil eigener sozialer Handlungskompetenzen. Methodisch werden in diesen Trainings gerne Rollenspiele, gezielte Lernübungen und Simulationen von bestimmten Situationen eingesetzt. Die Stärken kulturübergreifenden Trainings liegen im handlungs- und teilnehmerorientierten Erfahrungslernen und der Reflexion eigenen Verhaltens.



Gemeinsam haben alle Trainingsangebote, dass sie Verhaltenssicherheit in unbekanntem, fremden Kontexten vermitteln sowie Wissen und Handlungskompetenz erweitern helfen. Adressaten von solchen Trainings sind nicht in erster Linie eine spezielle Zielgruppe, die es besonders „nötig“ hätte. Vielmehr handelt es sich bei interkulturellen Themen um Querschnittsthemen. Eine Auseinandersetzung mit den eigenen kulturell geprägten Verhaltensmustern ist lohnend für Jeden.

Bei der Durchführung interkultureller Trainings werden die allgemein bekannten Methoden der außerschulischen Erwachsenenbildung angewandt, welche emanzipatorisches, handlungs- und teilnehmerorientiertes Erfahrungslernen befördern. Grundlegende Bestandteile sind die Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Normen und Wertigkeiten sowie mit verinnerlichten Vorurteilen, Stereotypen und Zuschreibungen. Darüber hinaus werden inhaltliche Themenschwerpunkte zur kognitiven Wissensvermittlung aufbereitet, um in einem weiteren Schritt konkrete Handlungskompetenzen (Perspektivenwechsel, Ambiguitätstoleranz, interkulturelle Kommunikation) zu trainieren. Die eigene interkulturelle Kompetenz bemisst sich dabei daran, sich seiner eigenen kulturellen Identität bewusst zu sein sowie an der Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten in interkulturellen Begegnungssituationen wählen und flexibel einsetzen zu können.

3. Aufbau eines Trainings

Trainer/innen inszenieren jeden einzelnen ihrer Trainingstage. Dabei gestaltet sich der Aufbau eines Trainingstages nach einem bestimmten Ablaufschema.

Jede einzelne Phase wird zeitlich geplant (im Schnitt mit 1,5 Stunden), inhaltlich vorbestimmt und methodisch auf die jeweilige Teilnehmergruppe angepasst. Für jeden einzelnen Schritt stehen im Idealfall mehrere Optionen an Übungen bzw. eine Vielfalt an methodisch-didaktischem Handwerkzeug zur Verfügung. Im Folgenden ist die Struktur eines Trainings mit den einzelnen Phasen dargestellt.



3.1 Struktur eines Ablaufplanes

	Inhalt	Lernfunktion
Orientierungs-Phase	Begrüßung und Vorstellung Anlass und Ziel der Veranstaltung Themenlandkarte	<ul style="list-style-type: none"> Ankommen Vertraut werden Kennen lernen
	Vereinbarungen treffen Erwartungen und Erfahrungen Abgleich mit Lernzielen der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> Orientierung geben gemeinsame Basis zum Lernen herstellen Praxisbezug herstellen Erwartungen und Wünsche nennen können
Sensibilisierungs-Phase	für Lerninhalte sensibilisieren für Überraschungen sorgen Pause	<ul style="list-style-type: none"> Vertiefung ermöglichen, Neugierde, Interesse und Experimentierfreude wecken
Wissens-vermittlungs-Phase	Theorien, Daten und Fakten vermitteln	<ul style="list-style-type: none"> Vertiefung ermöglichen
Reflexions-Phase	Inhalte mit der Erfahrungswelt der Teilnehmenden verknüpfen	<ul style="list-style-type: none"> Erfahrungsaustausch und Reflexion ermöglichen
	Pause	
Auflockerungs-Phase	(Team-) Interaktionsübungen	<ul style="list-style-type: none"> Auflockern für psycho-soziale Entspannung sorgen
Handlungs-und Transfer-phase	Inhalte einüben Umsetzungs- und Übungsmöglichkeiten festlegen	<ul style="list-style-type: none"> Interaktion und Reflexion Erfolge sichtbar und messbar machen Handlungsoptionen erweitern
Ergebnis-integration	Erwartungsabgleich mit Zielen Unterstützungsangebote zur Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Bezug zur Praxis herstellen Realisierbarkeit überprüfen offene Fragen klären
Abschluss	Abschluss gestalten Rückmeldung und Ausblick geben	<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit und Unbehagen mit Ergebnis und Verlauf offen legen



4. Beispiel eines Trainings

Das dargestellte Schema für einen Trainingsaufbau wird im Folgenden in seiner konkreten Umsetzung mit Inhalten und Übungen gefüllt. Der beschriebene Ablauf wurde im Zeitraum des Projektes „Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit“ in einer zweitägigen Fortbildung während der pädagogischen Woche am Landesinstitut für Lehrerbildung in Berlin-Brandenburg durchgeführt.

Beispiel eines Ablaufplanes

1. Tag

Zeit	Inhalt	Methode
09:00 Uhr	Begrüßung und Vorstellung Anlass / Ziel der Veranstaltung Erwartungen / Zielvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kartenabfrage ▪ Metaplan
09:30 Uhr	Vielfalt und Heterogenität in in Biographien, Ritualen und Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welcome Diversity ▪ Übung zu Begrüßungsarten
10:30 Uhr	Pause	
10:45 Uhr	Kulturmodelle Kulturelle Prägung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vortrag ▪ Erinnerungsübung „kulturelle Prägung“
12:00 Uhr	Kulturelle Unterschiede	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Co - Councelling ▪ Arbeitsaufgabe
12:30 Uhr	Pause	
13:30 Uhr	Interaktionsübung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Blätter wehen,....
13:45 Uhr	Wahrnehmung, Ethnozentrismus Perspektivenwechsel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übung: Insel Albatros ▪ Auswertung in Gruppen
15:15 Uhr	Praxistransfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppenmoderation
15:45 Uhr	Feedbackrunde und Verabschiedung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blitzlicht



2. Tag

Zeit	Inhalt	Methode
09:00 Uhr	Geschichte zum Ankommen Reste von Gestern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vortrag ▪ Gruppenmoderation: Was war mir gestern wichtig; was blieb offen?
09:30 Uhr	Kulturelle Einflüsse bei Namensgebung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übung: Bedeutung des Namens ▪ Vortrag
10:30 Uhr	Pause	
10:45 Uhr	Interkulturelle Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stadtlandspiel ▪ Kommunikationsübung
12:00 Uhr	Praxistransfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kleingruppenarbeit: beruflicher Transfer
12:30 Uhr	Pause	
13:30 Uhr	Interaktionsübung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prinz, Prinzessin, Drache ...
14:00 Uhr	Kulturelle Vielfalt im beruflichen Alltag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungsparcour ▪ Kleingruppenarbeit ▪ Ergebnispräsentation
15:30 Uhr	Auswertung und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückmeldebögen ▪ Soziometrische Übungen
15:55 Uhr	Verabschiedung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprung aus dem Seminar



5. Planungshilfe - Beschreibung der Methoden

Mit dieser Planungshilfe werden die verschiedenen Trainingsphasen kurz charakterisiert und jeweils konkrete Methoden mit entsprechenden Beschreibungen zugeordnet. Die Beschränkung auf zwei bis drei Methoden pro Trainingsphase ist bewusst gewählt, um sich nicht in der Vielzahl möglicher Übungen zu verlieren. Die Auswahl von Übungen ist dabei variabel. Hilfreich sind hierfür Trainingshandbücher wie einige in der Literaturliste auch aufgeführt sind.

5.1 Trainingsphase I : Orientierungs- und Einführungsphase

Erwartungsabfrage; Vereinbarungen der Zusammenarbeit; Kennen lernen; Welcome Diversity; Namensgeschichten

5.1.1 Ziele der Trainingsphase

Die erste Phase eines Trainings gibt der Gruppe Orientierung. Die offizielle Begrüßung beinhaltet neben der Vorstellung des Teams auch eine erste Orientierung auf den Ablauf. Besonders in teilnehmerorientierten und demokratisch-partizipativ ausgerichteten Trainings sollte der Trainingsbeginn den Teilnehmenden signalisieren, dass sie erwartet und willkommen sind. Darüber hinaus muss ausreichend Zeit sein, dass die Gruppe sich kennen lernen kann. Die Teilnehmenden haben auch die Möglichkeit, ihre Erwartungen an das Training und seinen Ablauf zu formulieren. Regeln der Zusammenarbeit sollten durch Team und TeilnehmerInnen vereinbart werden.

5.1.2 Methoden der Trainingsphase

Erwartungsabfrage

Die Einbeziehung von Anliegen, Wünschen und Interessen der Teilnehmenden sind wesentlicher Bestandteil eines jeden Trainings. Eine Erwartungsabfrage ist unverzichtbar, weil sie dazu anregt, eigene Wünsche zu äußern und Einfluss auf den gemeinsamen Prozess zu nehmen. Erhobene Erwartungen von Teilnehmenden werden visualisiert und mit dem Trainingsplan abgeglichen. Das Team stellt sicher, welche Erwartungen erfüllt und welche nicht erfüllt werden können. Wer seine Erwartungen einbringt, hat während des Prozesses den Überblick darüber, ob sie auch erfüllt werden.

Vereinbarungen der Zusammenarbeit

Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und Kommunikation werden in der Orientierungsphase nach der Begrüßung und inhaltlichen Vorstellung getroffen. Die Vereinbarung dienen dem Arbeitsablauf, dem sozialen Miteinander und unterstreichen die Kultur einer Beteiligung und Partizipation. Sie werden weder angeordnet noch stillschweigend vorausgesetzt, sondern gemeinsam entwickelt. Gemeinsames Aushandeln von Regeln bedeutet eine verbindlichere Abmachung, stärkt die Position von Schwächeren in der Gruppe, sichert jedem einen geschützten Raum zu und verhindert einseitige Zuschreibungen auf das Trainerteam. Alle Teilnehmende und das Team können gemeinsam auf Regeln verweisen. Die getroffenen Vereinbarung werden visualisiert, so dass sie jederzeit einsehbar und veränderbar sind.



Kennen lernen

Die Auswahl geeigneter Kennenlern-Methoden wird nach den Kriterien Größe der Gruppe und Bekanntheitsgrad der Gruppe untereinander bestimmt. Methoden zum Kennen lernen fokussieren nicht „Leistungen“ (Funktionsgrade, Vorwissen usw.), sondern eher die Lebenswirklichkeit der TeilnehmerInnen. Es werden der Bezug zum Seminar sowie Gemeinsamkeiten wie Unterschiede zwischen den Teilnehmenden zum Ausdruck gebracht. Vielfältigkeit und Heterogenität werden dabei als eine Bereicherung wertgeschätzt. Die ausgewählten Kennenlern-Methoden dieses interkulturellen Trainings waren:

Welcome Diversity (Willkommen Vielfalt)

Die TrainerInnen begrüßen alle Teilnehmenden im Kreis und bitten alle diejenigen, die die von ihnen im Anschluss genannten Kriterien erfüllen, einmal in den Kreis zu treten. Die Auswahl der Kriterien wird dabei auf die jeweilige Gruppe und das Thema abgestimmt. Wenn Teilnehmende dann in der Mitte stehen, kann und darf applaudiert (Willkommen geheißen) werden.

Beispiele für Kriterien:

- alle, die mit dem Fahrrad angereist kamen
- alle, die in diesem Kreise niemanden kennen
- alle, die mit Kindern zusammen wohnen
- alle, die vegetarisch essen
- alle, die mehr als eine Sprache sprechen
- alle, die einer Religionsgemeinschaft angehören
- alle, die zweisprachig aufgewachsen sind
- alle, die schon einmal länger als 8 Monate im Ausland lebten
- alle, die in einer Großfamilie aufwuchsen
- alle die schon Vorerfahrungen hinsichtlich des Themas mitbringen

Diese Übung zielt darauf, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen sichtbar zu machen, willkommen zu heißen und wertzuschätzen. Sie versetzt die Teilnehmenden in Bewegung, aktiviert und orientiert auf inhaltliche Themen wie Zugehörigkeit, Herkunft, Mehrheiten und Minderheiten.

Idee nach: Faller, Kurt; Kernke, Wilfried; Wackmann; Maria (1996): Konflikte selber lösen. Ein Trainingshandbuch für Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit, Mülheim/Ruhr, S. 29.

Namens-Geschichten

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert reihum Geschichten, Anekdoten oder Wissenswertes zu ihren jeweiligen Namen zu erzählen. Erfahrungsgemäß ist es vorteilhaft, wenn die TeamerInnen beispielsetzend beginnen. Orientierende Leitfragen hierfür sind:

- wer hat den Namen ausgesucht
- Gründe für die Wahl des Namens
- wird der Name gemocht
- gab es Spitznamen / gibt es Familiengeschichten / Anekdoten zu diesem Namensbedeutung
- was bedeutet der Namen
- wie will man sich anreden lassen



Diese Übung ist meist sehr intensiv und impliziert mehrere Intentionen. Einerseits dient sie dazu die Namen besser kennen zu lernen; andererseits aber auch dafür, sich mit der Herkunft und Bedeutung von Namen zu beschäftigen. Eine Sensibilisierung für die Unterschiedlichkeit von sprachlichen, kulturellen und familiären Hintergründen wird erreicht und die Bedeutsamkeit von Namen für die jeweilige Identität eines(r) jeden Einzelnen deutlich.

Antizipiert aus: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. · www.baustein.dgb-bwt.de

5.2 Trainingsphase II: Sensibilisierungsphase

Übung zu Begrüßungsarten und -formen; Kommunikationsübung (Stadtlandspiel)

5.2.1 Ziele der Trainingsphase

Die zweite Phase des Trainings dient der inhaltlichen Sensibilisierung und thematischen Einführung. Hierfür werden Übungen ausgewählt, die an der Lebenswelt der Teilnehmenden anknüpfen, Erfahrungen abrufen und Themeninhalte wie Kulturunterschiede oder Kulturstandards erfahrbar und erlebbar werden lassen.

5.2.2 Methoden der Trainingsphase

Begrüßungsübung

Anweisungskärtchen (z.B. Deutschland: Händeschütteln; Frankreich: Wangenkuß; USA: Small Talk) werden in mehrfacher Ausfertigung kopiert und den Teilnehmenden mit der Instruktion ausgeteilt, sie sollen sich diese (gezogenen) Begrüßungsformen zu ihrer eigenen selbstverständlichen Begrüßungsart machen. Dann erhalten sie die Aufgabe sich im Raum zu bewegen und jede(n), der oder die ihnen begegnet auf diese Art und Weise zu begrüßen. Nach einer Weile werden alle Teilnehmenden gebeten sich wieder zu setzen und nach ihren Empfindungen, Irritationen und Gefühlen bei den verschiedenen Begegnungssituationen befragt.

Auswertungsfragen dabei sind:

- Welche Begrüßungsformen waren (un-) angenehm und warum?
- Gab es Begrüßungsformen, die übergriffig erlebt worden?
- Welche Begrüßungsformen waren vertraut?
- Was passierte, wenn ähnliche Begrüßungsformen aufeinander trafen?
- Welche Strategien gab es?
- Was tun bei unterschiedlichen „Bräuchen“?
- Wer hat sich wem „anzupassen“?

Ziel dieser Übung ist es, für Verhaltensregeln der eigenen (Begrüßungs-) Kultur zu sensibilisieren und aufzeigen, dass im Gruß viele Elemente einer Kultur zum Tragen kommen: religiöse, weltanschauliche Elemente, Verhaltensnormen bezüglich Nähe und Distanz, soziale Hierarchien, Modeerscheinungen etc. Es wird auch schnell deutlich, dass es in der eigenen Kultur nie einheitliche Formen der Begrüßung gibt und wie leicht wir geneigt sind, ungewohnte und unbekannte Verhaltensweisen negativ zu empfinden. In jedem Falle werden Zuschreibungen gemacht und Wertungen damit verbunden. Am Ende der Auswertungsrunde können Informationen über spezifische Grußverhalten gegeben werden, mit dem Verweis, dass in allen Gesellschaften der Gruß eine Grundbotschaft transportiert, nämlich: „Ich will in Frieden mit Dir auskommen“.



Kommunikationsübung (Stadtplanspiel)

Diese Übung bedarf einer speziellen Anordnung und einer bestimmten technischen Anordnung. Zwei Overheadprojektoren werden optisch durch Stellwände getrennt aufgestellt. Je ein/e TeilnehmerIn sitzt bei einem OHP. Beide TeilnehmerInnen haben einen Plan der gleichen Stadt, aber - was sie nicht wissen - eben keinen identischen Plan vor sich liegen. In den ausgelegten Plänen sind Start- und Zielpunkte eingetragen. Die anderen Teilnehmenden warten bis auf die BeobachterInnen draußen, um jeweils paarweise herein gerufen zu werden. Den verschiedenen Pärchen wird die Aufgabe mitgeteilt: „Sie sitzen in der Taxizentrale; Ihre Fahrerin fragt nach dem besten Weg von x nach y. Führen Sie sie zu ihrem Standort, den sie nicht kennt, und dann zum Zielpunkt. Sie haben beide den Plan der gleichen Stadt vor sich liegen. Sie dürfen nur sprachlich miteinander kommunizieren. Sie können ab jetzt weder mit dem Team, noch mit den Beobachtern reden.“

Nach Ende jeder Runde erfolgt ein gemeinsamer Austausch über das erlebte Vorgehen. Danach geben die BeobachterInnen ein kurzes Feedback über den Kommunikationsverlauf. Es erfolgen dabei mehrere Runden mit unterschiedlichen Versuchsanordnungen:

Die verschiedenen „Versuchsanordnungen“ sind:

- (1) Stadtplan einmal mit und einmal ohne Straßennamen (AnweiserIn mit Straßennamen)
- (2) Stadtplan mit Maßstabsunterschieden (AnweiserIn hat den kleineren Kartenausschnitt)
- (3) Stadtplan zweier gleicher Stadtteile mit Koordinatensystem, wobei einer um 90 Grad gedreht ausgegeben wird.

Die Auswertung erfolgt nach folgenden Fragen:

- Wie hat die Kommunikation funktioniert? Woran ist sie gescheitert?
- Welche Versuche wurden unternommen, sich zu verständigen?
- Wie ging es den beiden in der Übung?
- Wann fühlten sie sich gestresst, wann nicht?
- Welche Rückschlüsse lässt das Erlebte auf Kommunikationsprozesse zu?
- Was heißt, es einen „anderen Plan“ zu haben?

Dies ist eine Kommunikationsübung, die verdeutlichen soll, was alles zwischen zwei Menschen mit unterschiedlichen „Plänen/ Landkarten“ (in der Vorstellung) ablaufen und passieren kann. In der Interkulturellen Kommunikation haben wir es oft mit zwei oder mehreren Wirklichkeiten zu tun. Die Übung ist gut geeignet, konkrete Kommunikationshilfen zu erarbeiten und eindrücklich zu erfahren. Sie passt auch gut zu einem Bild von Kultur als „Landkarte der Bedeutungen“ (vgl. Folie 1, s. u.). Im Ergebnis kann meist folgendes festgehalten werden:

- Es haben immer beide Beteiligte einen Anteil an dem Gelingen/Scheitern einer Kommunikation. Wenn der eine schlecht erklärt, lässt es sich der andere schlecht erklären und besteht z.B. nicht auf einer besseren Erklärung.
- Bedeutsam ist auch der Blick auf Dominanz und Unterwerfung. In der Runde mit den Straßennamen hat tatsächlich eine Person mehr Informationen, in den anderen gibt es nur unterschiedliche, aber keine besseren oder schlechteren Pläne.
- Wie lässt sich das auf welche interkulturelle Situation übertragen?

Quelle: Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine für eine Interkulturelle Öffnung des Diak. Werk Württemberg.



5.3. Trainingsphase III: Wissensvermittlungsphase

Inputs und Vorträge

5.3.1 Ziele der Trainingsphase

In dieser Phase des Trainings werden theoretische Inputs gegeben, Vorträge gehalten und (Powerpoint) Folien gezeigt. Sie dient der Kenntnisvermittlung und der Vertiefung bereits vorhandenen Wissens. In interkulturellen Trainings bieten sich Vorträge und Inputs zu verschiedenen Fragestellungen an: Was ist Kultur? Worin bestehen kulturelle Prägungen?, Welche kulturellen Unterschiede lassen sich benennen?, Was sind Vorurteile, Stereotypen und Klischees ? Was ist interkulturelle Kompetenz? Worin bestehen Hilfen in der interkulturellen Kommunikation? Etc.. Die Schwerpunktsetzung bestimmt das Team, wobei eine Themenlandkarte, im Sinne Themeneinordnung, dabei hilfreich ist.

5.3.2 Methoden der Trainingsphase

Folien und Inputs (eine Auswahl)Es haben immer beide Beteiligte einen Anteil an dem Gelingen/Scheitern einer Kommunikation. Wenn der eine schlecht erklärt, lässt es sich der andere schlecht erklären und besteht z.B. nicht auf einer besseren Erklärung.

Folie 1:

Von Stadtplänen ... zur interkulturellen Kommunikation

„Kulturen“ sind wie innere Landkarten, die uns helfen, uns in unserer Umgebung zu orientieren. Wir teilen sie mit anderen Menschen einer überschaubaren Gruppe oder auch einer anonymen Lebenswelt.

- Jede und jeder von uns hat eine ganze Mappe von ihnen bei sich. Von jeder Gruppe, deren Gruppenkultur geteilt wurde, gibt es eine Karte.
- Sie leiten uns, ohne dass wir uns dessen bewusst sind.
- Erst wenn sie in der Begegnung mit Personen aus einer anderen Gruppe oder Lebenswelt nicht mehr übereinstimmen, müssen wir sie uns genauer ansehen.
- Um uns mit anderen zu verständigen, sollten wir etwas über unsere und ihre Landkarten wissen.
- Dies kann ein spannender, aber auch irritierender, und nicht zuletzt anstrengender Prozess sein.

Quelle: Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine für eine Interkulturelle Öffnung des Diak. Werk Württemberg. Zusammenestellt von: Andreas Foitzik, trainingsgruppe mit esprit; 2005



Folie 2:

Mensch – Kultur – Gesellschaft

- Es gibt
- kulturübergreifende Aspekte menschlichen Seins
 - kulturspezifische Aspekte menschlichen Seins
 - spezifisch individuelle Aspekte menschlichen Seins

Kulturen

Kulturen werden erlernt und sind nicht angeboren.

Kulturen unterliegen Veränderungen und entwickeln sich dynamisch.

Kulturen sind nicht homogen, sondern innerhalb *einer* Kulturgruppe existieren unterschiedliche, vielfältige Bedeutungen und Vorstellungen.

Kulturen sind gleichwertig.

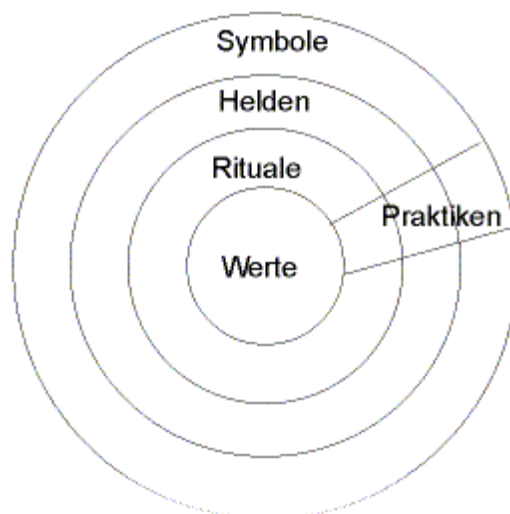
Jeder Mensch gehört mehreren kulturellen Gruppen zugleich an.

Kulturelle Unterschiedlichkeit realisiert sich erst in der Begegnung und Wahrnehmung von Fremdem.

Zusammengestellt von: Steffen Kanis, Trainer zur kulturübergreifenden Verständigung; 2006

Folie 3

Zwiebeldiagramm



Quelle: Hofstede 2001: Lokales Denken, globales Handeln



5.4 Trainingsphase IV: Reflexionsphase

Erinnerungsübungen und Erfahrungsaustausch im Co-Counselling

5.4.1 Ziele der Trainingsphase

Ein partizipatorisch-emanzipatorischer Bildungsprozess ist durch eine reine Übermittlung von Faktenwissen nicht zu erreichen. Die Teilnehmenden und ihre Erfahrungen stehen im Mittelpunkt von interkulturellen Trainings. Wenn ein (neues) Thema erarbeitet wird, werden die eigenen Erfahrungen daran bemessen und in Beziehung gesetzt. Sie werden dabei zum Gegenstand des Lernens und dienen der eigenen Reflexion.

5.4.2 Methoden der Trainingsphase

Erinnerungsübung „kulturelle Prägung“

Alle Teilnehmende sitzen im Kreis und nehmen eine entspannte und bequeme Sitzhaltung ein. Dann werden alle zu einer Erinnerungs- und Erlebnisreise in ihre persönliche Vergangenheit eingeladen. Es wird dazu aufgefordert sich für ein paar Minuten daran zu erinnern, welchen wichtigen kulturell prägenden Einflüssen jede(r) in Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter ausgesetzt war.

Erinnerungsübungen können dabei mit einer kleinen vorherigen Entspannungsübung unterstützt werden. Der Austausch dieser Erinnerungen und Erfahrungen erfolgt im Co-Counselling Verfahren.

Das Co-Counselling Verfahren

Co-Counselling ist ein Paargespräch. Allerdings handelt es sich hierbei um kein Gespräch im gewöhnlichen Sinne. Im Co-Counselling sitzen sich zwei Teilnehmende direkt gegenüber und hören sich gegenseitig im Wechsel aufmerksam zu. Zunächst erhält ein(e) PartnerIn die volle Aufmerksamkeit seines Gegenübers, anschließend wird diese Aufmerksamkeit zu gleichen Teilen zurückgegeben. Als einziges Mittel stehen dem Zuhörenden aktives Zuhören bzw. unterstützendes Nachfragen zu. Bewertungen, Urteile, Diskussionen oder Interpretationen werden ausgeschlossen. Co-Counselling ist weniger problemlösend als problemherhellend. Die ausgetauschten Erfahrungen und Erinnerungen bleiben vertraulich zwischen dem „Counsellor“ und dem „Co-Counsellor“. Im Anschluss werden mündlich die gemeinsamen Ergebnisse im Plenum zu folgenden Leitfragen zusammen getragen:

- Was waren prägende Sozialisationsinstanzen?
- Was sind bedeutsame kulturell geprägte Traditionen?
- Welche davon wirken heute noch unverändert?
- Welche haben sich wodurch verändert?

Ziel dieser Paarübung ist der Austausch von persönlichen Erfahrungen und Erlebnissen in einem geschützten Raum. Ihr Vorteil: innerhalb kurzer Zeit wird jedem Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, seine individuellen Erfahrungen und persönlichen Erlebnisse zu schildern. Es ist keineswegs selbstverständlich, dass Menschen ihre Erfahrungen für wichtig halten. Die Auseinandersetzung mit anderen Perspektiven und die Entwicklung von Empathie werden durch einen solchen Erfahrungsaustausch befördert.



5.5 Trainingsphase V: Auflockerungsphase

Interaktionsspiele, Teamübungen, Auflockerungs- und Bewegungsspiele

5.5.1 Ziele der Trainingsphase

Diese Interaktions-, Auflockerungs- und Wettkampfspele dienen der Bewegung und Aktivität. Sie markieren dabei den Übergang von der Reflexionsphase in die Handlungs- und Transferphase.

5.5.2 Methoden der Trainingsphase

Auflockerungsübungen

Ganzkörper-Knobeln

Eine Gruppenübung mit zwei sich gegenüberstehenden Mannschaften. Gespielt wird nach dem Prinzip Schere, Stein, Papier; nur jetzt mit den Figuren Ritter, Drache und Prinzessin. Dabei gilt: Ritter tötet Drachen, Drachen frisst Prinzessin, Prinzessin verführt Ritter. Die Gruppe wird in zwei Gruppen aufgeteilt, die sich jeweils auf eine Figur einigen. Beide Mannschaften stehen sich gegenüber auf ein Kommando machen alle das vereinbarte Figurensymbol (Ritter macht eine stechende Schwertbewegung, Drache reißt Arme nach oben und brüllt; Prinzessin läuft tänzelt) und laufen als ihre Figur aufeinander zu. Wenn gleiche Figuren aufeinander treffen, ist es ein Unentschieden; ansonsten gewinnt eine Mannschaft. Es gewinnt die Gruppe, die zuerst dreimal gewonnen hat.

In Anlehnung an: Andreas Foitzik, Trainingsgruppe mit esprit; 2005

Die Blätter wehen für alle, die ...

Alle Teilnehmende sitzen im Kreis auf einem Stuhl und eine Person steht in der Mitte, die bestrebt ist, einen der nächsten Sitzplätze zu bekommen. Dies kann sie erreichen, indem sie sich bestimmte Personenmerkmale folgendem Satz zuordnet: „die Blätter wehen für alle die, die(verheiratet sind; z.B.). Dann müssen alle aufstehen, auf die dieses Merkmal (verheiratet sein) zutrifft und suchen sich einen neuen Sitzplatz, genau wie die Person in der Mitte. Es entsteht viel Bewegung dabei, da meist die Personen in der Mitte ständig wechseln.

Quelle unbekannt; kennen gelernt bei der Trainingsoffensive e.V Berlin, 2000

Diese Übungen sorgen für Bewegung, Abwechslung und Auflockerung und sind längeren Phasen von Kleingruppenarbeit vorangestellt.



5.6 Trainingsphase VI: Handlungs- und Transferphase

Einüben von Handlungskompetenzen (Übung Insel Albatros), Praxistransfer (Erfahrungsparcour) und Umsetzungsmöglichkeiten (Kleingruppenarbeit) erarbeiten

5.6.1 Ziele der Trainingsphase

In der Handlungs- und Transferphase werden konkrete interkulturelle Kompetenzen eingeübt und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in die Praxis erarbeitet. Dies geschieht in themenbezogenen Kleingruppen.

5.6.2 Methoden der Trainingsphase

Übung: Insel Albatros

Diese Simulationsübung lädt alle Teilnehmenden dazu ein, an einem interkulturellen Ritual teilhaben zu dürfen. Die Teilnehmenden sollen sich vorstellen, zu Besuch in einer fremden Kultur zu sein, auf der Insel Albatros. Sie verstehen die Sprache des Albatros-Menschen nicht, werden von diesem jedoch freundlich empfangen und können dort fremde Riten und Gewohnheiten beobachten. Das Trainingsteam simuliert dabei die nachfolgend beschriebenen Rollen, während die Teilnehmenden im Raum sitzen bleiben. Es bedarf dabei eines bestimmten Arrangements: ein Tuch wird neben einem Stuhl ausgebreitet und unter dem Stuhl steht eine Schale mit Erdnüssen.

Das Leitungsteam (günstig: ein Mann und eine Frau) verlässt den Raum. Wenn sie kurze Zeit später wieder den Raum betreten, stellen sie als Rollenspiel zwei AlbatrosbewohnerInnen mit folgenden Handlungs- und Rollenweisungen dar:

- Sie spielen laufen entlang des Stuhlkreises und begrüßen summend die Anwesenden
- Der Mann läuft vor der Frau, er berührt keine anderen Frauen, kann aber Männer durch Berührung begrüßen. Sie achten dabei auf die Stellung der Füße der TeilnehmerInnen und weisen dabei diskret aber höflich darauf hin, dass beide Füße immer den Boden berühren sollten
- Der Mann setzt sich dann auf den Stuhl und die Frau kniet daneben auf dem Tuch nieder.
- Dann nimmt die Frau die Erdnussschale und reicht sie dem Mann.
- Dieser fängt genüsslich, schmatzend an einzelne ausgewählte Erdnüsse zu essen, bevor er sie der Frau zur Seite reicht, die ihrerseits ein paar Erdnüsse davon isst.
- Dann legt der Mann seine Hand auf die Schulter der neben ihm knienden Frau, die sich dreimal zu verbeugen beginnt.
- Danach stehen beide wieder auf, laufen den Kreis der Teilnehmenden wieder ab, achten auf die Fußstellung und verlassen den Raum.

Die TeilnehmerInnen werden dann in Kleingruppen aufgefordert aufzuschreiben, was sie wahrgenommen und empfunden haben. Auswertungsfragen dabei sind:

- (1) Beschreiben Sie, was Sie wahrgenommen und gesehen haben?
- (2) Was haben Sie während diesem Rituale gefühlt und empfunden?
- (3) Würden Sie gerne eine längere Zeit auf dieser Insel leben wollen?



Im Anschluss an die Kleingruppenarbeit wird die Originalkultur dieser Insel den Teilnehmenden als Text vorgetragen.

Ziel der Übung ist zu erkennen, wie leicht fremde Verhaltensweisen und Gewohnheiten missverstanden und missgedeutet werden. Sie verdeutlicht kulturell geprägte Sichtweisen und die damit verbundenen stillschweigenden Annahmen. Als Handlungskompetenz wird geübt, dass sich durch wertneutrale Beschreibungen und nicht durch vorschnelle Interpretation die Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen im interkulturellen Kontext vermeiden lässt.

Die Bedeutung dieser Themen wie Ethnozentrismus, kulturell geprägte Wahrnehmung und Perspektivenwechsel werden erfahrbar und im Anschluss auf die Alltagspraxis übertragen.

Quelle: Verlag Bertelsmann-Stiftung

Praxistransfer (Erfahrungsparcour) und Umsetzungsmöglichkeiten (Kleingruppenarbeit)

Alle Teilnehmenden werden zu einem Erfahrungsparcour unter der Überschrift „kulturelle Vielfalt“ eingeladen. Dazu werden mehrere Pinwände in die Mitte des Raumes aufgestellt und alle sind aufgefordert diese Pinwände beidseitig mittels Brainwriting zu beschriften. Die kulturelle Vielfalt bezieht sich dabei auf den beruflichen Kontext. Im Rahmen dieses Projektes fand das interkulturelle Training mit LehramtsanwärterInnen statt, sodass in dieser Gruppe im Erfahrungsparcour, der Frage nachgegangen wurde, wie kulturelle Vielfalt in der Schule, in der Klasse, im Unterricht und in der Elternarbeit Berücksichtigung finden könne.

Nachdem alle Teilnehmenden ihre ersten Ideen, Vorschläge und Erfahrungen an die Pinwände angebracht haben, ordnen sich die Teilnehmenden themenspezifisch verschiedenen Arbeitsgruppen zu. In den Kleingruppen werden dann konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für deren jeweiligen beruflichen Kontext erarbeitet und entworfen. Danach werden alle Kleingruppenergebnisse im Plenum vorgestellt.

5.7 Trainingsphase VII: Ergebnisintegrations- und Abschlussphase

Abgleich der Ergebnisse mit den zum Anfang des Trainings formulierten Erwartungen. Beschreibung des vollzogenen Prozesses und Bewertung der Ergebnisse nach deren Realisierbarkeit, Feedback.

5.7.1 Ziele der Trainingsphase

Ziel dieser Phase ist den Verlauf, den Prozess und die Ergebnisse des Trainings zu beschreiben und zu bewerten.

5.7.2 Methoden der Trainingsphase

Feedback, Auswertungsbögen, soziometrische Auswertungen



Feedbackrunde

Feedback in der offenen Runde wird meist mit einem Ball oder Ähnlichem eingeleitet. Der Ball signalisiert die Rededauer und das Recht während dieser Zeit nicht unterbrochen zu werden. Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit Positives, Ärgerliches und Nachdenkenswertes zu formulieren, die den Verlauf des Trainings betreffen.

Auswertungsbögen

Auswertungs- oder Evaluationsbögen holen sich die schriftlichen Rückmeldungen von den Teilnehmenden ein.

Soziometrische Auswertung

Alle stehen in Kreis, eine/r tritt in die Mitte und äußert eine konkrete Rückmeldung zum Seminar, zu den Methoden, zu wichtigen Inhalten, zur Organisation, zur Leitung zur Gruppe usw. Alle anderen positionieren sich soziometrisch, das heißt desto weiter nach innen im Kreis desto größer die Zustimmung, und teilen damit mit, inwieweit sie diese Erwartung /Rückmeldung teilen.

6. Erfahrungen, Resultate und Anforderungen

Die *Erfahrungen*, welche mit den beschriebenen Modulen gemacht wurden, beziehen sich auf 2-tägige Trainings mit LehramtsanwärterInnen am LISUM (Brandenburg) und können wie folgt zusammengefasst werden:

- (1) die Trainingseinheiten zur eigenen kulturellen Identität sind personenbezogen und intensiv. Sie bewirken eine offene und zugewandte Gruppenatmosphäre,
- (2) die theoretischen Inputs werden problemlos mit eigenen Erlebnis- und Erfahrungswelten in Beziehung gesetzt,
- (3) die Sensibilisierungsübungen und Simulationen sind gern gesehen und wecken Interesse und Neugierde für die verschiedenen Themenbereiche
- (4) der Transfer in die Praxis ist eine notwendige Bedingung für den Abschluss „erfolgreicher“ Trainings. Erst wenn kulturübergreifende Aspekte auf das eigene Arbeits- und das eigene Lebensumfeld bezogen wird, wird das Erfahrene wirkungsvoll und bearbeitbar,
- (5) die Arbeit mit Erinnerungen, Erfahrungen und Reflexionen ist zeitintensiv,
- (6) wenn es gelingt, die zur Verfügung stehende Zeit mit den ausgewählten Übungen in eine ausgewogene Balance zu bringen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass durch die Teilnehmenden am Ende der wertschätzende Umgang, die gute Gruppenatmosphäre und die vielfältigen Beteiligungsformen positiv zurück gemeldet werden.
- (7) eine häufig geäußerte Teilnehmererwartung bestand darin, möglichst ein besseres Verständnis für das Handeln z.B. von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhalten.

Die Frage nach *Resultaten* ist die Frage danach, was eigentlich in interkulturellen Trainings gelernt wird. Proklamiertes Ziel von interkulturellen Trainings ist der Zuwachs an interkulturellen Kompetenzen. Dies am Ende eines Trainings festzustellen, ist unmöglich und wird wohl nur in Ausnahmefällen erreicht werden. Was umgesetzt wird, ist, dass mittels Sensibilisierungsübungen interkulturelle Aspekte erfahrbar und erlebbar gemacht werden. Damit wird konkret mehr Verständnis, mehr Verstehen und mehr Empathie für Eigenes und Fremdes bei den Teilnehmenden erreicht. Was einem nicht an die Hand gegeben wird, sind Rezepte



und konkrete Handlungsanweisungen, wie mit Unterschieden umgegangen werden soll. Sehr wohl aber verändert sich meines Erachtens die innere Haltung. Auch eine Überprüfung eigener Bewertungsmaßstäbe im Umgang mit Heterogenität findet statt. Es wird die (reflektorische) Wahrnehmung und das Beschreiben von Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Differenzen geschult, was indirekt zu mehr Selbst-Bewusst-Sein führt. Die verschiedenen Kulturdimensionen und Kulturstandards erweitern das Repertoire an Erklärungsoptionen und -möglichkeiten für fremdes Verhalten, vergrößern das Wissen um die Vielfalt unterschiedlicher Lebensentwürfe und Lebensperspektiven und liefern Beschreibungsfolien für kulturelle Unterschiede.

Die Gefahr von interkulturellen Trainingsangeboten bestehen in überhöhten Ansprüchen hinsichtlich der Vermittlung von interkultureller Kompetenzen. Der Begriff interkulturelle Kompetenz misst dabei den kulturellen Differenzen zwischen Akteuren oft eine exponierte Rolle zu. Die *Anforderung* in den Trainings besteht darin, dass die Kulturzugehörigkeit nicht als problemschaffend, sondern als eine bereichernde, zusätzliche Perspektive stehen und gelten gelassen wird. Unterschiedliche Kulturzugehörigkeit darf nicht als ausschließliches Erklärungsmuster für Schwierigkeiten, Störungen oder Trennungen missbraucht werden, da andere Faktoren, wie die soziale Situation, gelebte Geschlechterrollen, der Aufenthaltsstatus, erfahrene Diskriminierungen u.v.m. eine ebenso bedeutsame Rolle spielen. Die Anforderung an Trainings liegt darin, Kulturunterschiede nicht zu ignorieren, Menschen aber auch nicht kulturalistisch einseitig auf ihre Herkunftskultur festzulegen. Kulturelle Besonderheiten sind immer gleichzeitig neben anderen Faktoren in die Betrachtung mit ein zu beziehen. Inhaltlich geht es nicht um die Konzentration auf kulturelle Prägung und möglicherweise erneuten Etikettierungen des oder der Anderen, sondern um Empathie und Sensibilisierung für eigenes und fremdes Verhalten. Die Herkunftskultur ist nicht der dominierende Unterschied zwischen Menschen; doch jeder Mensch bewegt sich nun mal in unterschiedlichen Regelsystemen.

Aus dieser Bestandsaufnahme lässt sich ein Qualitätsmerkmal von interkulturellen Trainings ableiten: gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die Perspektive von gesellschaftlichen Minderheiten sollten inklusiver Bestandteil interkultureller Trainings sein. Eine offene Beschäftigung mit sozial-kultureller Vielfalt sollte nicht nur aus einer Mehrheitsperspektive vorgenommen werden, sondern andere Lebenskonzepte und Wertvorstellungen als die der Mehrheit mit aufnehmen.

7. Literatur

- Roos, Alfred / Weiss, Karin (Hrsg.): Neue Bildungsansätze für die Einwanderungsgesellschaft. Erfahrungen und Perspektiven aus Ostdeutschland. Freiburg im Breisgau: Lambertus. 2010
- RAA Brandenburg (Hrsg.), Roos, Alfred / Vollmer, Julia: Interkulturelles Lernen – kein Thema für Brandenburg? ;in: Schule in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus Potsdam 2009
- Aktion Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Bayern e.V., Neval Gültekin: Interkulturelle Kompetenz in der Jugendhilfe,aj, München , Dezember 2003
- DGB Bildungswerk Thüringen e.V., Bausteine zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt
- Arbeitskreis Interkulturelles Lernen des Diakonischen Werk Württemberg, Andreas Foitzik: Trainings- und Methodenhandbuch, Bausteine zur interkulturellen Öffnung, DWW 2001
- Faller, Kurt; Kernke, Wilfried; Wackmann; Maria: Konflikte selber lösen. Ein Trainingshandbuch für Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit, Mühlheim/Ruhr, 1998
- Hofstede, Geert (2009): Lokales Denken, globales Handeln. DTV Deutscher Taschenbuch Verlag, 4. durchgesehene Auflage.