

Qualitätsmerkmale der interkulturellen Fort- und Weiterbildung

Zwischenbericht







INHALTE

A) Einführung: Ausgangssituation und Adressaten	04
B) Grundlegende Begriffe	07
C) Interkulturelle Bildung in der Migrationsgesellschaft	11
D) Qualitätsmerkmale für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung	12
E) Personen und Institutionen	23



A) Einführung: Ausgangssituation und Adressaten Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen

Wenn man interkulturelle Fort- und Weiterbildung bei einer bekannten Internet-suchmaschine eingibt, bekommt man „ungefähr 96.900 Ergebnisse“ in 0,26 Sekunden. Sich da einen Überblick zu verschaffen, ist nicht einfach. Eine Hilfe-stellung hierzu sollen die Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiter-bildungen geben, die im Rahmen des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung mit der Unterstützung von externen Mitgliedern (siehe Teil E: Personen und Institutionen) entwickelt wurden. Die Mitglieder haben die Konzepte und Erfah-rungen ihrer eigenen Weiterbildungsangebote in die Erarbeitung eingebracht. Der Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung im Kompetenzzentrum Pro Quali-fizierung ist Teil des IQ-Netzes (Integration durch Qualifizierung), welches die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund über 25 in den Arbeits-markt zum Ziel hat. Die interkulturelle Öffnung von Institutionen trägt dazu bei, indem:

- Diskriminierung und Benachteiligung abgebaut
- gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht
- Potenziale anerkannt und wertgeschätzt und
- kulturelle Heterogenität als gesellschaftliche Normalität anerkannt werden.



Diese Qualitätsmerkmale stellen eine Weiterentwicklung der Qualitätskriterien aus der ersten Förderphase dar („Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen“ Hrsg. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung/ Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ Düsseldorf 2007). Der Zwischenbericht gibt den Stand der Arbeit bis zum Winter 2010 wieder. Ein Diskurs und eine stetige Weiterentwicklung der Qualitätsmerkmale sind erwünscht.

Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen sollten ein Teil der langfristigen Strategie interkultureller Öffnung von Institutionen sein. Sie können einen Anstoß zu einem Veränderungsprozess geben, eine weitergehende Auseinandersetzung mit Interkulturalität ist aber sinnvoll und notwendig.

Ziel und Adressaten der Qualitätsmerkmale

Ziel der Qualitätsmerkmale ist es, bei der Orientierung auf dem immer weiter wachsenden und unüberschaubaren Markt der interkulturellen Trainings, Seminare, Schulungen, Coachings etc. zu helfen.

Die Handreichung richtet sich an Personal-, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen, Organisationen etc., die vor dem Hintergrund der Migrationsgesellschaft Deutschlands für sich und ihre Mitarbeitenden interkulturelle Fort- und Weiterbildungen auswählen wollen. Gleichzeitig sollen sie Anbietern von interkulturellen Fort- und Weiterbildungen als Orientierung dienen.



B) Grundlegende Begriffe

Kultur - Identität - Differenz

Kultur wird als erlerntes, sinnstiftendes und offenes System von Werten und Überzeugungen verstanden. Darauf beruht ein Repertoire an Symbolen, Kommunikations- und Repräsentationsmitteln, Werten, Regeln, also ein Orientierungssystem, das sich dynamisch an gesellschaftliche Veränderungen anpasst, um seine Funktion zu erhalten.

Identität wird durch viele Faktoren beeinflusst, z.B. soziale Schicht, Geschlecht, Alter, regionale Zugehörigkeit, soziales Milieu, verschiedenste Kulturen. Eine Person hat also viele Zugehörigkeiten. Diese können zu Benachteiligung bzw. Bevorzugung führen. Die verschiedenen „Differenzlinien“ können sich überschneiden und die Benachteiligung verstärken. Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus können auf eine einzelne Person einwirken. Das nennt man auch Intersektionalität. Oft wird Kultur mit der nationalen Herkunft gleichgesetzt und Identitäten werden als allein durch diese „Herkunftskultur“ bestimmt angesehen. Solche „nationalen Identitäten“ betonen die Differenzen zwischen ethnischer Minderheit und Mehrheit. Sie werden zu unvereinbaren Gegensätzen gemacht und als feste Eigenschaften der Gruppen betrachtet. Gleichzeitig werden die Gruppen auf diese Eigenschaften reduziert. Dies wird auch als Kulturalismus bezeichnet.

Kulturen sind aber keine statischen, feststehenden Gebilde, die Individuen festlegen. Menschen setzen sich ständig mit ihrer Umgebung auseinander, eignen sich aktiv Kulturen an und verändern sie. Kultur ist ein Konstrukt und nur eingeschränkt mit Herkunft oder Nation gleichzusetzen. Es gibt kulturelle Differenzen in vielerlei Hinsicht, die in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext hergestellt werden. Interkulturalität bedeutet in unserem Zusammenhang die Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt.

Interkulturelle Kompetenz

Kompetenz ist die Fähigkeit, kreativ und selbstorganisiert in entscheidungsoffenen, komplexen Situationen zu handeln und die Anforderungen erfolgreich zu bewältigen und positiv zu gestalten. Es handelt sich um eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und erlerntem Verhalten (Fertigkeiten). Kompetenzen sind kontextspezifisch, das heißt, auf Situationen bezogen.

Von diesem Grundgedanken der Kompetenz ausgehend besteht interkulturelle Kompetenz darin, sich der eigenen, auch kulturell bedingten Denk- und Lebensweisen bewusst zu sein. So kann man sie erweitern oder verändern. Andere Denk- und Lebensweisen, die auch kulturell bedingt sein können, werden wahrgenommen und anerkannt. Auch die Grenzen und die Eingebundenheit des Wissens in Verhältnisse von Macht und Ungleichheit werden reflektiert.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet also Handlungsfähigkeit im Umgang mit kultureller Heterogenität. Diese wird als gesellschaftliche Normalität anerkannt – und zwar sowohl auf beruflicher als auch auf persönlicher Ebene.

Interkulturelle Orientierung und interkulturelle Öffnung

Unter Interkultureller Orientierung versteht man die strategische Entscheidung von Institutionen, z.B. Bildungseinrichtungen, sich den Herausforderungen einer globalisierten und durch Zuwanderung geprägten Gesellschaft zu stellen. Die Institutionen nehmen die kulturelle Vielfalt wahr, wertschätzen sie und sehen sie als gesellschaftliche Ressource. Sie übernehmen soziale Verantwortung und ermöglichen die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund.

Mit interkultureller Öffnung ist die Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung gemeint. Sie ist ein zielgerichteter Prozess der Organisations- bzw. Unternehmensentwicklung, der sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene stattfindet.

Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen zu ermöglichen. Ein gleichberechtigter Zugang zu den Angeboten der Versorgungsstruktur – zu sozialen Diensten, Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltungen etc. – sowie zu Betrieben und Vereinen soll gewährleistet werden – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Lebensweisen. Das heißt auch, Zugangsbarrieren und Diskriminierung abzubauen. Auf der individuellen Ebene ist ein Ziel, dass Menschen mit und ohne Migrationshintergrund kulturelle Heterogenität als gesellschaftliche Normalität anerkennen und wertschätzen. Sie sollen befähigt werden, in dieser differenzierten Gesellschaft handlungsfähig zu sein.

Interkulturelle Öffnung besteht aus einem Paket von Maßnahmen und Instrumenten, die je nach Kontext und Institution unterschiedlich sind und in ein bestehendes Qualitätsmanagement eingeordnet werden können.

Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung ist eine klare, strategische Entscheidung. Diese kann sowohl von unten (bottom up), als auch von oben (top down) oder von außen angestoßen werden und muss in die Mitbestimmungskultur der entsprechenden Einrichtung eingebettet sein.

Diversity-Ansätze

Es gibt verschiedene Diversity-Ansätze. Eine gemeinsame Eigenschaft ist, dass sie alle möglichen Ausprägungen von Vielfalt gleichermaßen einbeziehen. Im Gegensatz zu einer zielgruppenorientierten Minderheitenperspektive ist der Diversity-Ansatz zielgruppenübergreifend, ressourcen- und potentialorientiert. Ziel ist eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Heterogenität.

Diversity Management oder Managing Diversity ist ein Prozess der Organisationsentwicklung und umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu führen, dass Heterogenität in einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zum Geschäftserfolg genutzt wird. Heterogenität umfasst dabei die verschiedenen Differenzlinien wie sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, die Herkunft, Behinderung bzw. Befähigung, das Alter, das soziale und biologische Geschlecht, Sprache, Bildung und vieles mehr. Diskriminierungen von Minderheiten sollen verhindert und die Chancengleichheit verbessert werden.

Diversity Management ist eine Strategie der Unternehmensführung, die Vielfalt als Ressource ökonomisch nutzt. Bei der Strategie interkultureller Öffnung als Querschnittsaufgabe aller Institutionen, z.B. von Verwaltungen, Betrieben, Organisationen und Vereinen, geht es dagegen darum, Vielfalt anzuerkennen.

Der Öffnungsprozess vollzieht sich

- auf der Ebene der Organisation: strukturell und strategisch
 - auf der Ebene des Personals: Personalauswahl und Personalentwicklung
 - auf der Ebene der Angebote
 - sowie im Bereich der Kooperationen und Vernetzung nach außen.
-



C) Interkulturelle Bildung in der Migrationsgesellschaft

Es gibt eine Vielzahl von unterschiedlichen Ansätzen interkultureller Bildung. In einigen Varianten wird immer noch von einem starren Kulturkonzept ausgegangen. Andere Varianten sehen Kulturen als veränderbar an. Kulturen passen sich an soziale Gegebenheiten an, dennoch bleibt „Kultur“ das dominante Unterscheidungsmerkmal. Ein dritter Ansatz rückt soziale Ungleichheiten, politische und strukturelle Gegebenheiten und Ausgrenzungen stärker in den Vordergrund. Interkulturelle Bildung, wie sie in dieser Handreichung verstanden wird, soll nicht dazu dienen, Wissen über verschiedene Länder und „Herkunftsulturen“ zu vermitteln, um z.B. auf einen Auslandsaufenthalt vorzubereiten. Diese Maßnahmen heißen zwar auch oft „interkulturelle Trainings“, haben jedoch völlig andere Zielsetzungen und Inhalte. **Zu den Zielen einer interkulturellen Fort- und Weiterbildung siehe Abschnitt D.**

Interkulturelle Bildung in der Migrationsgesellschaft legt den Fokus auf den Erwerb interkultureller Kompetenz. Sie hat u.a. zum Ziel, für kulturelle Heterogenität als gesellschaftliche Normalität zu sensibilisieren. Dabei sollten kulturelle Differenzen nicht verleugnet, aber auch nicht überbetont werden. Diskriminierung und Machtungleichheiten sollten dabei auch thematisiert werden. Die Teilnehmenden einer Interkulturellen Fort- und Weiterbildung sind beruflich und privat als Individuen aktiv. In Interkulturellen Fortbildungen erweitern sie ihre individuellen Handlungsmöglichkeiten. Daneben handeln sie aber auch in ihren jeweiligen Strukturen (z.B. Unternehmen, Institutionen, Vereinen und Verbänden). Sie sind Multiplikatoren und somit mögliche Impulsgeber für Interkulturelle Öffnungsprozesse. Das Veranstaltungspersonal nimmt diese Rolle ernst, indem es die Personen nicht als „ohnmächtige Opfer“ sieht, sondern ihnen dabei hilft, eine aktive Rolle bei strukturellen Veränderungsprozessen einzunehmen. Es werden unterschiedliche Formate interkultureller Fort- und Weiterbildungen angeboten. In Trainings, Schulungen, Seminaren, Tagungen, Coachings, Workshops verfolgen die Anbieter unterschiedliche Ziele verfolgen können. Damit gehen verschiedene Bezeichnungen für das Weiterbildungspersonal einher: Trainer, Coach, Dozent, Referent, Teamer etc. In dieser Handreichung werden die Begriffe „Fort- und Weiterbildung“ und „Weiterbildungspersonal“ verwandt, da diese etwas allgemeiner gefasst sind. Die Qualitätsmerkmale beziehen sich nicht auf spezielle Auslandsvorbereitungsseminare, sondern auf interkulturelle Fort- und Weiterbildungen in der Migrationsgesellschaft. Diese haben nicht nur einen beruflichen, sondern auch einen persönlichen Wert.

D) Qualitätsmerkmale für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Qualitativ gute Fort- und Weiterbildung bedeutet nicht, dass alle Qualitätsmerkmale gleichzeitig erfüllt werden müssen. Es gilt jedoch: Je mehr, desto besser.

1. Rahmenbedingungen

Was muss bei der Planung, Organisation und Vor- und Nachbereitung von interkultureller Fort- und Weiterbildung geklärt und beachtet werden?

- Inhalte, theoretische Grundlagen, Methoden und die didaktische Umsetzung der Fortbildung sind transparent und nachvollziehbar, z.B. auf einer Homepage oder einem Flyer dargelegt ☞ **Akzeptanz, Transparenz, Vergleichbarkeit**
- Es ist dargelegt, welche Ziele erreicht und welche Kompetenzen entwickelt werden sollen ☞ **Effektivität, Transparenz**
- Es ist geklärt, in welchem Umfang und mit welchem Stellenwert die Fort- oder Weiterbildung in der Organisation verankert ist ☞ **Nachhaltigkeit**
- Der Gesamtprozess von Fortbildung und Organisationsentwicklung wird im Blick behalten. ☞ **Effektivität, Nachhaltigkeit**
- Vorab gibt es einen Abgleich/eine Absprache zwischen den Anbietenden und den Wünschen des Auftraggebers, idealerweise eine schriftliche Vereinbarung ☞ **Partizipationsmöglichkeit des Auftraggebers, Transparenz**
- Es wird im Vorfeld darauf hingewiesen, dass die Teilnahme möglichst freiwillig sein sollte und es wird dazu motiviert, freiwillig teilzunehmen
- Die Teilnehmenden werden soweit wie möglich bei der Planung der Fortbildung berücksichtigt ☞ **Akzeptanz, Partizipationsmöglichkeit der Teilnehmenden**
- In Einladungen wird eine nicht-diskriminierende Sprache verwendet.
- Die Einladungen richten sich nicht nur an die Mehrheitsgesellschaft, sondern auch an Menschen mit Migrationshintergrund
- Zum Einstieg in die Fortbildung werden Ziele, Inhalte, Verantwortungen und Ablauf der Veranstaltung vorgestellt ☞ **Partizipationsmöglichkeit der Teilnehmenden, Transparenz**
- Das berufliche Profil des Weiterbildungspersonals wird vorgestellt ☞ **Transparenz**
- Der Sprachduktus und die Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden werden berücksichtigt ☞ **Akzeptanz**
- Das Material ist nicht diskriminierend und für alle verständlich

- Die Organisation erfolgt kultursensibel (Essen, Trinken, Pausen etc.)
 - Die Gruppengröße ist angemessen (ideal bei Trainings sind 8-15 Teilnehmende)
 - Materialien, die den interkulturellen Lernprozess unterstützen oder Instrumente der Selbstevaluierung, werden für die Nachbereitung zur Verfügung gestellt
- ☞ **Nachhaltigkeit**

Selbstverständlich sollten allgemeingültige Standards für Fortbildungen auch bei interkultureller Fort- und Weiterbildung berücksichtigt werden, wie z.B. Raumgröße, mediale Ausstattung, Materialien für Teilnehmende, Evaluation, Beschwerdemanagement, Verpflegung, eine der Qualifikation entsprechende Bezahlung des Weiterbildungspersonals. Diese sind idealerweise nachgewiesen durch eine Zertifizierung wie ISO (Internationale Organisation für Normung) oder LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung)

2. Inhalte

Fort- und Weiterbildungen im Migrationskontext beschäftigen sich inhaltlich mit den unterschiedlichen Erscheinungsformen, Ursachen, Wirkungen und Begleiterscheinungen von Migration. Dabei geht es auch darum, den Teilnehmenden relevante Informationen zu vermitteln sowie Begriffe, Konzepte und Theorien aus wissenschaftlichem, politischen und öffentlichen Diskurs aufzugreifen und für den Einsatz im Arbeitsalltag zu konkretisieren.

Welche Begriffe und theoretischen Hintergründe sollten in interkulturellen Weiterbildungen thematisiert, diskutiert und ggf. dekonstruiert werden?

Es müssen nicht immer alle Inhalte behandelt werden, eine Auswahl ist zu treffen.

Die aufgeführten Inhalte sind erweiterbar.

- Was bedeutet Migration für die Gesellschaft und die unterschiedlichen Gruppen innerhalb der Mehrheitsbevölkerung?
- Welche Kompetenzen brauchen Institutionen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Differenz?
- Was bedeutet auf der inhaltlichen Ebene Kultur und damit verbundene Konzepte wie Multikulturalismus, Interkulturalität und Transkulturalität?
- Was bedeuten in diesem Kontext Begriffe wie Integration, Inklusion und Assimilation?
- In welchem Verhältnis stehen Phänomene wie Ausländerfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit, Xenophobie und Rassismus zueinander?

- In welchem Zusammenhang stehen Rassismus, Sexismus, Klassismus und andere Diskriminierungsformen?
- Wie werden Kulturen, Nationen und Differenzen „hergestellt“ und wahrgenommen?
- Wie drückt sich Macht und Machtlosigkeit im Migrationskontext aus? Welche Formen von Macht (Handlungsmacht, Definitionsmacht etc.) und Machtstrukturen gibt es?
- Wie reagiert Politik auf Migration?
- Welche rechtlichen Grundlagen sind wichtig in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten (Ausländerrecht, Aufenthaltstitel, Einbürgerungsrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, relevante Aspekte des Sozialrechts...)?
- Welche Position haben Migranten im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem? Was sind die Ursachen für die vorherrschende Ungleichheit?
- Welche Kommunikationsmodelle gibt es im interkulturellen Kontext?
- Wie kann man Konflikte im interkulturellen Kontext produktiv nutzen?
- Welche Wirkung kann Migration auf Identitätsbildungsprozesse haben?
- Welche Rolle spielen soziale Milieus und Sozialisation im Migrationskontext?
- Welche Menschenbilder gibt es?

Die Inhalte sollten teilnehmendenorientiert sowie fach- und berufsfeldbezogen sein.

3. Ziele

Welche Ziele sollen erreicht werden?

Auf der Verhaltens- und Einstellungsebene:

Die Teilnehmenden

- haben über sich selbst reflektiert (Überprüfung des eigenen Umgangs mit kultureller Heterogenität, Bewusstsein über Ausgrenzungsmechanismen, Machtstrukturen und die eigene Position darin)
- setzen Annahmen nicht als gegeben voraus, sondern entwickeln sie in einer gemeinsamen Auseinandersetzung. Andere Meinungen und Verhaltensweisen werden zugelassen und anerkannt
- haben eine Haltung der Anerkennung entwickelt (Anerkennung des Anderen als gleichwertig, Anerkennung des Anderen als Subjekt mit dem Recht auf andere Identitätsentwürfe)

- haben Feedback zu bisherigem Verhalten bekommen
- haben erweiterte Handlungsoptionen im Umgang mit kultureller und sprachlicher Heterogenität (im Umgang mit Kunden, den Kollegen, in der Beratung, im Freundeskreis) erarbeitet
- können gegensätzliche Erwartungshaltungen und Mehrdeutigkeiten aushalten und ihre Handlungsfähigkeit erhalten („Ambiguitätstoleranz“)
- sind sensibilisiert für das Spannungsverhältnis von Kulturgebundenheit und Individualität
- sind sich kulturalisierender Sichtweisen und Zuschreibungen bewusst und können sie auflösen
- sind für unbewusstes rassistisches und diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft sensibilisiert
- verstehen sich und andere als handelnde Subjekte, die eingebunden sind in komplexe Strukturen, aber nicht als ohnmächtige „Opfer“
- haben sich Perspektiven zur Gestaltung ihrer alltäglichen Arbeit erarbeitet
- haben Gegensätze konstruierende Denkmuster hinterfragt („Schwarz-Weiß-Denken“)
- haben sich intensiv ausgetauscht und Netzwerke aufgebaut

Auf der WissensEbene:

Die Teilnehmenden

- haben Kenntnisse von Begriffen und Konzepten zu Interkulturalität erworben, sie reflektiert und können sie anwenden
- haben theoretische Grundlagen (s. Punkt 2. Inhalte) erworben, die auch auf die Praxis bezogen worden sind und deren Anwendung erprobt wurde

4. Methoden

Wie sollten die Methoden in interkulturellen Fort- und Weiterbildungen gestaltet sein?

Das Spektrum an Methoden, das eingesetzt wird, umfasst kognitive, emotionale, konkret handlungsorientierte und erfahrungsbezogene Methoden, um Abwechslung zu bieten und das Interesse und die Motivation zu erhöhen. So kann Veränderung eher bewirkt werden.

Fallbeispiele/ Fallbearbeitung

Fallbeispiele können aus der Praxis von Betrieben und Verwaltungen oder aus dem Erfahrungsschatz der Teilnehmenden kommen. Sie ermöglichen den Teilnehmenden einen Perspektivwechsel und fördern die Empathie.

Impulsreferate

Durch Impulsreferate erhalten die Teilnehmenden Impulse für ihre Mitarbeit und beeinflussen durch ihre Reaktion den Ablauf und die Geschwindigkeit des Geschehens. In der anschließenden Diskussion können sie zu Selbstreflexion angeregt werden.

Bilderorientierte Methoden

Bilder lösen bei der Betrachtung und Auseinandersetzung vielfältige Assoziationen aus. Sie können aufgegriffen und hinterfragt werden. Der Alltag konfrontiert uns mit unzähligen Bildern, die eine starke Symbolkraft haben. Mit dieser Methode können die Teilnehmenden für die Wirkung sensibilisiert werden.

Kleingruppenarbeit

Kleingruppenarbeit eröffnet die Möglichkeit, unterschiedliche Werte- und Normenverständnisse einzubringen. Gleichzeitig bietet die Gruppenarbeit einen geschützten Rahmen, der auch zurückhaltenden Teilnehmenden die Möglichkeit bietet, sich mit Beiträgen in den Gesamtprozess einzubringen.

Partnerinterviews

Partnerinterviews bieten die Möglichkeit eines weitgehend geschützten Austausches. Eine Erweiterungsform ist das moderierte Partnerinterview, das in konfliktreichen Themenbereichen eingesetzt werden kann.

Simulations- und Planspiele für die Plenumsarbeit und Kleingruppen

In Simulations- und Planspielen werden Themen kultureller Heterogenität spielerisch aufgegriffen und im Hinblick auf Handlungsmöglichkeiten durchgespielt.

Rollenspiele für die Plenumsarbeit und Kleingruppen

Rollenspiele bieten den Beteiligten die Möglichkeit, sich mit ihren Erfahrungen einzubringen, sie anderen sichtbar zu machen und sich in andere Menschen hineinzusetzen. Die Akteure bestimmen selbst, wie tief sie sich in ein Thema begeben.

Weitere Methoden können sein: Präsentationen, Flip Chart-Sammlungen, Pinnwandabfrage, Handouts, Trainerrollenspiele zur Visualisierung von Fallbeispielen, Lehrdialog/ Lehrgespräch, Teamteaching, Cross-Culture-Ansätze, Filme, Filmausschnitte, Hörbeispiele, Medienanalyse

Die Methoden...

- sind zielgerichtet, zielgruppen- und arbeitsfeldspezifisch sowie praxisbezogen
- sind auf Dialog und (Selbst-)Reflexion ausgerichtet
- bauen Vertrauen und Beziehungen auf
- ermöglichen einen Transfer ins Arbeitsfeld

Es wird im Blick behalten, dass Methoden beeinflusst werden von:

- Teilnehmenden: Zusammensetzung der Gruppe, Vorbildung, Arbeitsfeld, Anliegen, individuellen Lernerfahrungen, Lernkonzepten, den Erwartungen und dem Bedarf
- Auftraggeber: gibt Rahmenbedingungen vor – zeitlicher Rahmen, Budget, Bedarf, Anliegen, Ziele)
- Anbieter: Lernkonzepte und Lernerfahrungen, eigene Haltung und Überzeugung









5. Anforderungen an das Weiterbildungspersonal

Welche Kompetenzen muss das
Weiterbildungspersonal mitbringen?

Das Weiterbildungspersonal

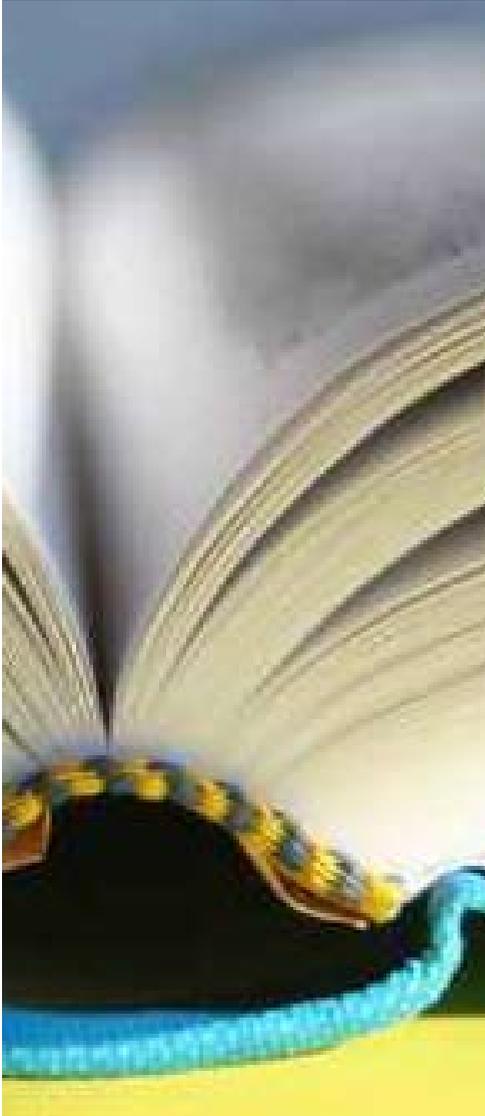
- kann Kenntnisse in den oben genannten Inhalten und Erfahrungen mit den Zielen, Methoden und der jeweiligen Zielgruppe vorweisen
- ist selbst interkulturell qualifiziert, idealerweise spezieller Studiengang/ gesonderte Ausbildung)
- hat Kenntnisse und Erfahrungen in Erwachsenenbildung
- bildet sich ständig weiter
- besteht möglichst aus einem heterogen zusammengesetzten Team, um vielfältige Differenzlinien der Gesellschaft abzubilden und mehrere Sichtweisen aufzeigen zu können



6. Evaluation und langfristige Wirkung der Weiterbildung

Evaluation ist Bestandteil jedes Fort- und Weiterbildungsangebotes und sichert die Qualität.

Insofern ist eine Auswertung der Weiterbildung notwendig, um zu überprüfen, inwieweit die Ziele erreicht wurden sowie eine Bewertung des Weiterbildungspersonals am Ende der Veranstaltung. Außerdem ist es sehr sinnvoll, auch schon währenddessen Rückmeldungen der Teilnehmenden wahrzunehmen, damit sie in den Prozess einbezogen werden können. Empfehlenswert ist auch eine Anschlussveranstaltung zur Nachbereitung und/ oder Vertiefung. Die Teilnehmenden konnten dann in der Zwischenzeit das Gelernte verarbeiten, in den Alltag einbinden und bei einer Evaluation erneut reflektieren. Mit diesen Qualitätskriterien liegt eine praktische Handreichung vor, die bei der Auswahl einer qualitativ guten interkulturellen Fort- und Weiterbildung helfen soll. Zu betonen bleibt noch einmal, dass diese immer nur einen Teil, vielleicht den ersten Schritt zu einem längerfristigen Prozess der Veränderung darstellen können. Sie sollten in eine Strategie der interkulturellen Öffnung der Institution eingebunden sein. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen am stärksten ist, wenn sie in ein Personalentwicklungskonzept eingebettet sind.



Zum Weiterlesen:

Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2002): **Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität**. Opladen: Leske+Budrich

Diehm/ Radtke (1999): **Erziehung und Migration: eine Einführung**. Stuttgart: Kohlhammer

Hall, Stuart (1994): **Die Frage der kulturellen Identität**. In: Hall, Stuart (Hrsg.) (1994): *Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2*. Hamburg: Argument-Verlag, S. 180-223

Kalpaka, Annita (2005): **Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz**. In: Leiprecht, Rudolf/ Kerber, Anne (Hrsg.) (2005): *Schule in der Einwanderungsgesellschaft*. Schwalbach/ Ts.: Wochenschau Verlag, S. 387-405

Mecheril, Paul (2004): **Einführung in die Migrationspädagogik**. Weinheim: Beltz

Terkessidis, Mark (2004): **Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive**. Bielefeld: transcript Verlag

Welsch, Wolfgang (1995): **Transkulturalität. Zur veränderten Verfasstheit heutiger Kulturen**. In: Zeitschrift für Kulturaustausch, Nr. 3 (Migration und kultureller Wandel), S. 39-42

E) Personen und Institutionen:

Monika Engel

Landesverband der Volkshochschulen

Hüseyin Ertunc

Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

Mathilde Grünhage-Monetti

DIE Deutsches Erwachsenenbildungsinstitut
Bonn

Lena Haselhorst

IQ Consult Düsseldorf

Annika Koppe

Christel Kumbruck
Hochschule Osnabrück

Andrea Meinders

ZWH Düsseldorf

Jakob Ruster

VIA Bayern

Petra Schukalla

Goethe-Institut Düsseldorf

Gert Straßer

FH Darmstadt

Daniel Weber

DGB Bildungswerk Düsseldorf

Impressum

Herausgeber:

IQ Consult gGmbH
Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung

Verantwortlich:

Leo Monz

Koordination:

Lena Haselhorst

Gestaltung:

20.7 Media

Druck:

20.7 Media

Ansprechpartner:

Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung

Lena Haselhorst

IQ Consult

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon 0211/4301-192

l.haselhorst@iq-consult.de

www.iq-consult.de

Die Publikation wird gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
im Rahmen des Kompetenzzentrums Pro
Qualifizierung im Netzwerk Integration durch
Qualifizierung (IQ).

ISBN Nr.: 978-942631-02-0

Düsseldorf, Dezember 2010

Gefördert durch

