

Michael Marquart (Hrsg.)

Interkulturelle Kooperation in Europa

Projektbeispiele aus der Praxis

Projektergebnisse

Materialien

Tagungen

Dokumente

Impressum

Herausgeber:

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
53142 Bonn

Verantwortlich (i.S.d.P.):

Klaus Fahle

Redaktion:

Ingrid Kirk, Michael Marquart, Dr. Gabriele Schneider

Gestaltung: kipconcept, Bonn

Druck: Medienhaus Plump, Rheinbreitbach

Stand: Dezember 2008

Bestelladresse:

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
53142 Bonn
www.na-bibb.de
Bestell-Nr.: 09.152

Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die
Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

ISSN 1618-9477

ISBN 978-3-88555-851-4

Michael Marquart (Hrsg.)

Interkulturelle Kooperation in Europa

Projektbeispiele aus der Praxis

Schriftenreihe der
Nationalen Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim



Inhalt

Editorial	7
<i>Martin Hyun</i>	
Einführung	9
<i>Michael Marquart</i>	
I GRUNDTVIG Lernpartnerschaften	
1. Sprachenlernen und Kreativität bei interkulturellen Begegnungen Second language learning through the experience of intercultural activities	15
<i>Renate Schmitz</i>	
2. Dolmetschen im Gesundheitswesen Promoting Bilingual Competencies in Public Health (BICOM)	19
<i>Ortrun Kliche</i>	
3. Von der Kunst zur Sprache Intercultural Diversity in Educational Approach (IDEA)	27
<i>Hélène Sajons-Gilman</i>	
4. Kochen verbindet Generationen und Kulturen Cross cooking & learning	33
<i>Christine Graf</i>	
5. Europa erzählt: Lebensgeschichten junger Zeitzeugen Perceptions and Understanding through Life Stories in Europe (PULSE)	42
<i>Marlen v. Xylander</i>	
6. „Michael gurgelte unheimlich freundlich ...“ Prejudice as a Path (PAP)	48
<i>Arno Zierk</i>	

II GRUNDTVIG Multilaterale Projekte

1. Das richtige Projekt zur richtigen Zeit, am richtigen Ort?
European Intercultural Competence Programme (EICP) 59
Matilde Grünhage-Monetti
2. Interkulturelle Kompetenz brauchen wir alle
Assessing Intercultural Skills in Adult Education (ORIENTATION) 68
Ulla Bünde
3. Interkultureller Dialog für eine multiethnische Gesellschaft
Intercultural Dialogue for a Multicultural Society in Europe
(INTEGRATION) 75
Sabine Wiemann
4. Vielfalt nutzen – interkulturelle Werkzeuge für europäische Projekte
Intercultural competencies for European project managers and teams
(INTERtool) 83
Dr. Beate Schmidt-Behlau

III GRUNDTVIG Netzwerke

1. Netzwerk interkulturelles Lernen in Europa
Network Intercultural Learning in Europe (NILE) 91
Dr. Beate Schmidt-Behlau

IV LEONARDO DA VINCI Projekte

1. Raus aus dem Komfort
Ausbildung für Europa – Erwerb interkultureller und
fachlicher Kompetenzen angehender Erzieher/-innen 99
Susanne Kunz

2. Internationale Luft schnuppern
Intercultural Competencies Program (ICP) 108
Mareike Hammerschmidt-Wilkens

3. Interkulturelle Sensibilisierung für den europäischen Wirtschaftsraum
Cultural and Organisational Network for
New European Content in Training (CONNECT) 112
Christiane Wauschkuhn

4. 1:0 für den interkulturellen Dialog!
Culture-Trainer 118
Manfred Bock

Editorial

Der Harvard-Politologe Samuel Huntington prophezeit, dass die Globalisierung Menschen dazu zwingt, noch stärker als je zuvor sich ihrer eigenen Kultur, Herkunft, Identität und Tradition zu besinnen. Barrieren werden von der Mehrheitsgesellschaft denen gegenüber aufgestellt, die als „anders“ eingestuft werden. So stärkt und konsolidiert man seine eigene Identität. Dieses wiederum fördert die Abneigung gegenüber Fremden. Politologen und Sozialwissenschaftler prophezeien, dass durch die Globalisierung die Integrationsbereitschaft auf beiden Seiten der Mehr- und Minderheitsgesellschaft sinkt. Weil sich das Tempo des Wandels durch die Globalisierung beschleunigt und dabei einige aufsteigen, aber viele abstürzen, ist es deshalb schwerer geworden, ein Zusammengehörigkeitsgefühl in unserer Gesellschaft aufrechtzuerhalten.

Deutschland wird im Vergleich zu heute bunter sein und eine vielsprachige Kultur aufweisen. Wissenschaftler verheißen, dass der Anteil der Personen mit Migrationsgeschichte in naher Zukunft bis auf 40 Prozent steigen wird. Bereits heute leben etwa 15 Millionen Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. In Zeiten der Globalisierung stehen wir aus diesem Grunde vor neuen Herausforderungen, die wir nur gemeinsam lösen können.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist es heute wie nie zuvor von großer Bedeutsamkeit, dass wir den interkulturellen Dialog fortführen, Brücken bauen durch interkulturelle Projekte und Initiativen und weitere Instrumente finden, um einen gemeinsamen Weg zu gehen.

Während meiner Universitätszeit in den USA fand ich immer schon Gefallen an dem Zitat der amerikanischen Anthropologin Margaret Mead, die einst sagte: *„Zweifle nie daran, dass eine Gruppe engagierter Menschen die Welt verändern kann. Tatsächlich ist dies die einzige Art und Weise, in der die Welt jemals verändert wurde.“* Ich empfinde Hoffnung beim Anblick der vielfältigen Projekte, die mittlerweile entstanden sind, weil viele Mitmenschen es verstanden haben, dass uns trotz ethnischer und kultureller Unterschiede vieles miteinander verbindet. Es sind Werte und Ideale, die in unserer aller Herzen und Köpfe lebendig sind, egal ob In- oder Ausländer. Es sind unsere gemeinsamen Hoffnungen und

unsere gemeinsamen Träume – etwas, was uns tief gemeinsam verbindet trotz unserer kulturellen und physischen Unterschiede. Wir müssen sie nur wieder wachrütteln! Lassen Sie uns darum diese Botschaft weiter nach außen tragen – zu jenen, die Vielfalt zum Anlass nehmen, auseinanderzugehen anstatt zueinander, die Vielfalt als Trennung sehen anstatt als Verbindung.

Das Respektieren der kulturellen Vielfalt, der interkulturelle Dialog und die Integration gelingen nur durch Personen, die daran glauben – Menschen, die bereit sind den anderen in seiner Unterschiedlichkeit anzunehmen und ihn nicht als Problem sondern als Bereicherung zu begreifen. Integration fängt nicht nur mit dem Verstand an, sondern vor allem im Herzen. Wir haben noch zu wenige, die im Herzen bereit sind, diese gesellschaftlichen Entwicklungen aufzunehmen. Wir müssen mehr Menschen davon überzeugen und für die Sache gewinnen. Mit jeder Konferenz, die wir halten, mit jedem neuen Projekt, jeder neuen Initiative und mit jedem neuen Menschen, den wir dazu gewinnen an die Sache zu glauben, schaffen wir neuen Boden. Ein koreanisches Sprichwort besagt: „*Viele kleine Flüsse bilden einen großen Strom.*“ Lassen Sie uns diesen Strom bilden.

Ich habe diesen Traum, dass meine Kinder ein weitaus toleranteres Deutschland vorfinden als es heute ist. Ich träume davon, dass meine Kinder und deren Enkelkinder in einer Gesellschaft aufwachsen, in der es selbstverständlich geworden ist, zum Beispiel asiatisch auszusehen und dennoch „Deutsch“ zu sein. Trotz aller ethnischen und kulturellen Unterschiede müssen wir die gesellschaftlichen Werte, die beim Überlebenskampf in Vergessenheit geraten sind, zurück ins Gedächtnis rufen, wie viel uns doch untrennbar verbindet. Ich stelle mir vor, dass wir diesen Traum verwirklichen können, wenn wir genügend Menschen finden, die bereit sind, sich für diese gemeinsamen Werte und Ziele einzusetzen und sich dafür begeistern können. Wenn diese großen Vorhaben gemeinsam verfolgt werden, werden sie unsere Kinder und Enkelkinder in eine bessere Zukunft führen.

*Martin Hyun,
EU-Botschafter für das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs 2008,
Krefeld*

Einführung

Das Jahr 2008 wurde von der Europäischen Union zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs erklärt¹. Ziel dieses Jahres ist es, einen Prozess anzustoßen, in dem die in der Europäischen Union lebenden Menschen ihre Fähigkeiten verbessern können, in einem offeneren, aber auch komplexeren kulturellen Umfeld zurechtzukommen. Das bezieht sich sowohl auf das gemeinsame Leben mit unterschiedlichen kulturellen Identitäten und Überzeugungen innerhalb eines Landes wie auch auf das Miteinander der unterschiedlichen Kulturen der verschiedenen Mitgliedstaaten innerhalb der Europäischen Union. Insbesondere junge Menschen sollen für die Bedeutung eines aktiven und weltoffenen europäischen Bürgersinns sensibilisiert werden, der die kulturelle Vielfalt und Identität unterschiedlicher Gesellschaften achtet sowie auf den gemeinsamen Werten der Europäischen Union aufbaut.

Besonders hervorzuheben ist dabei die zentrale Rolle des Lernens und der Bildung für den interkulturellen Dialog. Denn interkultureller Dialog erfordert von allen Beteiligten die Bereitschaft aufeinander zuzugehen und damit eine Bereitschaft, von dem anderen etwas Neues zu erfahren – etwas zu lernen. Bildung kann dadurch zu einem wichtigen Medium werden zur Vermittlung des Wissens über die kulturelle Vielfalt, für ein besseres Verständnis anderer Kulturen sowie zur Entwicklung von Fähigkeiten und sozialen Verhaltensweisen, die den Grundsatz der Gleichheit und des gegenseitigen Verständnisses unterstreichen.

Im Verlauf des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs wurden – beginnend mit der nationalen Auftaktveranstaltung in Berlin Mitte Februar 2008² – viele Projekte und Initiativen in den verschiedensten Bereichen angestoßen, die auch über dieses Jahr hinausreichen sollen.

Auch die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung betreut und begleitet seit einigen Jahren Projekte, die im Rahmen der europäischen Bildungsprogramme GRUNDTVIG und LEONARDO DA VINCI³

¹ Entscheidung Nr. 1983/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs (2008).

² Eine vollständige Dokumentation dieser Auftaktveranstaltung finden Sie auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (<http://www.bagfw.de/?id=104001000061>).

³ Mehr Informationen zu den Programmen GRUNDTVIG und LEONARDO DA VINCI erhalten Sie auf der Website der Nationalen Agentur Bildung für Europa (<http://www.na-bibb.de/>).

gefördert wurden bzw. werden und in den letzten Jahren einen wertvollen Beitrag zum interkulturellen Dialog leisteten bzw. leisten. Solche Projekte praktizieren meist über Jahre hinweg transnationale Zusammenarbeit und führen zu interessanten Ergebnissen und Produkten.

Der vorliegende Band der impuls-Reihe möchte deshalb ebenfalls einen Beitrag zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs leisten. Er möchte Ihnen einen kleinen Einblick in die Vielfalt europäischer Projekte und deren Ergebnisse aus den Bereichen der Erwachsenenbildung (GRUNDTVIG) sowie der Berufsbildung (LEONARDO DA VINCI) geben, die in den letzten Jahren zur Thematik „interkultureller Dialog“ initiiert wurden.

Dabei beinhaltet sicherlich jedes europäische Projekt allein dadurch, dass immer Projektpartner aus verschiedenen europäischen Ländern beteiligt sind und an einem Thema arbeiten, eine interkulturelle Komponente und die interkulturelle Herausforderung, die eigene Arbeitsweise mit der der anderen Partner abzustimmen. Für diesen Band wurden jedoch ausschließlich Projekte ausgewählt, die sich explizit mit dem Thema „Interkultureller Dialog und interkulturelles Lernen“ beschäftigten bzw. beschäftigen. Um dabei einen möglichst authentischen Einblick in die Projektarbeit zu ermöglichen, stellen im Folgenden die Projektnehmer ihr Projekt und die jeweiligen Ergebnisse selbst vor. Trotz der Beschränkung auf Projekte zu dieser speziellen Thematik kann im Rahmen der Broschüre sicherlich nur ein kleiner Ausschnitt aus ihrer Bandbreite dargestellt werden. In der vielseitigen europäischen Förderlandschaft finden sich noch zahlreiche weitere sehr gute Projektbeispiele.

Ziel des vorliegenden Bandes ist es aber nicht nur, Ihnen die verschiedenen Projekte vorzustellen und näherzubringen, sondern Sie auch zum Nachdenken darüber anzuregen – zu einem Nachdenken über die eigene Kultur und über eigene Verhaltensweisen gegenüber anderen Kulturen. Vielleicht gelingt es einen Beitrag zu leisten, einige bestehende Vorurteile abzubauen sowie die Bereitschaft zum interkulturellen Dialog und den Grundsatz der Gleichheit aller Menschen nachhaltig in der Gesellschaft zu verankern.

Wie Herr Hyun in seinem Vorwort deutlich hervorgehoben hat, sind gerade das Engagement und die Begeisterung von Menschen für den Erfolg eines Projektes ausschlaggebend, die zusammen an einem Thema über meist mehrere Jahre hinweg zusammenarbeiten und schließlich stolz auf ein gemeinsames Ergebnis blicken können. Daher gilt unser besonderer Dank den Autorinnen und Autoren,

die uns in ihren Projektbeispielen nicht nur die Vorgehensweise und die Ergebnisse der jeweiligen Projekte näherbringen, sondern uns auch für diese wichtige Thematik begeistern wollen.

*Michael Marquart,
Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn*

I GRUNDTVIG Lernpartnerschaften

GRUNDTVIG Lernpartnerschaften (ehemals GRUNDTVIG 2) stellen eine Form von transnationalen Kooperationstätigkeiten zwischen Organisationen und Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung dar. Angesprochen sind bei dieser Projektform vor allem kleinere Organisationen, die keine oder wenig Erfahrung in europäischer Bildungskooperation haben.

Lernpartnerschaften werden von den Nationalen Agenturen in den verschiedenen Ländern gefördert, und es sind immer Partnerinstitutionen aus mindestens drei europäischen Staaten beteiligt. Sie arbeiten in erster Linie prozessorientiert zu einem Thema zusammen, d. h. im Vordergrund stehen beispielsweise der Austausch von Erfahrungen, die Diskussion und Verbreitung von Beispielen guter Praxis oder der Austausch von Lehrkräften.

Die Ergebnisse von Lernpartnerschaften können in gemeinsam erstellten Broschüren, Projektwebsites, Kursmaterialien oder Ausstellungen bestehen. Übergeordnetes Ziel dabei ist immer, bei den beteiligten Partnern ein erweitertes europäisches Bewusstsein und ein besseres Verständnis für europäische Zusammenarbeit zu bewirken.

Im Folgenden stellen sich sechs erfolgreiche GRUNDTVIG Lernpartnerschaften vor, die alle unterschiedliche Herangehensweisen an das Thema „Interkultureller Dialog und interkulturelles Lernen“ haben. Das Spektrum reicht dabei von der Beschäftigung mit kulturellen Aspekten des Sprachenlernens über die Wiederentdeckung von kulturellen Traditionen bis hin zum Umgang mit kulturellen Einstellungen und Vorurteilen.

1. Sprachenlernen und Kreativität bei interkulturellen Begegnungen

Second language learning through the experience of intercultural activities

Der Beitrag beschreibt kurz die vier an dem Projekt beteiligten Einrichtungen und geht sodann auf die Voraussetzungen der Zielgruppe ein, nämlich Migrantinnen und Migranten, die die Sprache ihrer neuen Heimat als Zweitsprache erwerben, bzw. Einheimische, die am Ort eine Fremdsprache erlernen. Das Projekt entstand aus der Idee, diese Personen mittels kreativ-künstlerischer Aktivitäten zusammenzubringen. Während des Projektes wurden verschiedene Workshops entwickelt und dokumentiert. Der Beitrag endet mit einer kurzen Beschreibung der Ergebnisse und einem Ausblick auf die zukünftige Entwicklung in diesem Bereich.

Projekthintergrund

Europa kann man nicht mehr abschaffen! Diese Tatsache dürfte mittlerweile jedem bekannt sein, sei er noch so kritisch gegenüber den europäischen Institutionen, einer europäischen Verfassung, der Erweiterung der Union oder der Verwendung seiner Steuergelder. Die an dem Projekt „Second language learning through the experience of intercultural activities“ beteiligten Institutionen waren sich aber von Anfang an einig, dass sie Europa gar nicht mehr abschaffen wollen, sondern die positiven Aspekte eines zusammenwachsenden Kontinents nutzen möchten. Es handelt sich um vier Einrichtungen der Erwachsenenbildung aus Irland (Tech Amergin Community Education Centre, Waterville), aus der Slowakei (Cech kamenarov Slovenska, Levice), aus Italien (Centro sociale anziani „Villa Gordiani“, Rom) und aus Deutschland (Volkshochschule Kleve).

Obwohl alle Institutionen mit unterschiedlichen Organisationsstrukturen und Angeboten arbeiten, sind doch alle immer stärker mit Migrantinnen und Migranten konfrontiert. Immer mehr Menschen verlassen ihr Geburtsland, um in einem anderen europäischen Land zu leben und zu arbeiten. Die meisten dieser Einwanderer sind sehr daran interessiert, möglichst schnell die Sprache ihrer neuen Heimat zu lernen. Allerdings fehlt häufig ein authentischer Kontakt mit der einheimischen Kultur und Lebensart. Viele verfügen selbst über ausgezeich-

nete Fähigkeiten und Kenntnisse auf kulturellem Gebiet; dieses Potenzial wird aber aufgrund der fehlenden Kontakte bzw. aus Unwissenheit nicht ausgeschöpft.

Es gibt aber auch sehr viele Einheimische, die in unseren Weiterbildungseinrichtungen eine zweite oder dritte Fremdsprache lernen, weil sie gerne in andere europäische Länder reisen möchten. Dabei bleibt es meistens bei touristischen Begegnungen und Besichtigungen, die natürlich ihre Daseinsberechtigung haben. Ein echtes Verständnis für eine andere, fremde Kultur wird aber meist nicht erreicht. Zum einen reichen die Sprachkenntnisse oft nicht aus, zum anderen geschieht das Gleiche wie oben erwähnt: Es fehlen die authentischen Kontakte mit Bewohnern des Landes.

Aus diesen Überlegungen heraus ergab sich die Idee für unser Projekt:

- Migrantinnen und Migranten mit der einheimischen Bevölkerung des jeweiligen Landes zusammenführen und
- die sprachliche Kommunikation der Beteiligten durch einen multidisziplinären Ansatz zu verbessern (Besichtigungen, künstlerische Workshops, Tanz-, Musik- und Theaterworkshops, Video- und Fotografie-Workshops).

Die vorrangigen Ziele waren demnach:

- die Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten sowohl der ausländischen als auch der einheimischen Mitbürger/-innen,
- die Entwicklung kreativer Fertigkeiten,
- eine Schärfung des Bewusstseins für die eigene und die fremde Kultur und
- die Förderung sozialer Integration.

Methodik

Die beteiligten Länder beantragten Fördermittel aus dem Programm GRUNDTVIG 2 (Lernpartnerschaften). Die Projektlaufzeit betrug drei Jahre, beginnend mit dem 01. 08. 2005 und endend mit dem 31. 07. 2008.

Jede der Einrichtungen führte im Laufe der Projektjahre verschiedene kreative Workshops durch, die als Zielgruppe muttersprachliche und ausländische Teilnehmende hatten. Hier eine Auswahl der durchgeführten Workshops:

- Digitale Fotografie
- Irish Folk Dance
- Making rag dolls
- Acrylmalerei – das große Format
- Theater International
- Painting Easter Eggs

Die zweimal jährlich stattfindenden Projekttreffen dienten dem Austausch zwischen den Dozenten und Teilnehmenden. Sie boten außerdem eine Plattform, um die in den Einrichtungen geleistete Arbeit vorzustellen.

Parallel dazu wurde eine Website konzipiert und ständig weiterentwickelt (www.klevemobil.de).

Die Workshops wurden dokumentiert (s. u.).

Projektergebnisse

Im Rückblick auf drei Jahre Projektarbeit lässt sich feststellen, dass eine Menge Leute involviert waren und auch motiviert worden sind, sich in verschiedene Projektaktivitäten einzubringen (konkrete Zahlen können aus verschiedenen Gründen nicht angegeben werden). Die größte Schwierigkeit bestand darin, die ausländischen Teilnehmenden dazu zu bewegen, Veranstaltungen zu besuchen. Hierbei hat sich am besten die direkte Ansprache in den Kursen oder von Einzelpersonen bewährt.

Teilweise sind die Ergebnisse der Projektarbeit sichtbar, z. B. hängen in der Volkshochschule Kleve seit dem Acrylmal-Workshop großformatige bunte Bilder, die die Klassenräume für die Deutschkurse „aufpeppen“. Aber auch in den anderen Einrichtungen hängen Fotowände mit Informationen zu dem Projekt.

Die verschiedenen Workshops sind in PowerPoint-Präsentationen dokumentiert worden, die eine inhaltliche Beschreibung der Workshops enthalten, außerdem eine Vokabelliste in zwei Sprachen, die durch eine dritte Sprache ergänzt werden kann, sowie sprachliche Übungen für die Teilnehmenden. Auf diese Art kann das Material von jedem interessierten Dozenten aus dem künstlerisch-kreativen oder sprachlichen Bereich eingesehen und für multinationale Gruppen genutzt werden.

Ausblick

Die Arbeit im Projekt „Second language learning through the experience of intercultural activities“ war gekennzeichnet durch vielfältige Begegnungen, sowohl bei den Treffen in den anderen Einrichtungen als auch hier vor Ort bei den verschiedenen Veranstaltungen. Dies wird uns für die Zukunft ein Ansporn sein, auch weiterhin auf diesem Gebiet beratend, planend und durchführend tätig zu sein:

- Die Materialien aus den Workshops können in unseren Veranstaltungen verwendet werden.
- Die europäischen Kontakte sollen weiterhin gepflegt werden (geplant ist z. B. ein Tanz-Workshop in Deutschland mit einer Dozentin aus Irland).
- Durch entsprechende Maßnahmen sollen Migrantinnen und Migranten dazu animiert werden, die Angebote im Kreativbereich der jeweiligen Institutionen zu besuchen.

*Renate Schmitz,
Volkshochschule Kleve*

**Titel: Second language learning through
the experience of intercultural activities**
Projektnummer: 07-DEU01-GR04-00180-3
Projektdauer: 01. 08. 2005–31. 07. 2008

Koordination:

Volkshochschule Kleve
Renate Schmitz
Hagsche Poort 22
47533 Kleve/Niederrhein
E-Mail: renate.schmitz@kleve.de
Projektwebsite: <http://www.klevemobil.de>

Partner:

Cech kamenarov Slovenska, Levice, Slowakei
Centro sociale anziani „Villa Gordiani“, Rom, Italien
Tech Amergin Community Education Centre, Waterville, Irland

2. Dolmetschen im Gesundheitswesen Promoting Bilingual Competencies in Public Health (BICOM)

Gesundheitsversorgung für Menschen, die der Sprache eines Landes nicht ausreichend mächtig sind, stellt Krankenhäuser und Arztpraxen immer wieder vor sprachliche Probleme, die nur in den seltensten Fällen mit Hilfe professioneller Dolmetschdienste gelöst werden. Zumeist wird mehrsprachiges Personal (von der Reinigungskraft über den Verwaltungsangestellten bis hin zu Pflegekräften) spontan zu sogenannten Ad-hoc-Dolmetscheinsätzen hinzugezogen, das Risiko einer nicht zufriedenstellenden Dolmetschleistung wird in Kauf genommen. In einem interdisziplinären Austausch haben die europäischen Projektpartner verschiedene Aspekte des Ad-hoc-Dolmetschens im Gesundheitswesen sowohl praktisch als auch (sprach-)wissenschaftlich beleuchtet, Trainingskonzepte für Ad-hoc-Dolmetscher/-innen analysiert und weiterentwickelt und in der Diskussion mit ihnen eine Bedarfsliste erstellt. Die Ergebnisse des Projektes sind in einem Booklet und einer List-of-needs festgehalten und stehen auf der Projekthomepage für eine interessierte Öffentlichkeit bereit.

Mehrsprachigkeit in der Gesundheitsversorgung

Gesundheitsversorgung für Menschen, die der Sprache eines Landes nicht oder nicht in vollem Umfang mächtig sind, stellt Krankenhäuser und Arztpraxen in ganz Europa vor große Herausforderungen. Krankenhauspersonal ist nicht dafür geschult, in Fremdsprachen zu kommunizieren. Kenntnisse des Englischen als gemeinsam gesprochene Lingua franca können weder auf Patienten- noch auf Ärzte- bzw. Pflegerseite als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

In dieser alltäglichen Problemsituation springen zweisprachige Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bzw. Familienangehörige der Patienten spontan als sogenannte Ad-hoc-Dolmetscher/-innen ein und übernehmen aus dem Stand heraus die wichtige Kommunikationsarbeit. Da explizite Schulungen für das Ad-hoc-Dolmetschen noch kaum Eingang gefunden haben in die Ausbildungen bzw. Fortbildungen für medizinisches Personal und auch Familienangehörige in den seltensten Fällen in den Genuss solcher Fortbildungen kommen, stellen diese Ad-hoc-Dolmetschsituationen oft einen Schwachpunkt in der me-

dizinischen Versorgung von Patientinnen und Patienten mit einem fremdsprachlichen Hintergrund dar.

In einigen europäischen Ländern gibt es punktuell professionelle Dolmetscherdienste für den Gesundheitsbereich, aus finanziellen und organisatorischen Gründen sind diese aber nicht flächendeckend und nicht für alle Gesprächssituationen zugänglich.

Das Ad-hoc-Dolmetschen ist und bleibt in der Gesundheitsversorgung also eines der wichtigsten Hilfsmittel bei sprachlichen Verständigungsproblemen und verdient insofern Aufmerksamkeit von Forschung, Lehre und allgemein von den Akteuren im Gesundheitswesen.

Das Projekt BICOM

Das Ad-hoc-Dolmetschen im Gesundheitswesen war Gegenstand der zweijährigen europäischen Lernpartnerschaft BICOM – Promoting Bilingual Competencies in Public Health. Koordinatorin des Projektes war Ortrun Kliche von dock europe GmbH in Hamburg (in Zusammenarbeit mit Dr. Bernd Meyer vom Sonderforschungsbereich Mehrsprachigkeit der Universität Hamburg). Projektpartner waren COOSS Marche Cooperativa Sociale in Ancona, Italien, Primary Health Care am University College London, Großbritannien, und Interdisciplinary Social Science Department der Universität Utrecht, Niederlande. Die offiziellen Projektpartner haben wiederum ein breites Netz an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiviert, so dass sich in einem interdisziplinären internationalen Kontext Sprachwissenschaftler/-innen, Soziolog(inn)en, Psycholog(inn)en, Ärztinnen und Ärzte, (Ad-hoc-)Dolmetscher/-innen, Mediator/-innen und Vertreter/-innen der Erwachsenenbildung mit der Theorie und der Praxis des Spontandolmetschens im Gesundheitswesen auseinandergesetzt haben.

Die Themen

In der zweijährigen Kooperation wurden Themen behandelt, wie z. B:

- Bestandsaufnahme:
Welche Dolmetsch- und Mediationsangebote werden in den verschiedenen Ländern in der Gesundheitsversorgung bereitgehalten?

- Analyse:
Wie funktioniert in einer Dolmetschsituation das sogenannte Kommunikationsdreieck Arzt-Patient-Dolmetscher?
Welche sprachlichen Mittel transportieren welche Informationen?
- Hintergrund:
Welche sprachlichen, kulturellen und sozialen Kompetenzen sind für einen gelungenen Dolmetscheinsatz im Gesundheitsbereich wichtig?
- Schulung und Fortbildung:
Welche Fortbildungen und Schulungen sind für (Ad-hoc-)Dolmetscher/-innen bereits konzipiert worden und können für die Situationen im jeweiligen Land weiterentwickelt werden?
Mit welchen Methoden wird gearbeitet?
Welche Fortbildungsangebote für gelungene Kommunikation gibt es für die anderen beiden Ecken des Dolmetschdreiecks, Ärzte und Patienten?
- Kompetenz Mehrsprachigkeit:
Welche weiteren Bedarfe für gelungenes Ad-hoc-Dolmetschen gibt es und wie kann die Kompetenz Mehrsprachigkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund Anerkennung finden?

Die Arbeitsweise

Mehrtägige Partnertreffen in allen vier Projektländern bildeten den Rahmen der inhaltlichen Arbeit. Sie erfolgte durch Fachvorträge von Expert(inn)en (von projektinternen, aber auch -externen Wissenschaftler(inne)n, von Ad-hoc-Dolmetscher(inne)n aus der Praxis), streitbaren, engagierten Meinungs austausch unter den Projektpartner(inne)n, gemeinsames Durchführen von Einzelmodulen von Fortbildungen und damit Austesten von Methoden sowie durch Begehung von Einrichtungen.

Das Motto einer Lernpartnerschaft, wonach der gemeinsame Arbeits- und Diskussionsprozess im Vordergrund steht, hat Gedankenspielfräume eröffnet, die bei stärkerer, von Anfang an festgelegter Produktfixierung nicht möglich gewesen wären.

Die Hauptthemen bzw. deren Ergebnisse wurden von den Projektpartnern in einem sogenannten Booklet schriftlich festgehalten. Das Booklet wurde auf einer Abschlussveranstaltung in Hamburg mit einer interessierten Öffentlichkeit diskutiert und ist in englischer und deutscher Sprache auf der Projektwebsite

www.bicom-eu.net einsehbar (Näheres siehe unten unter Ergebnisse).

Zusätzlich zum Booklet ist die „List-of-needs of a good interpreting service“ erstellt worden. Sie ist das Ergebnis eines länderübergreifenden Workshops für Ad-hoc-Dolmetscher/-innen. Dieser Workshop war aus den Überlegungen heraus entstanden, Ad-hoc-Dolmetscher/-innen aus allen vier beteiligten europäischen Ländern direkt in das Projekt mit einzubeziehen, um ein bisher wenig publiziertes Expertenwissen sichtbar und damit nutzbar zu machen (Näheres siehe unten unter Ergebnisse).

Das Booklet zum Ad-hoc-Dolmetschen im Gesundheitswesen

Die Projektpartner haben die Ergebnisse ihrer Auseinandersetzungen in Form eines Booklets in englischer und deutscher Sprache auf der Projekthomepage www.bicom-eu.net veröffentlicht. Das Booklet besteht aus sieben Textbeiträgen, die jeweils unterschiedliche Aspekte der Problematik des Ad-hoc-Dolmetschens beleuchten.

In Akgul Baylavs Beitrag zur „*Rolle des mehrsprachigen Advocacy-Service in der Kommunikation*“ wird der konzeptionelle Unterschied zwischen Spontandolmetschen und zweisprachiger Interessenvertretung aufgezeigt und beschrieben. Hauptargument der Autorin ist, dass zweisprachige Interessenvertreter/-innen im Gesundheitsbereich dazu beitragen können, das Machtgefälle zwischen Patient(inn)en und Mitarbeiter(inne)n im Gesundheitswesen zu überbrücken, und dass der medizinische Advocacy-Service unverzichtbar ist, wenn es darum geht, solchen Patient(inn)en, die nicht dieselbe Sprache sprechen und einen anderen kulturellen Hintergrund haben als das medizinische Personal, eine qualitativ hochwertige medizinische Betreuung zu bieten.

Im zweiten Beitrag zur „*Position des Arztes/der Ärztin in mehrsprachigen Kommunikationssituationen*“ skizziert Hans Harmsen, wie wichtig es für Ärztinnen und Ärzte ist, sich der kulturellen Unterschiede zu Patient(inn)en mit einem nicht-westlichen Hintergrund bewusst zu sein. Abgesehen davon, dass sie Sprachbarrieren aus dem Weg räumen müssen, wozu sie die Unterstützung eines Dolmetschers brauchen, haben Ärztinnen und Ärzte die Pflicht, sensibel für interkulturelle Unterschiede zu sein. Durch einen Sensibilisierungsprozess können sie sich besser mit ihren Patient(inn)en verständigen und infolgedessen eine bessere medizinische Betreuung bieten.

Bernd Meyers Beitrag zum „*Ad-hoc-Dolmetschen im Krankenhaus*“ beginnt mit dem Fallbeispiel eines türkischen Patienten in einem deutschen Krankenhaus und illustriert die recht weit verbreitete Praxis des Ad-hoc-Dolmetschens im Gesundheitswesen und den Mangel an Strategien, wenn es darum geht, die sprachlichen Kompetenzen von Dolmetscher(inne)n zu nutzen. Er spricht sich für die Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung der sprachlichen Rechte von Patient(inn)en mit Migrationshintergrund aus und beendet seinen Beitrag mit einer Reihe von Empfehlungen, wie diese entwickelt werden könnten.

Ortrun Kliche betont in ihrem Beitrag zur „*Fortbildung für Ad-hoc-Dolmetscher/-innen im Gesundheitswesen*“, dass zur Verbesserung der Qualität gedolmetschter Gespräche Ad-hoc-Dolmetscher/-innen die Möglichkeit haben sollten, eine ordentliche Fortbildung zu bekommen. Sie beschreibt die unterschiedlichen Aspekte, die eine solche Fortbildung beinhalten könnte, beispielsweise den Erfahrungsaustausch, das Empowerment von Dolmetscher(inne)n sowie die Methode des Mediums Forum-Theater.

Der Beitrag von Frances Rifkin und John Eversley zum „*Forum-Theater*“ beschreibt diese letztgenannte Methode ausführlicher. Die Autoren legen den theoretischen Hintergrund und die Grundgedanken des Mediums Forum-Theater dar und geben eine kurze Zusammenfassung, wie dieses „Theater der Unterdrückten“ in der Praxis aussieht.

Die tatsächliche Anwendung des Mediums in der Praxis wird in dem Beitrag von Trish Greenhalgh und Kolleg(inn)en dargelegt: „*Wissenschaft und Kunst des Laiendolmetschens: Der Einsatz des Mediums Forum-Theater, um dolmetschenden Kindern eine Stimme zu geben*“. In diesem Beitrag werden die Ergebnisse eines internationalen Workshops, bei dem Kinder/Jugendliche ihre Erfahrungen als Ad-hoc-Dolmetscher/-innen szenisch umsetzen konnten, beschrieben und reflektiert.

Last but not least gibt Ludwien Meeuwesens Beitrag „*Welche Forschungsmethoden eignen sich zur Förderung zweisprachiger und interkultureller Kompetenzen im Gesundheitswesen?*“ einen anschaulichen Überblick der Forschungsmethoden, die in der Erforschung der Förderung zweisprachiger und interkultureller Kompetenzen im Gesundheitswesen eingesetzt werden können. Sie beendet ihren Beitrag mit der Aussage, dass das Ziel des Projektes und die spezifische Frage, die dabei beantwortet werden soll, ein Hauptkriterium für die Entscheidung für eine bestimmte Forschungsmethode sein sollten.

List-of-needs of a good interpreting service

Neben dem (eigenen) Anspruch der Interdisziplinarität, dem die Partner in dem Projekt voll und ganz genügten, gab es eine weitere Forderung, die zu Anfang des Projektes von den Partnern formuliert wurde: Beschäftigte aus den medizinischen und Pflegeberufen, die ihre Mehrsprachigkeit gewohnheitsmäßig in Ad-hoc-Dolmetscheinsätzen zur Verfügung stellen, aktiv in das Projekt mit einzubeziehen und ihre Kenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis für das Projekt nutzbar zu machen. Und das über die Ländergrenzen der vier beteiligten Projektländer hinweg.

So entstand die Idee eines gesonderten Workshops mit Ad-hoc-Dolmetscher/-innen aus allen vier Ländern, die als gemeinsame (Arbeits-)Sprache Türkisch mitbrachten. Der Workshop, der am Ende des ersten Projektjahres stattfand, wurde konzipiert und moderiert von Akgül Baylav, die mit zu den britischen Partnern gehörte und von Anfang an im Projekt mitgearbeitet hatte und somit sprachlich und inhaltlich eine wichtige Schnittstelle zwischen den Projektpartnern und den Workshopteilnehmer(inne)n darstellte.

Neben professionellen Dolmetscher(inne)n, die für Gesundheitseinrichtungen tätig sind, nahmen an dem Workshop vor allem Beschäftigte aus verschiedenen medizinischen und sozialen Einrichtungen teil, in denen sie neben ihrer eigentlichen Tätigkeit als Ärztinnen und Ärzte, Therapeut(inn)en, Sozialarbeiter/-innen und Krankenpfleger/-innen immer wieder zu spontanen Dolmetscheinsätzen herangezogen werden. Einige der Teilnehmer/-innen gehören der zweiten Generation von Migrantenfamilien an und haben zusätzlich in ihrer Kindheit als Spontandolmetscher/-innen für ihre Familien gehandelt.

In dem Workshop wurde länder- und arbeitsbereichübergreifend eine Bedarfsliste für gelungenes Ad-hoc-Dolmetschen erstellt, die als Diskussionsbasis für Ad-hoc-Dolmetschen auch in anderen Ländern und ggf. sogar für weitere Aufgabengebiete (Behörden, Soziale Arbeit) dienen kann. Dabei behandelten die Workshop-Teilnehmer/-innen nicht nur sprachliche und praktische Fragen des Ad-hoc-Dolmetschens selbst, sondern widmeten sich auch sozialen und politischen Rahmenbedingungen. Die Liste ist in englischer Sprache unter dem Punkt Material auf der Projekthomepage www.bicom-eu.net einsehbar.

Ausblick

Insgesamt beleuchten die sieben Beiträge im Booklet sowie die Bedarfsliste diverse wichtige Aspekte der Theorie und Praxis des Ad-hoc-Dolmetschens und verdeutlichen die damit verbundenen Probleme. Sie zeigen auch auf, dass es in dieser komplexen Angelegenheit keine einfachen Antworten gibt und dass jede gewonnene Antwort weitere Fragen nach sich ziehen kann. Das Projekt BICOM dient insofern lediglich als Ausgangspunkt, um sich weiter der Sache anzunehmen und so langfristig die Qualität der medizinischen Betreuung auch für Patient(inn)en mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Ein europäisches Folgeprojekt (GRUNDTVIG Multilaterale Projekte) wird von allen Projektpartnern angestrebt und ist bereits beantragt. Es trägt den Titel „*TRICC-TRaining Intercultural and bilingual Competencies in health and social Care*“ und bezieht den Fachbereich Übersetzen und Dolmetschen der türkischen Bogazici-Universität mit ein.

dock europe hat in Anlehnung an die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse die eigenen Fortbildungen für Ad-hoc-Dolmetscher/-innen nicht nur im Gesundheitswesen, sondern auch in der Erziehungs- und Sozialarbeit sowie in Behörden weiterentwickelt und führt diese regelmäßig durch.

Ortrun Kliche, dock europe GmbH, Hamburg

Titel: BICOM – Promoting Bilingual Competencies in Public Health

Projektnummern: 1. Jahr: 05-DEU03-S2G01-00094-1,

2. Jahr: 06-DEU03-S2G01-00205-2

Projektdauer: 01. 08. 2005–31. 07. 2007

Koordination:

dock europe GmbH

Ortrun Kliche in Zusammenarbeit mit Bernd Meyer vom Sonderforschungsbereich Mehrsprachigkeit der Universität Hamburg

Amandastr. 60

20357 Hamburg

E-Mail: ortrun.kliche@dock-europe.net

Projektwebsite: www.bicom-eu.net

Partner:

COOSS MARCHE ONLUS scpa, Italien

(Kontakt: Francesca Cesaroni, f.cesaroni@cooss.marche.it)

University College London, Großbritannien

(Kontakt: Primary Care, Trisha Greenhalgh,

p.greenhalgh@pcps.ucl.ac.uk) in Zusammenarbeit mit

John Eversley und Akgül Baylav

Utrecht University,

Interdisciplinary Social Science Department, Niederlande

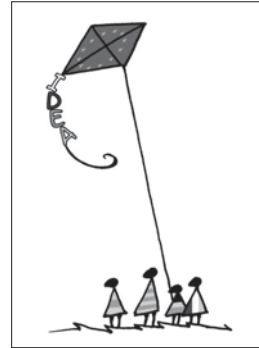
(Kontakt: Ludwien Meeuwesen, l.meeuwesen@fss.uu.nl) in

Zusammenarbeit mit Hans Harmsen und Barbara Schouten

3. Von der Kunst zur Sprache

Intercultural Diversity in Educational Approach (IDEA)

Als sich die Teams aus Padoua, Inca und Oviedo zum ersten Mal in Olching in Bayern treffen, wird sofort klar, dass der Schlüssel für den Erfolg eines EU-Projektes bei den Mitwirkenden selbst liegt. Unerlässlich ist ihr Wille – aus tiefster Überzeugung – einen effektiven Beitrag zum Aufbau im Bereich Weiterbildung in Europa zu leisten. Das Ziel ist, mittels der Ressourcen der Kunst ein vielseitiges Arbeitsmaterial für Lehrkräfte für den Sprachunterricht zu schaffen. Das Material soll klar konzipiert, einfach einsetzbar und in andere Sprachen übertragbar sein.



Neben einer Internetseite mit ca. 85 Unterrichtseinheiten entsteht auch ein Lehrerbuch mit „Teaching-Ideas“ zu IDEA. Für die Realisierung dieses Booklets stehen nur knappe Mittel zur Verfügung, es muss genau gerechnet werden und Stolpersteine müssen aus dem Weg geräumt werden. Die Presse erhält regelmäßig Berichte über das Projekt. Ein Projektsong wird komponiert. Die Ergebnisse werden bei einer Reihe von Veranstaltungen immer wieder präsentiert. Trainingskurse für die Arbeit mit dem Gesamtmaterial werden angeboten. Angedacht ist auch, ein Lehrertraining auszuarbeiten und in der europäischen COMENIUS/GRUNDTVIG-Kursdatenbank anzubieten.

Multikulturelle Kreativität

Es gibt Momente im Leben, in denen man genau spürt, dass etwas von großer Bedeutung geschieht. Dieses Gefühl erleben alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des IDEA-Projektes beim ersten Treffen im Oktober 2005 in Olching. Sofort ist klar, dass ein starker Wille vorhanden ist, das GRUNDTVIG-Projekt mit aller nötigen Intensität und dem entsprechenden Einsatz durchzuführen. Der Rahmen des Projektes steht natürlich seit der Antragsstellung fest, aber Ideen und Vorschläge zur Umsetzung sprudeln von allen Seiten. Die Teams sind so aktiv und kompetent, dass sie eine inhaltliche und zeitliche Arbeitsplanung mit Termini-

nen für alle weiteren Projekttreffen aufstellen. Diese Vorarbeit ist so gründlich, dass sich die Planung im Laufe der zweijährigen Projektdurchführung nicht mehr ändern muss. Die Themen für die Unterrichtseinheiten und sogar das Format für die Präsentation werden während der viertägigen ersten Begegnung in Olching bereits festgelegt.

Gegenseitige Bereicherung

Tatsächlich begegnen sich die Teams von vornherein mit viel Respekt, Offenheit und Toleranz. Auch wenn sich nur Pietro Gusso und Hélène Sajons (die mit dem Projektvorschlag anreist) bei einem vorbereitenden Besuch in Las Palmas kennengelernt haben, entsteht sofort eine deutlich spürbare Sympathie zwischen den kompetenten Fachkräften aus Padoua, Inca, Oviedo und Olching. Die Bereitschaft, miteinander etwas Besonderes zu schaffen und voneinander zu lernen, begleitet die Teams ununterbrochen im Verlauf der Ausarbeitung von IDEA. Für Beteiligte und Lernende beginnt ein großes Abenteuer im Bereich des lebenslangen Lernens.



© Hélène Sajons-Gilman

Zielsetzung

Der Grundgedanke des Projektes IDEA ist die Integration der Kunst in den Sprachunterricht. Die Kunst als universelles, verständliches und vermittelbares Transportmittel lokaler Besonderheiten bietet für den Sprachunterricht eine nie versiegende Quelle von Anregungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Mit kulturellen Beispielen können sprachliche Zusammenhänge besser vermittelt werden, da sie greifbar und nachvollziehbar sind. Darüber hinaus haben sich die Teams auch vorgenommen, spezielle Übungen zur Multikulturalität in Europa sowie Übungen, die den Bedürfnissen der Generation über 50 entsprechen, zu entwickeln. Diese Übungen sind mit dem Vermerk „für Senioren besonders geeignet“ versehen.

Eine weitere Entscheidung wird die Durchführung des Projektes stark beeinflussen: Das Geschaffene sollte in allen europäischen Sprachen umsetzbar sein. Dies bedeutet, dass grammatikalische und phonetische Übungen nur eingeschränkt eingesetzt werden können. Dafür kommen Dialog und Meinungsaustausch umso stärker zum Tragen. Die Teams wissen aus eigener Erfahrung, dass Dozentinnen und Dozenten für grammatikalische Themen in ihrer Sprache ausreichend Material zur Auswahl haben.

Projektergebnisse

Die ausgewählten Themen für die Ausarbeitung von Ressourcen für den Sprachunterricht sind definiert:

- Nature and Landscape
- Portraits and Faces
- Symbols and Publicity
- Fairy Tales and Folk Tales
- Cooking and Buildings

Die Teams treffen sich insgesamt acht Mal in zwei Jahren. Die Presse wird regelmäßig über IDEA informiert und zu den Treffen eingeladen. Allein in der Volkshochschule (VHS) Olching sind sieben Dozentinnen ehrenamtlich für das Projekt im Einsatz. Bei jeder Begegnung wird das von jedem Partner erarbeitete Material zum gerade aktuellen Thema präsentiert, gesammelt und anschließend auf die Homepage geladen. Alle Übungen werden davor in Sprachkursen getestet. Es entstehen so etwa 85 ausführliche, im Internet abrufbare, pädagogische

Unterrichtseinheiten mit klaren Anweisungen und einer Fülle von fertigen Elementen zum „Sofortgebrauch“.

Zum Beispiel in „Symbols and Publicity“ bietet ein Übungsblatt, das sich mit der Bedeutung von Symbolen in europäischen Ländern auseinandersetzt, eine ganze Reihe von Kulturfragen an. In „Portraits and Faces“ wird eine virtuelle Besichtigung der Alten Pinakothek in München mit Übungen zu bestimmten Gemälden präsentiert. In „Buildings“ werden Lernende animiert, eine Kurzpräsentation ihrer Stadt mit Bildern zu gestalten. In „Nature and Landscape“ ist das Lied von Louis Armstrong „What a Wonderful World“ die Basis für eine Reihe von textanalytischen und allgemein sprachlichen Übungen. Bei jeder Übung ist der Level gemäß dem europäischen Rahmen für Sprachen angegeben, so dass jede Lehrkraft sofort erkennen kann, an welches Lernniveau sich die Einheit richtet. Während der Bearbeitung wird sogar ein „Projektsong“ mit dem Titel „When Love Opens your Heart“ komponiert.

In den Einrichtungen, die sich mit dem Projekt befassen, werden die Lernenden aus verschiedenen Kursen sehr bald neugierig, sie testen die Übungen und möchten mehr über die Partner erfahren. Die Teams reagieren umgehend und beschließen, je nach technischer Möglichkeit in den Klassen und in ihrer Umgebung Videos zu drehen. Sie werden an alle Teams per Post geschickt und den Lernenden gezeigt. Ein vorbereitendes kurzes Drehbuch wird mit den Lernenden geschrieben und schon wird mit viel Spaß gedreht. Im Klassenzimmer sind Freude und Interesse groß, als die Lernenden die „Akteure“ aus den Partnerländern entdecken. So entsteht auch der Wunsch nach persönlichem Kontakt, der sich dann durch private E-Mail-Korrespondenz realisieren lässt, zu regem Austausch führt und immer noch gut funktioniert.

Das Booklet – Teachers' Ideas

Anfang 2007 entscheiden die Teams, ein Booklet – ein Lehrerheft – drucken zu lassen. Mit einer Reihe von Übungen, die die Vielfalt der Vorschläge und die Kreativität der Teams dokumentieren, soll das Interesse für weiteres Material auf der Homepage geweckt werden. Jedes Team bekommt die Aufgabe, die geeigneten Unterrichtseinheiten aus einem Topic für das gewählte Buchformat zu selektieren und eventuell entsprechend zu überarbeiten. In der zweijährigen Zusammenarbeit bauen die Teams nicht nur enge, freundschaftliche Beziehungen auf, sondern sie gewinnen auch ein uneingeschränktes gegenseitiges Ver-

trauen. Es wird als Selbstverständlichkeit erachtet, dass jedes Team die jeweiligen Lektionen für das Lehrerheft umformuliert und gegebenenfalls kürzt.

Die Mittel sind knapp und es muss genau kalkuliert werden. Dank der Werbung einer Bank im Booklet kann schließlich die Finanzierung gesichert werden. Außerdem müssen alle Übungen mehrmals durchgelesen und dem Layout angepasst werden. Die Zeit drängt. Ende April 2007 ist es endlich so weit: Ein Probe-Druck wird geliefert. Mitte Juni 2007, bei dem letzten Treffen in der koordinierenden Institution in Olching, kann das Übungsbuch zur großen Freude aller Mitwirkenden präsentiert und verteilt werden. Eine externe Evaluierung des Projektes wird im Auftrag gegeben.

Auswirkungen eines EU-Projektes auf eine „kleine“ Volkshochschule

Sicherlich ist es eine besondere Herausforderung für eine VHS unserer Größe, EU-Projekte durchzuführen. Der Einwohnerzahl von 25.000 kann der sehr hohe Anteil von 11.000 Einschreibungen gegenübergestellt werden, was die Bedeutung der Volkshochschule sichtbar unterstreicht: Schließlich hat sich statistisch fast jeder zweite Einwohner an der VHS eingeschrieben. Dennoch ist der Arbeitsaufwand bei der Durchführung eines EU-Projektes sehr hoch, und es stellt sich die Frage, welche Ergebnisse für die eigene Institution erzielt werden können.

Die VHS Olching ist der Überzeugung, dass Bildung eine europäische Angelegenheit ist und nicht nur eine örtliche. Sie sieht es als Teil ihres Bildungsauftrages, einen innovativen Beitrag zur besseren Kommunikation und Verständigung zwischen Völkern in Europa zu leisten. Mit zunehmender Zahl ausländischer Mitbürger/-innen in den Ländern der Europäischen Union werden neue Kompetenzen, Flexibilität und interkulturelles Verständnis erwartet. Durch die Arbeit in EU-Projekten erwerben die Mitwirkenden – Lehrende und Lernende – ganz nebenbei diese Kompetenzen. Sie sind offener und verständnisvoller für andere Kulturen und lernen, die Sicht der Anderen besser in eigene Überlegungen einzubeziehen. Daraus resultiert eine deutliche Qualitätssteigerung in der eigenen Bildungseinrichtung. Die Gemeinde wird in ihren sozialen Aufgaben besser unterstützt und kann sich dank einer kompetenten Volkshochschule z. B. auch im Austausch mit Partnerstädten profilieren.

Und nun?

Bei Kursleitertreffen, in Seminaren und verschiedenen Veranstaltungen (z. B. Kunsttage) wird immer wieder das Endprodukt des Projektes IDEA präsentiert und verteilt. Auch bei Tagungen wie z. B. der Landestagung des Bayerischen Volkshochschulverbandes wird das Booklet den Teilnehmer(inne)n zur Verfügung gestellt. Das Booklet ist auf Anfrage bei der VHS Olching erhältlich. Zusätzlich werden Schulungen für den Einsatz des erarbeiteten Materials angeboten. Angedacht ist auch, Schulungen mit den Partnern aus Inca und Padoua in der Kursdatenbank der EU anzubieten. Darüber hinaus werden zur Zeit Gespräche mit Verlagshäusern geführt, um das IDEA-Heft erneut zu drucken und zu verbreiten.

Hélène Sajons-Gilman, Volkshochschule Olching e. V., Olching

Titel: Intercultural Diversity in Educational Approach (IDEA)

Projektnummer: 05-DEU03-S2G01-000145

Projektdauer: 01. 08. 2005–31. 07. 2007

Koordination:

Volkshochschule Olching e. V.

Hélène Sajons-Gilman

Hauptstraße 82

82140 Olching

E-Mail: intercultural@sajons.com

Projektwebsite: www.idea-project.org

Partner:

CEPA Francesc de Borja Moll, Mallorca, Spanien

Escuela Oficial de Idiomas de Oviedo, Spanien

IT/CTP: Pietro Gusso, p.gusso@virgilio.it

Rete CTP della provincia di Padova, Italien

SP/CEPA: Susana Pons, susanapons25@hotmail.com

SP/Oviedo: Dolores Fernández Gavela,

mdoloresfg@educastir.princast.es

4. Kochen verbindet Generationen und Kulturen

Cross cooking & learning

Das Projekt „Cross cooking & learning“ wollte alte Kochtraditionen wiederentdecken und der Öffentlichkeit zugänglich machen und damit zugleich generations- und länderübergreifend neue Lernwege



gehen. Heutzutage sind viele Leute sehr daran interessiert, kochen zu lernen, gesund zu essen und zu leben. Unsere Gesellschaft tendiert dahin, alte (Koch-) Traditionen und das Wissen über die Zubereitung zu verlieren. Traditionelles Leben, besonders in ländlichen Gebieten, schließt sowohl die Produktion von Lebensmitteln und deren Zubereitung als auch gemeinsames Essen bei traditionellen Anlässen, privat und/oder in einer Community ein. Diese Aktivitäten unterstützen die Entwicklung des kulturellen und sozialen Lebens in lokalen Gemeinschaften, sie fördern die Herausbildung einer Identität und Verbundenheit mit der Umgebung, deren Traditionen und Menschen und sie sind ein Weg zur Integration und nachhaltigen Entwicklung lokaler Gemeinschaften.

Mit der Bildung von generationsübergreifenden Peergruppen haben die Partner versucht, diese Ziele zu erreichen, den lokalen Zusammenhalt zu stärken und den Beteiligten zugleich den Blick für Europa zu öffnen. Die Peergruppen stellten mehr als 150 Rezepte in einem Online-Kochbuch zusammen und veröffentlichten eine Auswahl davon in einer Printausgabe.

Projekthintergrund

Die Idee zum Projekt entstand während der Arbeit an einem Projektantrag für ein europäisches Kooperationsprojekt. Dazu hatte ich mich mit zwei potentiellen Partnern in Bukarest getroffen. Nach getaner Arbeit waren wir am Abend auf der Suche nach einem Restaurant mit typischer rumänischer Küche. Wir haben vergeblich gesucht, gegessen haben wir zwar, aber nicht typisch rumänisch, sondern eine Mischung aus europäischer Fastfood-Kost. Nach drei Tagen waren wir entschlossen, uns auf die Suche nach diesen Traditionen zu machen. Die Idee war schnell formuliert. Wir wollten alte Traditionen der Koch- und Kü-

chenkultur wiederentdecken und wir wollten dieses Wissen von Alt nach Jung transferieren. Noch auf dem Rückflug schrieb ich das Grobkonzept für das Cross cooking-Projekt. Das Kooperationsprojekt wurde nicht genehmigt, aber mit Shan Ashton von der Bangor University Wales hatte ich eine Partnerin gefunden, die sehr an dieser Idee interessiert war und über große Erfahrungen auf dem Gebiet der Entwicklung lokaler und regionaler Communities verfügt.



© cross-cooking & learning project

Methodik

Gemeinsam kochen und essen ist eine ursoziale Angelegenheit. Es ist sozusagen ein Bindemittel zwischen den Geschlechtern und Generationen. Dabei wird erzählt, werden Ideen, Gedanken und Kenntnisse ausgetauscht. So war es früher zumindest einmal, aber in vielen Familien ist genau das verloren gegangen bzw. ist reduziert auf wenige, zumeist festliche Anlässe im Jahr.

Besonders jüngere Menschen wissen selten etwas über die Traditionen ihrer Umgebung und was diese für ihr eigenes Leben bedeuten können und laufen so Gefahr, ihren Bezugspunkt in einer globalen Welt zu verlieren. Ältere Menschen, besonders Frauen in ländlichen Gebieten, leben oft isoliert am Rande unserer

schnellen, globalen Welt. Es scheint ihnen, als ob niemand ein Interesse daran hat, ihr Wissen und ihre Kenntnisse zu nutzen. Und diese Menschen selbst denken auch nicht daran, ihr Wissen methodisch und nachvollziehbar aufzubereiten. Diese beiden Phänomene fördern die Isolation, soziale und gesundheitliche Probleme bei Jungen und Alten.

Was lag da näher, als verschiedene Generationen zusammenzubringen? Deshalb hatten wir die Idee, dass jeder Partner in seiner Region, in seinem Land vier Peergruppen bildet, die aus mindestens zwei älteren und zwei jüngeren Teilnehmern bestehen sollten. Diese Peergruppen sollten sich selbst einen Namen geben und vertraglich vereinbaren, wie sie in den kommenden zwei Jahren zusammenarbeiten. Jede Gruppe sollte mindestens 20 Rezepte sammeln und online veröffentlichen, regelmäßig gemeinsam kochen und über die gemeinsame Arbeit ein Weblog führen. Dabei sollten die älteren Teilnehmer den jüngeren beibringen, wie man kocht und die jüngeren Teilnehmer sollten den älteren zeigen, wie man Computer für die Dokumentation und Kommunikation nutzen kann.

Der jeweilige Projektverantwortliche koordinierte die Arbeit der Peergruppen und achtete auf die Einhaltung der in den Gruppen geplanten Aktivitäten zur Realisierung der Projektziele.

Die Ziele des Projektes waren folgende:

- alte Kochtraditionen mit traditionellen lokalen Lebensmitteln wiederentdecken und bewahren,
- generationsübergreifend und interkulturell arbeiten und lernen,
- den Zusammenhalt bestehender Communities festigen und eine Chance zur internationalen Erweiterung bieten,
- die Beziehungen zu lokalen Aktivitäten vertiefen und den sozialen Zusammenhalt stärken,
- informelles Lernen unter Nutzung moderner Kommunikationsmittel befördern,
- den Beteiligten neue Möglichkeiten des Zusammenlebens und -lernens zeigen.

Alle Aktivitäten dieses Projektes sollten auf einer Projektwebsite dokumentiert werden. Das schloss sowohl die Arbeit der Peergruppen als auch das Management des Projektes ein. Bis auf sehr wenige Inhalte war die gesamte Arbeit von Beginn an öffentlich.

Umsetzung

Das Lernpartnerschaftsprojekt startete im September 2006 mit Partnern aus Wales, Italien, Ungarn, Finnland und Deutschland. Als Vertreter der deutschen Partnereinrichtung koordinierte ich das Projekt. Ich verfüge u. a. über professionelle Erfahrung bei der Integration von Content-Management-Systemen (CMS) zur Steuerung von Arbeitsabläufen, zur Entwicklung von Communities und für das Projektmanagement. Wir brauchten eine Mischung aus all dem und deshalb habe ich für das Projekt das „Open-source-CMS Drupal“ benutzt, um die Projektwebsite zu gestalten. Dieses System erfordert keinerlei spezifische Computerkenntnisse für den Benutzer. Es ist sehr einfach und intuitiv bedienbar und daher bestens geeignet für den Einsatz bei einer Zielgruppe mit geringen bzw. keinen Computerkenntnissen.

Zu unserem ersten Projektmeeting habe ich die Basisversion unserer mehrsprachigen Website mitgebracht und den Projektpartnern in einem Workshop die Bedienung erläutert. Gemeinsam haben wir verschiedene Feineinstellungen vorgenommen, und nach diesem Workshop waren alle in der Lage, die Website zu bedienen und dieses Wissen auch den Teilnehmern der Peergruppen weiterzugeben.

Ein weiterer wichtiger Punkt auf dem ersten Meeting war, eine Übereinkunft darüber zu finden, wie wir zusammenarbeiten und kommunizieren wollen. Wir haben eine gemeinsame Strategie zur Evaluation unserer Arbeit entwickelt und im Detail den Weg zur Bildung von Peergruppen besprochen. Diese ausführliche Diskussion und der Workshop zur Bedienung der Projektwebsite beanspruchten das gesamte Meeting, aber damit legten wir den Grundstein für unsere erfolgreiche Projektarbeit. Jetzt konnten wir alle anfangen, an der Realisierung der Projektziele zu arbeiten.

Die Bildung von Peergruppen, bestehend aus Mitgliedern verschiedener Generationen, und der Beginn der gemeinsamen Arbeit haben deutlich mehr Zeit in Anspruch genommen, als ursprünglich geplant. In allen Partnerländern war es aus verschiedenen Gründen schwierig, zu verbindlichen Absprachen zu kommen und mit der gemeinsamen Arbeit zu beginnen. Wir erlebten genau die Situation, die wir in unserem Antrag formuliert hatten: Die Älteren konnten sich nicht vorstellen, dass jemand ein langfristiges Interesse an ihnen hat und waren teilweise sehr verschlossen. Auch sind wir davon ausgegangen, dass die jünge-

ren Teilnehmer neuen Technologien aufgeschlossener gegenüberstehen als die der älteren Generation.

Doch die Vorbehalte auf beiden Seiten waren groß und erschwerend hinzu kam oftmals auch eine mangelhafte technische Infrastruktur. Nicht alle Teilnehmer verfügten über einen Computer oder einen Internetzugang. Es war eine Menge Organisation notwendig, um die Arbeitsumgebungen zu organisieren. Nicht jeder Partner erhielt dabei ausreichend Unterstützung von seiner Einrichtung, viel Arbeit wurde in privater Zeit erledigt. Die Bildung der Peergruppen war nicht wie geplant im Dezember 2006 vollendet, sie zog sich bis in das Frühjahr 2007 hin. Erst im März 2007 hatten sich alle Gruppen etabliert und ihren Arbeitsrhythmus gefunden. Abneigung und Angst, einen Computer zu benutzen, waren deutlich ausgeprägt. Alle Peergruppen erhielten ein Training zur Bedienung der Website. Für viele Teilnehmer war es eine Überraschung, wie einfach es doch war, etwas online zu veröffentlichen. Es war für alle sehr motivierend, selbst Einträge zu schreiben und Bilder zu veröffentlichen. Dennoch blieb die Mitarbeit am Projekt für einige Peergruppen-Teilnehmer eine zusätzliche zeitliche Belastung, die sie teilweise nur schwer in ihren normalen Tagesablauf einbauen konnten.

Die Peergruppen sind so unterschiedlich wie die Regionen und Länder, aus denen sie sind. Sie haben eine sehr unterschiedliche Alterstruktur, zu Beginn dieses Projektes war das jüngste Mitglied 17 Jahre alt und das älteste Mitglied war ein Mann von 76 Jahren. Einige Gruppenmitglieder kannten sich schon aus der Arbeit in ihren Communities, manche gehören zu einer Familie oder sind Nachbarn. Wir befragten unsere Gruppen zu Beginn des Projektes u. a. dazu, was sie sich selbst von diesem Projekt versprechen. Die Mehrheit wollte kochen lernen und sich IT-Skills aneignen und natürlich, fast alle wollten andere Menschen kennenlernen. Am Ende des Projektes haben wir die Peergruppen nochmals befragt. Diesmal wollten wir u. a. wissen, was sie während der Arbeit im Projekt gelernt haben und was ihnen am besten gefallen hat. Die Antworten entsprechen mehrheitlich den Erwartungen: Fast alle haben besser kochen gelernt und sich IT-Skills angeeignet. Und alle haben angegeben, durch die Arbeit in Peergruppen sich und andere Menschen besser kennengelernt zu haben.

Wie eingangs beschrieben, die Arbeit in den Peergruppen war von einigen unvorhersehbaren Ereignissen beeinflusst. Die Gruppen waren außerdem oft größer als geplant. Es wurde eine Menge an alten Geschichten erzählt, was uns

dazu veranlasst hat, diese in das Online-Kochbuch zu integrieren. Schnell waren auch traditionelle Rezepte gesammelt und gekocht. Die monatlichen Peergruppen-Treffen entwickelten ihre ganz eigene Dynamik und wurden zu einem Ort des Austausches von persönlichen und regionalen Dingen.



© cross-cooking & learning project

Jedoch, das alles zu dokumentieren erforderte viel Überzeugungskraft und Koordination durch die Projektverantwortlichen. Wir haben unsere Strategie deshalb etwas geändert und im zweiten Projektjahr mehr Augenmerk auf die regelmäßige Dokumentation der Projektarbeit durch die Peergruppen gelegt. Die Teilnehmer erhielten sehr intensive Schulungen über die Grundlagen des Internet, darüber, wie man mit einer Digitalkamera fotografiert, wofür Weblogs gut sind usw. Teilweise nahmen sie an regulären Kursen in den Partnereinrichtungen teil.

An jedem Projekttreffen haben Peergruppenmitglieder teilgenommen, und immer haben wir gemeinsam mit Teilnehmern aus den regionalen Peergruppen zusammen gekocht. Es waren oftmals sehr bewegende Begegnungen, denn viele waren zum ersten Mal ins Ausland gereist. Einer der Höhepunkte zum Abschluss des ersten Projektjahres war zweifellos das Meeting in Leipzig, wo die komplette Leipziger Peergruppe gemeinsam mit Teilnehmern aus allen Partner-

einrichtungen ein internationales Menü gekocht hat. Es war wunderbar zu erleben, wie Menschen, die verschiedene Sprachen sprechen, miteinander kochen, „reden“ und in Kontakt bleiben. Dieses Meeting war so motivierend für die teilnehmenden Senioren, dass sie sogar mit Digitalkameras fotografiert, die Bilder auf die Website gestellt und selbst einen Blog-Eintrag geschrieben haben.

Projektergebnisse

Am Sichtbarsten ist die beeindruckende Zahl von Rezepten und alten Geschichten rund ums Kochen und Essen, welche in einem Online-Kochbuch auf der Projektwebsite veröffentlicht sind. Eine Auswahl davon wurde in einer Druckausgabe zusammengestellt, in alle Sprachen der teilnehmenden Projektpartner übersetzt und in einem Print-on-demand-Verlag veröffentlicht. Das Buch kann zum Selbstkostenpreis des Verlages erworben werden. Ebenfalls steht ein kostenloser Download des kompletten Buches zur Verfügung. Auch die Online-Rezepte sind teilweise in mehreren Sprachen verfügbar. Die Projektwebsite selbst ist mehrsprachig und hält die einfache Möglichkeit bereit, alle Inhalte online zu übersetzen. So mancher Peergruppenteilnehmer hat damit angefangen, seine englischen oder anderen Sprachkenntnisse aufzufrischen.

Ebenfalls unübersehbar ist das Projektweblog, welches nicht nur von den verantwortlichen Partnern, sondern auch von Peergruppen geführt wurde. Für die überwiegende Zahl der Beteiligten (Peergruppen und Projektpartner) war es das erste Mal, dass sie dieses Medium benutzt haben. Wenngleich es vielen noch schwer fällt, sich zu überwinden, einen Computer zu benutzen und etwas öffentlich zu posten, einige haben ihre Scheu überwunden. Die einfache Möglichkeit des Bilderuploads in die Galerie der Website entwickelte sich zu einem „Killerargument“, sich vor den Computer zu setzen. Denn schließlich wollte jeder sehen, ob er oder sie im Internet ist. Einige kauften sich eine Kamera und begannen zu fotografieren.

Nicht nur die Projektarbeit wurde auf der Projektwebsite dokumentiert. Alle Partner einigten sich von Beginn an auch darauf, alle relevanten Dokumente auf dieser Website zur Verfügung zu stellen. Für wiederkehrende Abläufe wurden Webformulare entwickelt, beispielsweise für die Organisation der Projektmeetings, für die Evaluation der Meetings und der Peergruppenarbeit. Die Partner haben diese Arbeitsorganisation schätzen gelernt und setzen die gleiche Basis in anderen Projekten ein.

Die Projekttreffen ermöglichten uns, andere Sprachen und Kulturen kennenzulernen, wir sahen wunderschöne Orte und haben viele Leckereien gekostet. Wir lernten von- und miteinander Kochen, Webtechnologien zu benutzen und wir lernten einander besser kennen und verstehen. Wir haben Freundschaften über Generationen und über die Grenzen hinweg geschlossen und die europäische Idee mit unseren Gedanken, Ideen und Handeln erlebbar gemacht.

Wie geht es weiter?

Jeder nimmt viele Anregungen aus diesem Projekt mit nach Hause. Wir können für uns in Anspruch nehmen, die Stärkung des sozialen Zusammenhaltes und die Förderung lokaler Aktivitäten, eines unserer Projektziele, erreicht zu haben. In jedem Partnerland hat sich zumindest je eine der Peergruppen so fest etabliert, dass sie auch künftig weiterhin regelmäßige Aktivitäten unternehmen will. Teilweise wollen sich die Gruppen lokal engagieren, teilweise nutzen sie ihre gewonnenen Kontakte für ganz private Belange. Für viele, zumeist ältere Teilnehmer, ist das ein Schritt heraus aus ungewollter Isolation. Sie haben durch das Projekt eine hohe Wertschätzung ihrer Kenntnisse erfahren und Selbstvertrauen (zurück)gewonnen.

An diese Ergebnisse anknüpfend, haben die Projektpartner ein Multilaterales Projekt beantragt. Die Idee ist, das umfangreiche Wissen der älteren Generation zu bewahren und anderen in Form von Lernmodulen zugänglich zu machen. Dabei wollen wir natürlich moderne Medien und Internettechnologien benutzen. Der Weg ist auch gleichzeitig ein Ziel: lernen, diese Medien zu benutzen, um anderen Wissen zu vermitteln.

In ähnlicher Form werden wir alle die Ergebnisse des Projektes aufgreifen und in unseren Einrichtungen verwenden:

- Wir werden, wenn möglich, in Peergruppen arbeiten, denn das hat sich als gute Methode informellen Lernens herausgestellt.
- Wir wollen mehr ältere Menschen aktiv in unsere Arbeit einbeziehen, als Tutoren, als Mentoren.
- Wir werden agiles Entwickeln von Projektplattformen dem "klassischen" Procedere vorziehen. Die Peer-to-peer-Formulierung von Anforderungen durch die Benutzer und deren zeitgleiche bzw. zeitnahe Realisierung ist ein mehrdimensionaler, intensiver und motivierender Prozess für alle Beteiligten.

Und, wir bleiben miteinander in Kontakt!

Christine Graf, eduate.eu, Eilum

Titel: Cross cooking & learning

Projektnummer: 07-DEU01-GR04-00187-2

Projektdauer: 01. 08. 2006–31. 07. 2008

Koordination:

eduate.eu

Christine Graf

Ollaweg 7

38170 Eilum

E-Mail: info@cross-cooking.eu

Projektwebsite: <http://www.eduate.eu>

Partner:

Bangor University Wales, Großbritannien

Cooperativa Cramars, Italien

Gregus Máté Agricultural Secondary Technical and Vocational School,
Ungarn

Marthaförbundet (The Swedish Martha Association in Finland), Finnland

5. Europa erzählt: Lebensgeschichten junger Zeitzeugen Perceptions and Understanding through Life Stories in Europe (PULSE)

Im PULSE-Projekt wurden in Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland und Großbritannien mit der Methode „Oral-History“ 30 ausführliche lebensgeschichtliche Interviews mit jungen europäischen Frauen wie Männern zwischen 18 und 25 Jahren durchgeführt. Die Zeitzeugeninterviews gaben Einblicke in die persönliche Geschichte, die aktuelle Lebenssituation sowie die Erwartungen, Hoffnungen und Bedenken gegenüber Europa und dessen Bewohner(inne)n. Mit dieser Methode gelang es, Geschichte dort festzuhalten, wo sie lebendig ist: am Puls der Menschen.



Ein Projektergebnis war eine in jedem Partnerland gezeigte und jedem Land auch anschließend zur Verfügung stehende Ausstellung, in der Auszüge aus den Oral-History-Interviews sowie ergänzende Fotos Kenntnisse über die Prägnungen und Einstellungen der einzelnen Menschen der verschiedenen Staaten und ihre Lebensweise vermittelten.

Projekthintergrund

Das Projekt PULSE wurde als GRUNDTVIG Lernpartnerschaft zwischen 2006 und 2008 von der Technischen Hochschule Odense, Dänemark, der Arbeiterakademie Kauniainen, Finnland, der Stadtbibliothek Viljandi, Estland, dem Basingbourn Bildungszentrum, Großbritannien und dem Stadtmuseum und Kulturbüro der Stadt Norderstedt durchgeführt. Die deutschen Partner waren die Initiatoren des Projektes und koordinierten es. Die Ursprungsidee zu dem Projekt wurde bereits 2005 auf einem Kontaktseminar in Tallinn, Estland, den Interessenten vorgestellt. Im November 2005 fand ein vorbereitender Besuch in Lasi, Rumänien, statt, in dessen Folge acht Institutionen einen Antrag auf Projektteilnahme stellten, fünf von ihnen bekamen eine Zusage.

Projektidee

Der Titel PULSE ist ein Akronym und steht für „**P**erceptions and **U**nderstandings through **L**ife **S**tories in **E**urope“ (übersetzt: „Wahrnehmungen und Verständnis durch Lebensgeschichte(n) in Europa“). Der Titel weist auf die Projektidee hin: Mit Hilfe der Methode „Oral-History“ sollten junge europäische Zeitzeugen in ausführlichen lebensgeschichtlichen Interviews über ihre persönliche Geschichte, ihre aktuelle Lebenssituation sowie ihre Erwartungen, Hoffnungen und Bedenken gegenüber Europa und den Bewohner/-innen anderer EU-Staaten berichten.

Projektziel

Ziel des Projektes war es, mit Hilfe der Oral-History-Methode etwas über die Lebensgeschichte und die Einstellungen junger Europäer zu erfahren. Zudem sollten Ressentiments und Vorurteile der EU-Bewohner(inne)n gegenüber anderen gegenwärtigen oder zukünftigen Ländern und Bewohner(inne)n der EU aufgespürt, deren Ursachen verdeutlicht und abgebaut werden. Über die Veröffentlichung der Projektergebnisse in einer Ausstellung sollten auch die Ausstellungs-



besucher zum Nachdenken über ihre eigene Einstellung zu Europa und seinen Bewohnern angeregt werden. In dem Projekt wurde Gender-Mainstreaming durchgängig verankert.

Methodik

Wir vereinbarten, je ein Arbeitstreffen in jedem Projektpartnerland durchzuführen, um die Partnerorganisationen und die jeweiligen EU-Staaten kennenzulernen und den Aufwand für die Projekttreffen gerecht zu verteilen. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt und viel zum gegenseitigen Kennenlernen und Verständnis beigetragen. Die Auftaktveranstaltung fand bei den Initiatorinnen des Projektes in Norderstedt vom 06.–10. 10. 2006 statt. An diesem Treffen nahmen je zwei Partner/-innen der fünf beteiligten Organisationen teil. Auf dem Projektmeeting wurde die Oral-History-Methode als Voraussetzung der durchzuführenden Interviews eingehend behandelt. Unter anderem trafen wir mit dem in Hamburg-Bergedorf beheimateten Projekt „Kollektives Gedächtnis“ zusammen, bei dem diese Methode schon länger angewandt wird. Die Partner einigten sich auf die weitere Vorgehensweise und entwickelten einen Leitfaden und den halboffenen Fragebogen für die Interviews.

Insgesamt wollten wir sechs Interviews mit jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren pro Land durchführen, darunter jeweils drei junge Frauen und Männer. Mindestens ein Interviewpartner aus jedem Land sollte einen Migrationshintergrund haben, ein weiterer aus der Gruppe der sozial benachteiligten Menschen kommen. Bei Zustimmung der Interviewpartner/-innen nahmen wir die Gespräche digital auf und verschriftlichten sie anschließend. Außerdem fotografierten wir – ebenfalls mit ihrem Einverständnis – die Zeitzeugen. Diese Bilder sollten für die abschließende Ausstellung ohne Namen- oder Nationalitätsangabe zur Verfügung stehen. Interessant war, dass bei dem Treffen die unterschiedlichen Mentalitäten und Erwartungen der Projektpartner deutlich wurden, etwa bei der jeweiligen Einstellung zur eigenen Nationalität (in Deutschland erst durch die Fußballweltmeisterschaft positiv besetzt) oder bei der Wichtigkeit vollständig gewährleisteter Anonymität (wir diskutierten, ob wir allein mit der Frage nach einem Foto dem/der Interviewpartner/-in zu nahe treten könnten).

Bis zum Folgetreffen in Großbritannien im März 2007 führte jedes Land die Hälfte der Interviews durch, wichtige Interviewpassagen wurden als Gesprächsgrundlage ins Englische übersetzt. In Großbritannien diskutierten wir die bishe-

rigen Gesprächserfahrungen. Der erarbeitete Leitfaden sowie der halboffene Fragebogen hatten sich als sinnvoll erwiesen. Unser Projekt hatte nun auch ein gemeinsames Logo. Anhand der übersetzten Interviewpassagen erarbeiteten wir folgende Themenschwerpunkte für eine Ausstellung:

- Kindheit der Interviewten
- Nationalität
- Was bedeutet mir Europa
- Besondere Erlebnisse
- Blick in die Zukunft

Über das Endprodukt, die gemeinsame Ausstellung, haben wir auf der dritten Projektkonferenz in Dänemark Anfang November 2007 intensiv diskutiert und Übereinstimmung über ein in Grundzügen einheitliches Konzept erzielt. Ausgewählt wurden Zitate aus den zuvor ins Englische übersetzten Interviewpassagen zu den oben erwähnten Themenschwerpunkten. Einzelne Aussagen seiner Interviews „übersetzte“ jeder Partner in den folgenden Monaten in Fotografien, die einen neuen Blickwinkel auf die Aussagen eröffneten. So entstanden zusätzlich zu den Zitaten und Portraitfotos ca. 70 interpretierende Aufnahmen. Die Partner einigten sich darauf, die Ausstellungen in den jeweiligen Ländern in der Landessprache oder zweisprachig zu zeigen, so dass eine Rückübersetzung notwendig war. Jedes Land erhielt damit seine eigene Ausstellung in passendem Format, die nach Projektabschluss auf verschiedene Art und Weise für weitere Weiterbildungsvorhaben genutzt werden kann.

Projektergebnisse

Anfang April 2008 wurde die Ausstellung „PULSE – Am Puls Europas – Impressionen junger Menschen“ gemeinsam von allen Projektpartnern in Estland fertiggestellt und durch



© Marlen v. Xyländer

Lehrende und die erstmals anwesenden Lernenden (aus der Gruppe der Interviewpartner) eröffnet. Bis zur Sommerpause zeigten alle beteiligten Länder die Zitate und Fotografien.

In Deutschland wurde die Ausstellung im Stadtmuseum Norderstedt am 13. 04. 2008 feierlich eröffnet. Die Koordinatorin stellte das Projekt vor, zwei Kinderchöre sangen Europalieder und der Europaabgeordnete Willy Piecyk hielt die Eröffnungsrede. Die ortsansässige Europaschule Copernicus-Gymnasium ergänzte die Ausstellung durch eigene Umfrageergebnisse und Collagen sowie Skulpturen zum Thema Europa. In einer Hörstation konnten die Besucher erraten, welche Nationalhymne zu welcher Landessprache gehörte. Sie war auch Teil eines Quiz, in dem das Wissen über die PULSE-Länder getestet werden konnte. Als Gewinn winkten Präsentkörbe mit kulinarischen Köstlichkeiten aus den beteiligten Ländern.

In Großbritannien und Dänemark fanden im Mai ebenfalls erfolgreich die PULSE-Präsentationen statt. Die finnische Ausstellung besuchten die Projektpartner bei ihrem Abschlusstreffen im Juni 2008. In Finnland erfolgte auch eine gemeinsame Evaluation der Ausstellungen in den verschiedenen Ländern und des Gesamtprojektes durch anwesende Lernende und Lehrende. Nun wurde auch die anvisierte Projektwebsite vom dänischen Partner vorgestellt.

Das PULSE-Projekt ermöglichte den an der Lernpartnerschaft beteiligten Lehrenden und Lernenden, bei den Treffen und in der Arbeit an den Interviews Gemeinsamkeiten zu entdecken, Verschiedenheiten schätzen zu lernen und dadurch Vorurteile abzubauen. Jeder Partner verfügt nun über sechs ausführliche Interviews und die Ausstellung, die zukünftig auch noch für andere Projekte und die regionale Geschichtsforschung genutzt werden können.

Die Veröffentlichung der Projektergebnisse in der Ausstellung stärkte bei den Besuchern das Bewusstsein, Angehörige(r) einer Nation mit eigener Geschichte und eigenem Hintergrund zu sein, gleichzeitig aber viele Gemeinsamkeiten mit anderen Europäern zu haben. Die Reaktionen der Ausstellungsbesucher zeigten, dass sie die persönlichen Aussagen der jungen Interviewpartner berührten und zum Nachdenken über die eigene Einstellung anregten.

Marlen v. Xylander, Kulturwerk, Stadtmuseum und Kulturbüro, Norderstedt

Titel: PULSE –
Perceptions and Understanding through Life Stories in Europe
Projektnummer: 06-DEU03-S2601-0043-1
Projektdauer: 01. 08. 2006–31. 07. 2008

Koordination:

Stadt Norderstedt, Kulturwerk, Stadtmuseum und Kulturbüro
Marlen v. Xylander
Friedrichsgaber Weg 290
22846 Norderstedt
E-Mail: m.v.xylander@gmx.de
Projektwebsite: <http://pulse.popsmart.dk>

Partner:

Bassingbourn Village College, Großbritannien
Odense Tekniske Skole, Dänemark
Työväen Akatemia, Finnland
Viljandi Linnaraamatukogu, Estland

6. „Michael gurgelte unheimlich freundlich ...“ Prejudice as a Path (PAP)

Sind Schotten wirklich so geizig, wie man immer sagt, die Deutschen fleißig, ordentlich und humorlos, die Spanier feurig oder die Portugiesen traurig? Auch mit solchen – noch relativ harmlosen – Vorurteilen und nationalen Stereotypen sollte sich das Projekt „PAP – Prejudice as a Path“ (auf Deutsch: Vorurteil als ein Pfad) befassen. Die Partner aus Deutschland, Spanien, Schottland, Portugal, Dänemark und Slowenien wollten Wege finden, wie aus Vorurteilen, die wir alle haben, Neugier und aus Neugier wiederum neues Wissen um Eigenart und Kultur der anderen und auch der eigenen Nation oder Kultur entstehen kann. Auch die gemeinsamen kulturellen Wurzeln und Grundüberzeugungen im neuen großen Europa sollten zur Debatte stehen. Das Ziel war, Vorurteile produktiv werden zu lassen, Ängste abzubauen, Erkenntnisdrang zu wecken und den Schüler(inne)n mehr Sicherheit beim Bewegen auf internationalem Parkett zu geben.

Projekthintergrund

Gerade in einer Situation, in der ein wachsendes Europa immer mehr Ängste und Abwehrmechanismen gegenüber realer oder gefühlter Entfremdung hervorbringt, war den Partnern wichtig, ihren Schüler(inne)n nicht mit dem moralischen Zeigefinger oder verharmlosender Einigkeitsrhetorik zu kommen, sondern erst einmal eine Bestandsaufnahme der Ängste, Stereotypen und Vorurteile zu versuchen, um sie im zweiten Schritt zu reflektieren und zu vergleichen, um schließlich zu Methoden zu gelangen, die im besten Sinne Erkenntnis- und Bewusstwerdungsprozesse initiieren können.

Dies war der Stand der Dinge, als sich im November 2004 im slowenischen Bled während eines Kontaktseminars¹ der Kern der späteren PAP-Gruppe² zusam-

- 1 Die Bedeutung solcher Kontaktseminare kann nicht hoch genug bewertet werden. Nach meiner persönlichen Erfahrung spielt die passende „Chemie“ zwischen den Partnern eine größere Rolle für das Gelingen einer Lernpartnerschaft als ein noch so klug ausgefeiltes Konzept. Ob die Chemie stimmt, wird man aber nur im persönlichen Kontakt erfahren können.
- 2 Wir hätten sicherlich eine andere Abkürzung gewählt, wenn die Schotten schon dabei gewesen wären. Leider stellte sich erst später heraus, dass „pap“ im schottischen Dialekt durchaus eine – leicht zotige – Bedeutung hat.

menfand und seine Ziele formulierte. Zu diesem Zeitpunkt konnten wir noch nicht wissen, welche eine spannende, produktive und alle weiterbringende GRUNDTVIG 2 Lernpartnerschaft uns erwartete. „*It was my first EU-project – what can I say, it was like the first love, short, intensive, great, unforgettable, incredible, would like to last...*“³. Mit diesen Worten verabschiedete sich die slowenische Partnerin zwei Jahre später von ihren Mitstreitern in Sachen Vorurteile.

Für jedes der zwei Projektjahre waren drei Gruppentreffen in den jeweiligen Ländern geplant, dabei sollte mindestens eines unter Beteiligung der Schüler/-innen stattfinden. Anreisetag war jeweils donnerstags, am Sonntag wurde zurückgefliegen. Die Arbeit sollte zwar ein großes Ziel verfolgen, jedoch von Treffen zu Treffen fortentwickelt und mit neuen Schwerpunkten versehen werden – schließlich sind die GRUNDTVIG 2-Projekte als prozess-, nicht als ergebnisorientierte Lernpartnerschaften gedacht. Solch ein relativ offenes Konzept fand bei den „nördlichen“ Kollegen (Dänemark, Deutschland, Schottland) spontan Zustimmung, bei den „südlichen“ (Spanien, Portugal; Slowenien nahm eine Mittelposition ein) musste Überzeugungsarbeit geleistet werden. Hier ist der Druck der Schulleitungen, repräsentative Papiere – und seien sie noch so belanglos – oder sonstige Produkte vorzeigen zu können, offenbar größer.

Projektergebnisse

Das erste Treffen (September 2005) in Pombal, Portugal, diente zunächst dem Kennenlernen. Deutlich wurde, dass zwar alle beteiligten Schulen oder Institutionen im weitesten Sinne den beruflichen Schulen zuzurechnen waren, jedoch die fachliche Ausrichtung und die Organisationsstruktur, was zum Beispiel die Verweildauer der Lernenden an der Schule betrifft, stark divergierte. Man einigte sich, die Zeit bis zum nächsten Treffen für die Entwicklung von Analysematerial zu nutzen. Die Max-Eyth-Schule wurde beauftragt, eine Website zu entwerfen, die im Februar 2006 in Schottland auf dem zweiten Projekttreffen von zwei Schülerinnen präsentiert werden konnte.⁴

³ Dokumentation und Materialsammlung „Prejudice as a Path“, Ailsfeld 2007 (Selbstverlag), S. 179.

⁴ Website-Design ist sicherlich eine Aufgabe, die man Schülern mit entsprechendem fachlichem Hintergrund übertragen kann, allerdings ist die Pflege einer solchen Internetseite eine Aufgabe, die Schüler ohne kontinuierliche Betreuung durch einen Fachlehrer auf Dauer überfordert.

In Greenock zeichnete sich bereits ein erstes Zwischenergebnis ab: Man kann sich nicht mit den Vorurteilen anderer beschäftigen, ohne die eigenen zu reflektieren. Oder anders formuliert: Unsere Schüler/-innen entsprachen nicht unseren eigenen Vorurteilen. Nationale Stereotypen, wie sie eingangs formuliert wurden, spielten keine Rolle. Das ist aber kein Ausdruck interkultureller Kompetenz, sondern in der Regel blankes Unwissen. Zwar wurden die Deutschen häufig mit „laut und arrogant“ (Deutsche im Urlaub?) in Verbindung gebracht, Dänemark war als Legoland präsent, Spanien kannte man als Sandstrand mit Hotel, aber allgemein wussten Schüler/-innen sehr wenig über Europa, so wenig, dass es nicht einmal für Vorurteile reichte. Die Existenz eines Staates wie Slowenien wurde in der Regel mit Erstaunen zur Kenntnis genommen. Eine dänische Schülergruppe hatte z. B. vermutet, dass in diesem Land der Verkehr weitgehend auf der Basis von Kamelritten geregelt sei. Die slowenischen Kamele avancierten zum Running-Gag des Projektes, wobei die Slowenen selbst diese Tiere allenfalls in der eigenen Regierung vermuten wollten. Ansonsten waren die Kenntnisse der Schüler/-innen weitgehend auf die Vereinsangehörigkeit einiger Fußballspieler beschränkt. Auffällig war, dass in Schottland die Deutschen häufig wie Klischeebilder aus der Nazizeit gesehen wurden: blond, blauäugig, groß. Die schottischen Kollegen führten das auf den hohen Stellenwert, den der Zweite Weltkrieg im Curriculum der Schule einnimmt, zurück. Außerdem seien in den letzten Jahren viele Filme über den Nationalsozialismus im Fernsehen gelaufen – ein absurdes Ergebnis aufklärerischer Bemühungen.

Vorurteile, Stereotypen und Ängste gegenüber abgrenzbaren Gruppen hatten unsere Schüler/-innen eher im persönlichen Nahbereich. Arbeitsimmigranten in Spanien, Roma in den sogenannten Südländern (Slowenien, Spanien und Portugal), Behinderte waren die wichtigsten Gruppen, die Ziele von Vorurteilen sind. Dazu kamen religiös basierte Vorurteile. Erstaunlich für die anderen Partner war, dass in Portugal und Südspanien offenbar auch Vorurteile gegen Auswanderer bestehen.

Konsequenz aus dieser ersten Bestandsaufnahme war der Beschluss, sich mehr den Themen wie Religion, Behinderung, Zigeuner und Gewalt zuzuwenden, die bereits erprobten Materialien und Methoden (Fragebogen, Bilderassoziation) auszutauschen und anzuwenden und die Ergebnisse auf dem folgenden Treffen im Juni 2006 in Odense, Dänemark, von den Schülerdelegationen vorstellen und diskutieren zu lassen.

Außerdem sollten Informationsmaterialien in englischer Sprache über die einzelnen Länder verteilt werden, die bei Bedarf im Englischunterricht gut einsetzbar waren. Ob allerdings auch im Raum Glasgow Englisch als Fremdsprache angeboten wird, entzieht sich meiner Kenntnis. Eine Schülerin der Max-Eyth-Schule charakterisierte den Klang des Glasgower Dialektes wie folgt: *„Auch die andern, die Slowenen, die Portugiesen, Spanier und die Dänen waren gut zu verstehen. Nur die beiden Schotten, die hatten einen Dialekt, der klang ja ganz hübsch, nur nicht Englisch. Man darf sich den Glasgow-Sound ungefähr so vorstellen: Einer gurgelt mit seinem Badewasser und verschluckt sich dabei an aufgeweichten Kartoffelchips. Michael war besonders schlimm, natürlich nicht persönlich, Michael gurgelte unheimlich freundlich.“*⁵

Natürlich war der Spracherwerb ein durchaus erwünschter Nebeneffekt des Projektes. Hier boten die internationalen Seminare mit den Schülern ideale Voraussetzungen: *„Wir vier deutschen Schüler konnten uns natürlich auf Deutsch unterhalten, in Anwesenheit Anderssprachiger jedoch benutzten wir Englisch zur Kommunikation, damit es nicht zu Missverständnissen kommt, und um alle in das Gespräch mit einzubeziehen.(...) Manchmal merkten wir gar nicht, dass wir unter uns waren, und plauderten munter auf Englisch weiter.“*⁶

Einer der schottischen Schüler schreibt in seiner Reflexion: *“We were really impressed by the other students’ knowledge of English and it made us realise that we should be making some attempt at communicating with our fellow Europeans in their languages.”*⁷

Den vorläufigen Höhepunkt der Lernpartnerschaft markierte das dritte Treffen in Odense. Die Schüler/-innen aus den Partnerländern präsentierten die Ergebnisse der Recherchen über die eigenen Vorurteile, die im wesentlichen das bestätigten, was sich in Grennock bereits angedeutet hatte, hier aber zu umfangreich wäre, um im Einzelnen ausgeführt zu werden. In einer sehr witzigen Präsentation zeichnete eine Schülerin aus Slowenien die Vorurteile nach, die es zwischen den einzelnen Regionen des Landes gibt – alle, so das Fazit, nur der Spiegel der eigenen Unzulänglichkeiten.

Beeindruckend war ein Film der Portugiesen, die im Anschluss an eine Ausstellung zum Thema Gewalt die Schüler frei assoziieren ließen. Die portugiesischen

5 Dokumentation und Materialsammlung, a. a. O., S. 28.

6 ebd.

7 ebd., S. 25.

Antworten waren englisch untertitelt. Die Gruppe aus Linares präsentierte einen selbstgedrehten Film, in dem eine Außerirdische mit den Vorurteilen über Spanien aufräumt.

Die intensive Arbeitsatmosphäre des ersten Jahres PAP und in Odense kommentiert Eileen Daly (Schottland) in ihrer Reflexion: *“Throughout the year students have benefited from the free exchange of teaching/learning materials between the project partners. E-mails, word documents, dvds, cdroms etc. have been flying fast and furious across Europe, I can assure you. I’ve had to deal with them! (...) The wonderful thing about the Odense meeting was the atmosphere created by the young people. Their enthusiasm and sense of fun was infectious. Friendships were made. E-mails were exchanged. The students themselves said that it was an experience they would always remember.”*⁸

Das zweite PAP-Jahr sollte einen stärkeren methodischen Schwerpunkt erhalten. Man einigte sich, den Weg, Unterrichtseinheiten, Material, Methoden und Erfahrungsansätze fortzuschreiben und auszutauschen. Zum Schluss sollte alles in einer Dokumentation zusammengefasst werden.

Zum ersten Treffen des neuen Schuljahres in Alsfeld wurden von zwei Expertinnen unterschiedliche Methoden des interkulturellen Lernens vorgestellt und kritisch überprüft. Es stellte sich allerdings heraus, dass die PAP-Mitglieder zum Teil schon deutlich weiter waren als die Expertinnen. Gleichwohl brachte dieses Seminar durchaus neue Ansätze. Die Max-Eyth-Schule konnte die Ergebnisse eines Projekttages zum Thema „Religionen“ präsentieren. Ziel dieses Tages war es, die sogenannten abrahamitischen Religionen (Christentum, Judentum und Islam) in einen Dialog zu bringen und den Schüler(inne)n im Gespräch mit Vertretern dieser drei Religionen Einblick in die Gemeinsamkeiten und Unterschiede nahezubringen. Überrascht waren die Schüler/-innen über das hohe Maß an Gemeinsamkeiten in den jeweiligen Grundüberzeugungen.

In Alsfeld wurde beschlossen, dass die Teilnehmer/-innen eine Reihe von Essays schreiben sollten, die zum einen die theoretische Lücke, die sich in dem deutlich handlungsorientierten Projekt aufgetan hatte, schließen sollten, zum anderen eine qualitative Evaluation des gesamten Prozesses bilden konnten.

8 ebd., S. 17f.

In ihrem Essay betrachten Nathalie Ferret, Carla Monteiro und Maria Manuela Marques aus Portugal das Phänomen Vorurteil aus einer existentialistischen Sicht, deuten Vorteile als einen notwendigen Teil der „Selbsterfindung“. Das Reden über Vorurteile sei eine permanente Suche nach dem Selbst. Ob Vorurteile wohlmöglich positiv zu deuten seien, wollen die Autorinnen aber doch, wie eine ganze Reihe anderer Fragen, uns allen überlassen.

Darja Kovačič (Slowenien) und Arno Zierk (Deutschland) sehen die Vorurteile als unsere Spiegel. Anhand des Umganges der slowenischen Gesellschaft mit den Zigeunern im Lande zeigt Kovačič, dass das angebliche Leben dieser Gruppe verletzend deutlich macht, wie entfremdet die Slowenen in ihrem Gefängnis aus langen Arbeitstagen, der Jagd nach Geld und Vernachlässigung der Familie leben. Sie kommt zu dem Schluss: *“Thank you, Gypsies, I’ve realized one or two things myself. I’ll take a day off tomorrow; I’ve still got thirteen free days to use from last year’s leave. (...). This is the way to learn and grow without judging neither my students, nor colleagues, nor neighbours, nor myself. Moreover, with my own gradual change, I can offer a mirror to anyone who wants to see a part of him/herself in it. What is left is just support, encouragement and the decision FOR. FOR change.”*⁹

Ganz in diesem Sinne fasst Mogens Victor Andersen (Dänemark) das Ergebnis unserer Bemühungen so zusammen: *“Our conclusion so far is: we can’t prevent, we must accept and learn to use prejudice in a good way; meet people the same way you want them to meet you and don’t forget what a smile can do.”*¹⁰

Dieses Mal sollte das Treffen mit den Schülerdelegationen im März in Slowenien stattfinden, hier sollten alle Ansätze mit der Gesamtgruppe ausprobiert und vorgeführt werden. Das Abschlusstreffen in Cádiz sollte der Reflexion und der Diskussion des Abschlussberichtes vorbehalten sein. Das Treffen in Slowenien war als ein internationales Schülerseminar konzipiert, alle Vorhaben waren in den Partnerländern geplant und vorbereitet worden. In gemischten Gruppen bearbeiteten die Schüler/-innen Aufgaben und Übungen zum Thema Vorurteile. Das ging von Beobachtungen der fiktiven Kultur auf der Insel Albatros, wobei alle vorgeführten Rituale der „Einheimischen“ auf der Folie der eigenen Kultur komplett missdeutet wurden, bis zu der Reflexion der eigenen Entscheidungen bei einem Bewerbungsgespräch. Situationen aus dem Gewaltvermeidungskurs der

⁹ ebd., S. 11.

¹⁰ ebd., S. 17.

Max-Eyth-Schule wurden durchgespielt und Arbeitsergebnisse der letzten PAP-Erarbeitungsphase wurden präsentiert.

Besonders beeindruckend war wieder eine Arbeit aus Pombal (Portugal). Eine Schülergruppe hatte durch Verkleben von Armen, Mund oder Augen körperliche Behinderungen simuliert und hatte sich so im Alltag der Stadt präsentiert. Allein das Schälen einer Orange kann mit nur einem Arm ein ernsthaftes Problem darstellen. Durch professionelle Kameraführung, Schnitt und Musikunterlegung war so ein höchst aussagekräftiger Film zum Thema „My difference makes me feel far away from you“ entstanden.

Zur Bewertung des Seminars in Kranj (Slowenien) und des ganzen Projektes sollen ein spanischer und ein dänischer Schüler zu Wort kommen: *“The first day in Slovenia, there was a little interaction among the students belonging to different countries because they did not know each other. All this changed the next day, specially because the activities made the students from different countries mingle and interact with each other. This made me see different things from different points of view. To sum up, the whole project has been a wonderful experience for me because I have been enriched both my professional and personal world” (Manuel Rodríguez).*

“Well, I learned that we have a big difference in our culture, even inside of Europe. Even knowing we are this close to each other, though the European Union then we still eat different food, have different kinds of humour, different ideas about time, weather, and many other things. So I hope that the European Union will make more study trips like these” (Jonas Helweg-Mikkelsen).

Natürlich hat PAP nicht die Vorurteile aus der Welt geschafft, natürlich haben wir nicht messen können, inwieweit sich die Einstellungen unserer Schüler verändert haben. Wir können kein Rezept liefern, wie mit diesem schwierigen Thema umzugehen ist. Aber wir sind einen Schritt gegangen, der uns alle – besonders die Lehrenden – bewusster, aufmerksamer, aber auch zuversichtlicher gemacht hat, was das Zusammenleben in einem so großen Gebilde, wie es Europa nun einmal ist, angeht.

War es ein Zufall, dass zu unserem Abschlusstreffen in Cádiz gerade eine Ausstellung der Caprichos von Francisco Goya eröffnet hatte, mit dem berühmten Bild von dem Schlaf der Vernunft, der Monster gebiert? Mit Sicherheit hat das Projekt unseren Unterrichtsalldag entscheidend verändert. Die Spanier und Por-

tugiesen haben einen Methodenkoffer entwickelt, der jetzt die Runde macht, die Dänen haben mit ihren Schüler(inne)n schon zweimal die Schotten besucht, die Max-Eyth-Schule hat einen Briefkontakt mit Linares in die Wege geleitet und gerade ist ein erster Schüleraustausch der Odense Tekniske Skole mit der Max-Eyth-Schule, Alsfeld erfolgreich zu Ende gegangen. Und: Portugiesen kommen immer zu spät, das ist kein Vorurteil ...

Arno Zierk, Max-Eyth-Schule, Alsfeld

Titel: PAP – Prejudice as a Path

**Projektnummern: 05-DEU03-S2G01-00021-1,
06-DEU03-S2G01-00243-2**

Projektdauer: 01. 08. 2005–31. 07. 2007

Koordination:

Max-Eyth-Schule

Arno Zierk

36304 Alsfeld/Hessen

E-Mail: Arno.Zierk@mes-alsfeld.de

Projektwebsite: <http://www.pap-europe.net/>

Partner:

Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal,

Maria Manuela Marques, Pombal, Portugal

Escuela Oficial De Idiomas De Linares, Pilar Anfruns, Linares, Spanien

Instituto Provincial de Educación de Adultos,

Rosario Mougán, Cádiz, Spanien

Ljudska univerza Kranj, Center za izobraževanje in kulturo,

Darja Kovacic, Kranj, Slowenien

Odense tekniske skole, Mogens Victor Andersen, Odense, Dänemark

James Watt College of Further & Higher Education,

Eileen Daly, Grennock, Schottland

II GRUNDTVIG Multilaterale Projekte

GRUNDTVIG Multilaterale Projekte (ehemals GRUNDTVIG 1) stellen eine Form von transnationalen Kooperationstätigkeiten zwischen Organisationen und Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung dar. Im Unterschied zu Lernpartnerschaften arbeiten diese Projekte jedoch eher produktorientiert zusammen, d. h. es steht die gemeinsame Erarbeitung von innovativen Ergebnissen und Produkten im Vordergrund, die einen eindeutigen europäischen Mehrwert aufweisen.

Multilaterale Projekte werden im Auftrag der Europäischen Kommission von der Europäischen Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur in Brüssel gefördert und müssen immer aus Partnerinstitutionen aus mindestens drei verschiedenen europäischen Staaten bestehen. Die kooperierenden Institutionen müssen zudem über das Potenzial verfügen, die erzielten Ergebnisse und Produkte auch über das Projekt hinaus auf europäischer Ebene bekannt zu machen und zu verbreiten. Die Ergebnisse von multilateralen Projekten können beispielsweise in der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von Kompetenzen, der Erstellung von Trainingsmodulen oder der Entwicklung und Erprobung von Lehrmethoden bestehen.

Im Folgenden stellen sich vier erfolgreiche GRUNDTVIG Multilaterale Projekte vor, die während der Projektlaufzeit interkulturelle Trainingsmaterialien für verschiedene Zielgruppen erstellt und erprobt haben. Auch der Frage, wie man Begriffe wie „interkulturell“ und „Kultur“ einheitlich fassen könnte, wurde in diesen Projekten nachgegangen.

1. Das richtige Projekt zur richtigen Zeit, am richtigen Ort? European Intercultural Competence Programme (EICP)

Der Artikel stellt die Ergebnisse des EICP-Projektes vor. Er beschreibt die drei Fortbildungskonzepte, die in Deutschland entwickelt, erprobt und (z. T. extern) evaluiert wurden und der hiesigen Erwachsenenbildung zur Verfügung stehen:

- Interkulturelle Kompetenz in Kommunen und Kreisen (kurz Interkulturelle Kompetenz),
- Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte – fit als Partner,
- Interkulturelle Trainer/-innen-Kompetenz.

Das erste Weiterbildungsangebot für Verwaltungsmitarbeitende und Vertreter/-innen von Migrantenorganisationen – Kernstück des Projektes – wird intensiver in seiner Umsetzung und seinen Auswirkungen betrachtet. Die Autorin, die weiterhin in der interkulturellen Bildung mit diesen Konzepten arbeitet, spürt den Gründen der unterschiedlichen Nachhaltigkeit der drei Konzepte nach.

Aus der Erfahrung der Umsetzung aller Konzepte werden schließlich Desiderata für Weiterentwicklungen formuliert.

- *„Durch die Fortbildung habe ich meine Vorurteile und mein Misstrauen gegenüber der Verwaltung abgebaut. Jetzt sehe ich in den Mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich offen die Probleme unserer Kund(inn)en besprechen kann“* (K. H., Leiterin einer Migrantenorganisation).
- *„Mir hat der dialogische Aufbau der Fortbildung gefallen: Dialog unter den Teilnehmenden, mit der Seminarleitung, zwischen Verwaltung und Migrantenorganisationen. Jetzt gilt es, diesen Dialog mit meinen Kund(inn)en in Gang zu halten. Dafür habe ich die Instrumente bekommen“* (J. J., Leiter eines Asylbewerberheimes).
- *„Ich höre besser zu, ich schaue mit anderen Augen. Mein Blick ist offener geworden ... Auf den höheren Ebenen ist aber mehr Aufklärungsarbeit notwendig. Manchmal spüre ich die Geringschätzung des Amtsleiters, wenn er sagt: ‚Du bist doch die Fachfrau für Interkulturelle‘“* (M. C., Verwaltungsangestellte).

- „Nicht nur wir, sondern auch der Verein haben von der Fortbildung profitiert. Wir arbeiten professioneller und das Ansehen des Vereins ist gestiegen“ (H. Y., Vertreterin eines Iranischen Vereines).¹

Fast zwei Jahre nach Abschluss des Projektes bot eine unabhängige Befragung der EU-Kommission die Gelegenheit, die Auswirkung eines der drei entwickelten Weiterbildungsangebote an zwei Pilotstandorten gezielt zu erkunden. Die Aussagen der befragten Teilnehmer/-innen bekräftigten die positiven Entwicklungen der weiteren Implementierung, wie von den Trainer(inne)n bei ihren regelmäßigen Treffen gemeldet wurden. Auch diese wurden und werden nach einem EICP entwickelten Konzept ausgebildet.

Projekthintergrund

Übergreifendes Ziel des Projektes ist es, die interkulturelle Professionalisierung der Erwachsenenbildung mit entsprechenden Fortbildungsangeboten voranzutreiben. In einem von Migration und Globalisierung zunehmend geprägten Europa spielt die Erwachsenenbildung eine wachsende integrationsfördernde Rolle. Ihre bisher überwiegend personenbezogenen Angebote haben aber, wie die – notwendigen – Sprachkurse, meist kompensatorischen Charakter und tragen den sozialen Entwicklungen nur unzureichend Rechnung.



© Dr. Brinkhoff

Laut Mikrozensus haben inzwischen in Deutschland 19 Prozent – d. h. ein Fünftel der Gesamtbevölkerung – einen s. g. Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2005). Nicht nur Individuen sondern auch Organisationen sind mit ethnisch-kultureller Vielfalt konfrontiert. Insbesondere soziale und öffentliche Institutionen sind aufgefordert, Strukturen und Handeln im Hinblick auf die demokratischen Grundgedanken der Chancengleichheit und sozialen Gerechtigkeit sowie die Anforderungen der Dienstleistungsgesellschaft zu überprüfen und abzustimmen.

¹ Die vier Zitate sind Aussagen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fortbildungsreihe Interkulturelle Kompetenz in Bochum während der oben erwähnten Interviews. Sie sind aus den Notizen von Matilde Grünhage-Monetti entnommen.

Mit einem dreiteiligen Konzept spricht das EICP-Projekt drei Schlüsselakteure im Integrationsprozess an: Erwachsenenbildung, kommunale Verwaltungen und Migrantenorganisationen (MISO). Zwei Weiterbildungsangebote zielen auf die Verbesserung des Zivildialoges zwischen kommunaler Verwaltung und MISO, sowohl auf der individuellen als auch auf der strukturellen/organisationsbezogenen Ebene. Das dritte richtet sich an erfahrene Erwachsenenbildner/-innen und fördert ihre interkulturelle Kompetenz. Damit unterstützt das EICP-Projekt die Erwachsenenbildung, sich interkulturell stärker zu profilieren.

Das dreiteilige EICP-Konzept in Deutschland

In Deutschland stehen der Erwachsenenbildung drei erprobte und (z. T. extern) evaluierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung:

- Interkulturelle Kompetenz in Kommunen und Kreisen (kurz Interkulturelle Kompetenz),
- Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte – fit als Partner,
- Interkulturelle Trainer/-innen-Kompetenz.

Das Angebot „Interkulturelle Kompetenz“ richtet sich primär an kommunale Verwaltungen als Schlüsselakteure im Integrationsprozess. *„Obgleich die Zuwanderungs- und Integrationspolitik nach dem Verständnis der kommunalen Spitzenverbände keine originär kommunale, sondern eine staatliche Aufgabe ist“* (MGSFF/NRW 2004, S. 5), ist die Kommune der konkrete Ort gesellschaftlicher Integration. Auf lokaler Ebene, in der Stadt, im Dorf spielt sich das Zusammenleben der Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Migrationshintergrund ab. *„Als Vertreter des Staates haben kommunale Verwaltungen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für das Leben von Einheimischen und Zugewanderten. Sie tragen eine entscheidende – wenn auch nicht die alleinige – Verantwortung für die Integration aller Einwohner/-innen in das soziale, wirtschaftliche und kulturelle Geflecht des Gemeinwesens. Darüber hinaus nehmen sie eine Vorbildfunktion für die Umsetzung demokratischer Vorgehensweise an“* (Grünhage-Monetti 2005, S. 56).

Schon in den 90er Jahren hatten einige soziale und öffentliche Institutionen, darunter einige wenige Kommunen, die Notwendigkeit erkannt, sich interkulturell zu öffnen und zu orientieren. 1995 setzte sich eine internationale Konferenz des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE) mit dem Titel „Erwachsenenbildung für eine multikulturelle Gesellschaft“ mit der Rolle der Erwachse-

nenbildung in der und für die Migrationsgesellschaft auseinander. Mit dem Schlagwort „*No quality without equality – no equality without quality*“ brachte der Erwachsenenbildner und Politiker Haroon Saad die Neuerungsprozesse vieler Kommunen Großbritanniens auf den Punkt. Sie waren dabei, sich durch Organisations- und Personalentwicklung auf die vielfältigen Lebenswelten von Bürgerinnen und Bürgern (ethnisch) unterschiedlicher Herkunft anzupassen. Der Spruch verknüpft das Prinzip der „Kundenorientierung“, der inzwischen auch in Deutschland weit verbreitet ist, und die Frage der Professionalität einer modernen Verwaltung mit dem Anspruch auf Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit einer demokratisch verfassten Kommune (vgl. ibidem, S. 5). Der Erwachsenenbildung schrieb H. Saad eine wichtige Funktion im Rahmen dieses Wandels zu. Weiterbildungsangebote können diese Öffnungsprozesse unterstützen bzw. sogar initiieren. Sie bieten den Mitarbeitenden der Verwaltung die Möglichkeit, das dafür notwendige Hintergrundwissen zu erwerben und zu verarbeiten und das eigene Handeln und das Handeln der Institution auf die Folie der Zuwanderungsgesellschaft zu reflektieren.

Erst fünf Jahre später konnte das DIE dank der Unterstützung der Europäischen Kommission einen Beitrag zur interkulturellen Bildung in der Kommune entwickeln. Keines der aufgesuchten Bundesministerien hatte das Projekt für förderungswürdig erachtet.

Das Weiterbildungsangebot besteht aus zwei Curricula:

- einer Weiterbildungsreihe aus fünf aufeinander aufbauenden Modulen für Mitarbeiter/-innen kommunaler Verwaltung und Funktionsträger/-innen von Migrant*innenorganisationen (MISO) und
- einer Einführungs- und Sensibilisierungsveranstaltung für Führungskräfte.

In den ersten drei Modulen der Weiterbildungsreihe setzen sich die Teilnehmenden mit dem Verständnis von „Kultur“ als Differenzlinie in der Zuwanderungsgesellschaft, mit Grundlagen der Kommunikation und des Konfliktmanagements im Hinblick auf die Interaktion zwischen Behörden und migrantischen Kund(inn)en auseinander. Im vierten Modul werden Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung behördlichen Handelns und entsprechende Strategien für ihre Umsetzung erarbeitet. Schließlich werden Empfehlungen für eine kundennahe, interkulturell geöffnete Behördenorganisation formuliert und den Verantwortlichen in Politik und Verwaltung übergeben. Das fünfte Modul stellt eine Zwischenbilanz dar. Neben dem Transfer des Gelernten in die eigene Berufspraxis steht die

Umsetzung der Empfehlungen als Anstoß für interkulturelle Öffnung und Orientierung im Vordergrund.

Die Weiterbildungsreihe ist von einem partizipativen Ansatz geprägt. Obwohl sich die Reihe primär an Verwaltungsmitarbeitende richtet, nehmen Vertreter/-innen von MISO als professionell Handelnde an der Fortbildung teil. Über die Inhalte hinaus wird interkulturelle Interaktion direkt erfahren und reflektiert. Migrant*innenvertreter/-innen tragen mit ihren Erfahrungen, Einsichten und Wissen zur Erarbeitung von Lösungen und Empfehlungen für ein integrationsförderndes behördliches Handeln bei.

Trotz dieses partizipativen Anspruches und der Gleichberechtigung aller Teilnehmenden in den Seminaren werden strukturelle Unterschiede damit nicht abgeschafft. Während die Verwaltungsmitarbeitenden während ihrer Arbeitszeit an der Weiterbildung teilnehmen, müssen oft ihre migrantischen Kolleg(inn)en ihre Freizeit investieren bzw. Arbeitsstunden verlegen oder sogar ausfallen lassen, was oft zu einem Honorarausfall führt. Ein – erfreulicher – Anstieg der Anzahl der teilnehmenden Verwaltungsmitarbeitenden mit Migrationshintergrund wurde in den letzten Kursen registriert.

Das Fortbildungsangebot wurde in das Zertifikatssystem „Xpert Culture Communication Skills“ (Xpert CCS) des Deutschen Volkshochschulverbandes integriert. Nach erfolgreicher Teilnahme an der Fortbildung und abschließender Prüfung wird das CCS-Xpert-Zertifikat erteilt. Seit 2006 haben 237 Teilnehmende die Prüfung abgelegt. Im ersten Halbjahr 2008 hat sich die Zahl verdoppelt.

Die eintägige bzw. halbtägige Einführungs- und Sensibilisierungsveranstaltung für Führungskräfte zielt darauf hin, die Entscheidungsträger/-innen in Verwaltung (und eventuell Politik) für die interkulturelle Personalentwicklung der eigenen Mitarbeitenden zu gewinnen. Damit leistet sie einen bescheidenen Beitrag zur Initiierung interkultureller Öffnung und Orientierung der Kommune. Dieses Angebot, das bei der Pilotierung notwendig war, um ein Inhouse-Seminar durchführen zu können und die Freistellung der Teilnehmenden zu sichern, scheint in Nordrhein-Westfalen (NRW) nicht weiter nötig. Da Erfahrungen mit dem Konzept in anderen Bundesländern fehlen, können wir nicht sagen, ob diese Form der Sensibilisierung weiterhin aktuell ist.

Nach Ablauf des EICP-Projektes ist der Landesverband der Volkshochschulen NRW für die Implementierung der Reihe innerhalb des Xpert-CCS-Systems ver-

antwortlich. In NRW unterstützt er die Volkshochschulen bei der Akquise und Durchführung. Inzwischen wurde das Weiterbildungsangebot in 13 Kommunen in NRW durchgeführt: an einigen Standorten sogar mehrmals, wie z. B. in Herten, wo zur Zeit der dritte Durchlauf stattfindet. In einigen Fällen wurde es im Standardprogramm kommunaler Fortbildung aufgenommen. Die Fortbildungsreihe wurde auch für Mitarbeitende der Caritas und AWO durchgeführt. Schließlich wurde das Konzept für das Ausbildungsprogramm der Verwaltungsangestellten und anderer Zielgruppen (z. B. Lehrende und Auszubildende in Gefängnissen, im Gesundheitswesen, Erzieher/-innen) etc. adaptiert.

The image shows the cover of a certificate titled "Interkulturelles Handeln im Berufsleben". The cover is dark grey with white text. In the top left corner is the "Xpert" logo with the tagline "Culture Communication Skills" and three stars. In the top right corner is the "VHS" logo for "VOLKSHOCHSCHULE ENNEPE-RUHR-SUD". The main title "Interkulturelles Handeln im Berufsleben" is prominently displayed in the center. Below the title, smaller text reads: "Qualifizierung mit Abschlusszertifikat für Mitarbeiter/-innen aller Berufsfelder im Xpert-Lehrgang „Global Communication Skills“". At the bottom, it says "Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort" and features logos for "Xenos" (Leben und Arbeiten in Vielfalt) and "Soziale Stadt".

CCS Xpert-Zertifikat, Stadt Herten

In allen Kommunen hat das Weiterbildungsprogramm mit unterschiedlicher Intensität und unterschiedlichen Schwerpunkten Prozesse interkultureller Öffnung und Orientierung eingeleitet bzw. unterstützt, wie kollegiale Beratung mit Verwaltungsmitarbeitenden und Vertreter(inne)n von MISO, Erarbeitung eines interkulturellen Leitbildes der Stadt, Entwicklung eines Gesamtintegrationskonzeptes etc.

Die Nachhaltigkeit des Weiterbildungskonzeptes geht auf eine Vielfalt von Gründen zurück. Wie der Titel des Artikels andeutet, kam das Angebot zum richtigen Zeitpunkt. Die Modernisierungsprozesse in kommunalen Verwaltungen, die Fokussierung auf „Kundenorientierung“ zum einen und eine veränderte – positi-

vere – Wahrnehmung von Migration zum anderen, haben die Nachfrage nach interkulturellen Fortbildungen steigen lassen.

Im Vergleich zu anderen Angeboten macht die Verbindung von interkultureller Kompetenz auf der personalen und der organisatorischen Ebene die Miteinbeziehung von Migrant(inn)en und MISO das Konzept besonders attraktiv. Die Möglichkeit der Zertifizierung ist ein weiterer Pluspunkt.

Der strategische Ansatz, die Volkshochschulen als interkulturelle Bildungsanbieter und Berater für die eigene Kommune und kommunale Verwaltung zu professionalisieren, hat sich bestätigt. Als kommunale Bildungseinrichtung und Teil der Verwaltung konnten die Kommunen, die sich der interkulturellen Öffnung und Orientierung noch nicht verschrieben hatten, für interkulturelle Personalentwicklung eher gewonnen werden als externe Anbieter. Gleichzeitig verfügen die Volkshochschulen durch ihre etablierten Bildungsangebote mit und für Migrant(inn)en über die entsprechenden Kontakte zu den *communities* und ihren Vertreter(inne)n. Daher sind sie die idealen Partner für ein Konzept, das Verwaltung und MISO zusammenbringen will. In dieser Konstellation war und ist das Engagement des Landesverbandes für eine nachhaltige Umsetzung entscheidend.

Diese Unterstützung hat das zweite Weiterbildungsangebot: „Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte – fit als Partner“ nicht bekommen. Das Landeszentrum für Zuwanderung NRW (LzZ), das die Umsetzung forcieren sollte, wurde inzwischen als eigenständige Organisation aufgelöst, und keine Institution hat sich bis jetzt gefunden, die das Produkt „vermarktet“. Das ist besonders bedauerlich, weil eine effektive Partizipation von Migrant(inn)en am öffentlichen Leben von der Professionalität ihrer Vertretungen abhängt. Dieses Ziel verfolgt das Angebot „Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte – fit als Partner“, das sich an Funktionsträger/-innen von MISO und ihrem Know-how im Organisations- und Vereinsmanagement wendet. Trotz Mangels an institutioneller Unterstützung ist die Fortbildung auf Nachfrage bzw. auf eigene Initiative den Projektbeteiligten wiederholt angeboten worden, z. B. in der Landesstelle Unna-Massen mit dem Schwerpunkt, MISO als Netzwerkpartner für die Kommune zu qualifizieren.

Durch die Auflösung des LzZ fehlt den MISO die institutionelle Unterstützung, die sie noch dringend nötig hätten, um ihre Professionalisierung voranzutreiben. Trotz ihrer steigenden Anzahl sind MISO in Deutschland relativ schwach. Ihnen

fehlt noch eine differenziertere, positivere Wahrnehmung in der Öffentlichkeit, eine bessere ideelle und materielle Förderung. Sie haben kaum Recht auf Partizipation und Mitbestimmung. Ihre Funktionsträger/-innen sind oft Honorarkräfte bzw. leisten ihre Arbeit ehrenamtlich. Ihre Weiterbildungsbereitschaft steigt nur langsam.

Das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Faktoren hat die – notwendige – Umsetzung des Weiterbildungsangebotes stark gehemmt. Beide Weiterbildungsangebote „Interkulturelle Kompetenz“ und „Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte – fit als Partner“ sind dokumentiert in einer DIE-Publikation (Grünhage-Monetti 2005). Die dazugehörige CD-ROM enthält eine Beschreibung der Konzepte, Seminarplanung und Materialien.

Das dritte Programm „Interkulturelle Trainer/-innen-Kompetenz“ wendet sich an Erwachsenenbildner/-innen mit dem Ziel, ihre interkulturelle Kompetenz zu vertiefen und sie für die Durchführung des Angebotes „Interkulturelle Kompetenz zu“ trainieren. Diese in fünf Modulen aufgebaute Reihe, die mit einem Kolloquium abschließt, ist nach der Erprobung weitere dreimal durchgeführt worden.

Die starke Nachfrage nach Trainer(inne)n in NRW und das Engagement des Landesverbandes sind ausschlaggebend für die positive Eigendynamik des Konzeptes gewesen. Das Weiterbildungsangebot profitiert auch von der Zusammenarbeit der Landesverbände NRW und Bayern innerhalb des gemeinsamen Xpert-CCCS-Zertifikatssystems. Zur Zeit arbeitet das DIE an der Entwicklung eines gemeinsamen Train-the-Trainers, auf der Basis des EICP-Konzeptes, für das gesamte Xpert-CCCS-Programm in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband und den o. g. Landesverbänden. Für 2008/2009 sind zwei Train-the-Trainers-Fortbildungen, eine im Norden eine im Süden Deutschlands, vorgesehen.

Wenig konkret ist leider die Perspektive für die notwendige Weiterentwicklung der anderen zwei Weiterbildungskonzepte. Für öffentliche und soziale Institutionen, die den Weg zur interkulturellen Öffnung und Orientierung schon eingeschlagen haben, wäre notwendig, die Mitarbeitenden über einen professionellen Umgang mit Differenz in Migrationskontexten hinaus zu kompetentem Handeln in Organisationen der Zuwanderungsgesellschaft zu qualifizieren. Für MISO und Ausländer- bzw. Integrationsbeiräte sind Weiterbildungen von Nöten, die nicht nur Vereinsmanagement, sondern auch ihre interkulturelle Öffnung und Orientierung sowie Gender-Mainstreaming fördern.

Hoffentlich keine Zukunftsmusik!

Matilde Grünhage-Monetti, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Literatur:

- **Grünhage-Monetti, M. (2005):** Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft. Bielefeld.
- **Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW – MGSFF (Hrsg.) (2004):** Integrationsarbeit – effektiv organisiert. Ein Handbuch für Kommunen. Düsseldorf.
- **Statistisches Bundesamt** (http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/mikrozensus_2005i.pdf).

Titel: EICP – European Intercultural Competence Programme
Projektnummer: 90487-CP-1-2001-1-DE-GRUNDTVIG-G1
Projektdauer: 01. 10. 2001 – 30. 09. 2004

Koordination:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Matilde Grünhage-Monetti
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
E-Mail: gruenhage-monetti@die-bonn
Projektwebsite: nicht vorhanden

Partner:

College of North West London, Großbritannien
Lietuvos Suaugusiųjų Svetimoasociacija, Litauen
Universita Popolare di Roma, Italien

2. Interkulturelle Kompetenz brauchen wir alle

Assessing Intercultural Skills in Adult Education (ORIENTATION)

Die Projektgruppe ORIENTATION entwickelte eine internationale Fortbildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erwachsenenbildung“. Darin geht es um den europaweiten Austausch zu Fragen wie: Wie gehen wir als Praktikerinnen und Praktiker der Erwachsenenbildung mit kultureller Vielfalt um? Was bedeutet Identität, was bedeutet Kultur, was heißt interkulturell? Gibt es eine interkulturelle Erwachsenenbildung? Wie können wir unsere eigene interkulturelle Kompetenz und die der Lernenden weiterentwickeln? Was hier für die Erwachsenenbildung ausgearbeitet wurde, ist auch für andere Branchen relevant: In einer kulturell vielfältigen und weltweit vernetzten Gesellschaft ist interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für das Berufsleben geworden – für die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, für den Umgang mit Kundinnen und Kunden, für den internationalen Geschäftskontakt.

Projekthintergrund

Die Idee für das Projekt ORIENTATION entstand 2003 während der ersten internationalen Konferenz im Programm GRUNDTVIG 3 in Heidelberg. GRUNDTVIG 3, das war im damaligen EU-Bildungsprogramm SOKRATES, jetzt aufgegangen im Programm für lebenslanges Lernen, der Topf, aus dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erwachsenenbildung Einzelstipendien für die Teilnahme an internationalen Fortbildungen erhielten. In Heidelberg tauschten sich Verantwortliche für die Stipendienvergabe, ehemalige Teilnehmende und Fortbildungsanbieter über ihre bisherigen Erfahrungen mit GRUNDTVIG 3 aus und formulierten Anforderungen an künftige Ziele und Verfahren. Parallel dazu hatte die Europäische Kommission im Programmteil GRUNDTVIG 1 – Europäische Kooperationsprojekte – 2003 erstmalig explizit Gelder für die Entwicklung und Erprobung internationaler Fortbildungen in der Erwachsenenbildung bereitgestellt. Als Gegenstück zur Stipendienvergabe soll ein differenziertes und hochwertiges Fortbildungsangebot entstehen, das Fachkräften aus ganz Europa offensteht und zur Verbesserung der Erwachsenenbildung in Europa beiträgt.

Erwachsenenbildung oder „adult education“ in Europa ist ein weites Feld. Im Sinne des Programms GRUNDTVIG ist Erwachsenenbildung jede Form des nicht berufsbezogenen Lernens im Erwachsenenalter, ob formal, nicht-formal oder informell. In der Alltagssprache wird der Begriff „adult education“ – oder sein Äquivalent in anderen Sprachen – oft sowohl auf allgemeine als auch auf berufliche Bildungsangebote bezogen, vor allem dort, wo es gewachsene Systeme der allgemeinen Erwachsenenbildung nicht gibt. Auch fällt in Hinblick auf soziale, persönliche und methodische Kompetenzen die Unterscheidung von berufsbezogenem und nicht berufsbezogenem Lernen oft schwer. Je nach Bildungssystem und Förderstrukturen kann das Verständnis von Erwachsenenbildung eingeschränkt sein, z. B. auf öffentlich getragene oder auf privat getragene Angebote, auf Angebote für besonders förderungswürdige Zielgruppen (etwa Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund, Strafgefangene), auf Angebote speziell zur Grundbildung (Spracherwerb, Lesen und Schreiben, Rechnen) oder auch auf sportliche, politische oder kulturelle Bildung als gesellschaftliche Aufgabe. Entsprechend vielfältig sind die Institutionen, die Erwachsenenbildung anbieten, und die Aufgaben, die Qualifikation, das Selbstverständnis und die Beschäftigungsformen der in der Erwachsenenbildung Tätigen.

Die Anforderungen an Fortbildungsangebote, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Erwachsenenbildung aus verschiedenen europäischen Ländern besucht werden sollen, sind hoch. Die Themen müssen für die verschiedenen Bildungssysteme relevant sein. Inhalte und Methoden müssen unterschiedliche Qualifikationen, unterschiedliche Alltags- und Berufserfahrungen und auch unterschiedliche Arbeitsweisen und Umgangsformen der Teilnehmenden integrieren. Auch müssen sie den Umstand berücksichtigen, dass die Begegnung, das gegenseitige Kennenlernen und der fachliche Austausch zwischen den Teilnehmenden einen höheren Stellenwert haben als in vergleichbaren nationalen Veranstaltungen. Hier treffen keine Bildungsfachleute aufeinander, die sich auf internationalem Parkett routiniert bewegen. Es sind Praktikerinnen und Praktiker aus den verschiedensten Regionen und Systemen Europas, die nicht nur aus sprachlichen Gründen mehr Zeit als gewohnt brauchen, um sich zu verstehen. Erste praktische Erfahrungen mit diesem Fortbildungsmodell – als Teilnehmerinnen und als Kursanbieterinnen – hatten die drei Frauen aus Deutschland, Finnland und Griechenland bereits gemacht, als sie sich 2003 in Heidelberg begegneten und den Grundstein für das Projekt „ORIENTATION – Assessing Intercultural Skills in Adult Education“ legten.

Methodik

Mit ORIENTATION sollte ein internationales Fortbildungsangebot zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ entstehen. Ausgangsüberlegung dazu war, dass kulturelle Vielfalt eine Herausforderung für jede Form der Erwachsenenbildung und überall in Europa ist. Es ging nicht um die Qualifizierung von „Experten für Interkulturelles“, sondern um die Sensibilisierung aller Beschäftigten in der Erwachsenenbildung für mögliche interkulturelle Handlungsansätze in ihrem beruflichen Alltag – Verwaltungskräfte ebenso wie Dozentinnen und Dozenten, im Sportverein ebenso wie im Buchführungskurs oder in der Museumspädagogik.

Eine neunköpfige Projektgruppe arbeitete über zwei Jahre sehr intensiv zusammen. Beteiligt waren Fachleute aus sechs Organisationen und fünf Ländern:

- Adulta, eine Gesellschaft für allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung in Helsinki,
- Bildungsmarkt, ein Verbund von privaten berufsbildenden Einrichtungen in Berlin,
- CeWOP, ein Zentrum zur Förderung und Unterstützung regionaler Nichtregierungsorganisationen in Rzeszów/Südostpolen,
- Hellenic Cultural Centre (HCC) – Ifigenia Georgiadou, eine private Sprachenschule in Athen und das
- Institute of Education der Universität London.

Koordiniert wurde die Projektarbeit durch Joint Effort EWIV, einen Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen in Berlin und Rom mit Sitz in Berlin. In sechs Treffen und drei Testläufen wurden zwei Stränge der Fortbildungsveranstaltung im Detail ausgearbeitet: die inhaltliche und methodische Konzeption und die logistische Konzeption. Dabei spielte auch die kontinuierliche Reflexion der interkulturellen Erfahrungen in der Projektgruppe selbst eine wesentliche Rolle.

Der Begriff „kulturelle Vielfalt“ (oder „cultural diversity“) weckt in den verschiedenen Regionen Europas mit ihren spezifischen Gesellschaftssystemen und Bevölkerungsstrukturen unterschiedliche Assoziationen: Arbeitsmigration, ethnische Minderheiten, europäische Integration, internationale Zusammenarbeit, Flüchtlinge usw. Geprägt durch politische und öffentliche Diskurse variiert auch das Verständnis der Kernbegriffe rund um kulturelle Vielfalt: Kultur, Identität, multikulturell, interkulturell, kulturelle Integration, interkulturelle Kompetenz – was heißt das eigentlich alles, wer meint was damit? Ein gemeinsames Begriffsverständnis zu finden, das eine Diskussion über die Dinge selbst auch in der ge-

meinsamen Arbeitssprache Englisch möglich macht, wurde zum inhaltlichen Bestandteil der Fortbildung.

Wenn auch Konzepte variieren – die Alltagserfahrungen mit kultureller Vielfalt in der Erwachsenenbildung sind durchaus vergleichbar: Verunsicherung durch das „Anderssein“ von Kolleginnen und Kollegen oder Lernenden, durch die Heterogenität der Gruppen, durch offenbar kulturell bedingte Konflikte mit oder zwischen Lernenden, durch fremdenfeindliche oder rassistische Äußerungen im Arbeitsumfeld; familiäre und soziale Probleme von Lernenden, bei denen man ohne bessere Kenntnis des kulturellen Hintergrundes nicht intervenieren kann; Sprachprobleme, die den Verständigungs- und Lernprozess beeinträchtigen. Und hinter allem die Überlegung: Können nicht alle von der Unterschiedlichkeit profitieren, kann ich sie nicht besser nutzbar machen? Theorie und Praxis gehen hier noch immer weit auseinander. Der zweite Teil der Fortbildung beschäftigt sich inhaltlich deshalb mit Antworten auf diese praktischen Fragen: Wie gehe ich in meinem ganz persönlichen Arbeitsumfeld mit diesen Herausforderungen um? Wie kann ich meine Methoden verbessern? Wie kann ich mein Handeln und meinen Einfluss auf die Situation immer wieder reflektieren?

Die Fortbildung setzt methodisch auf die aktive Beteiligung der Teilnehmenden, auf ihre Perspektiven und Erfahrungen, auf ihre Fachkenntnis und ihre Meinungen. Sie bietet Aktivitäten zur Simulation und Selbsterfahrung, die Möglichkeit zu Fallstudien sowie offene Diskussionsforen. Arbeitsgrundlage dafür ist zum einen ein weiter Begriff von Kultur: Auch Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Beruf, Familienstand, sexuelle Orientierung und vieles mehr bestimmen unsere Werte und Anschauungen, unser Tun und Handeln, unser Gefühl der Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen und der Abgrenzung von anderen. Zum anderen, und darauf aufbauend, bietet die Fortbildung ein Verständnis von interkultureller Kompetenz als individuelle Handlungskompetenz in einem kulturell vielfältigen Umfeld: Um unsere Ziele zu erreichen oder unsere Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, lernen wir Verschiedenheit, Unklarheit und Missverständnis zu akzeptieren; lernen wir die anderen zu verstehen, auch ihre Perspektive anzunehmen und mit ihnen mitzufühlen; lernen wir uns selbst und unsere Wirkung auf die anderen kennen und unsere Arbeitsweise, unsere Umgangsformen oder unsere Sprache gegebenenfalls anzupassen.

Projektergebnisse

Für das Programm GRUNDTVIG ist ein fünftägiges Kompaktseminar in englischer Sprache entstanden, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung ein- bis zweimal jährlich an unterschiedlichen Orten Europas angeboten wird. Unterkunft, Verpflegung und Kurs erfolgen in der Regel in Seminarhäusern. Integriert in das Seminarprogramm sind die fachliche Begegnung mit einer Erwachsenenbildungseinrichtung am Veranstaltungsort sowie die Begegnung mit Land und Leuten. Interessierte bzw. Teilnehmende werden durch die Veranstalter intensiv betreut, von dem Moment der Voranmeldung an bis hin zur Phase des Transfers ihrer Seminarterfahrung und -ergebnisse in ihren beruflichen Alltag zu Hause.

Interkulturelle Kompetenz ist aber nicht nur für die Erwachsenenbildung Schlüsselqualifikation, sie betrifft nicht nur Pädagoginnen und Pädagogen. Viele Menschen stehen im Alltag vor der Herausforderung, kulturelle Vielfalt zielorientiert und konstruktiv zu nutzen – um Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen, um die besonderen Potenziale von Menschen mit Migrationserfahrung zu nutzen, um internationale Geschäftsbeziehungen auszubauen oder einfach nur die ganz unterschiedlichen Fähigkeiten aller Menschen um sie herum besser zu erkennen. Das Fortbildungskonzept ORIENTATION, interkulturelle Denk- und Handlungsansätze auf konkrete berufliche Aufgaben zu beziehen und im internationalen Austausch zu entwickeln, könnte für einige Branchen, Berufsgruppen und Positionen von Nutzen sein.

ORIENTATION - INTERCULTURAL ADULT EDUCATION:
 Learn to Celebrate Diversity!

A 5-Days International Training Course
 in English Language

Contents <ul style="list-style-type: none"> • the notions of identity and culture • self-determination, difference and equality, and interaction as key issues of interculturalism • sources and taxonomies of diversity, and their implications for adult education institutions and adult educators • intercultural competences of an adult educator • methods and tools, which aim at raising awareness and recognising and promoting intercultural competences among adult learners 	Outcomes <ul style="list-style-type: none"> • gain a basic understanding of essential concepts, and develop initial intercultural strategies for your work • review and reflect your concepts and current intercultural practices • exchange and contacts with course participants, facilitators and course organisers from all over Europe 	Dates and Places <p>The course is offered</p> <ul style="list-style-type: none"> • twice a year • in Germany, Poland, Greece or Finland • as a residential course in a medium standard seminar centre or hotel!
Facilitators <p>The course was developed, and is organised and facilitated, by the ORIENTATION team, a multinational group of experts, adult educators, teacher trainers and course managers.</p>		
More information: <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div> <p style="font-size: small; margin: 0;">This course has been approved to the EU Grundtvig training database:</p> <p style="font-size: x-small; margin: 0;">www.european-council.europa.eu/media/en/trainingdatabase/</p> <p style="font-size: x-small; margin: 0;">Participants from abroad may receive an individual grant under the EU-programme Grundtvig - In-Service Training Grants to cover their expenses. Please check on europa.eu/education/grundtvig.html and ask your National Grundtvig Agency.</p> </div> </div>		
<div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>ORIENTATION www.intercultural-orientation.eu</p> </div>		
<p>© ORIENTATION: Partners in ORIENTATION are: Joint Effort – Alliance of European Educational Institutions EEIG, Berlin, Germany, www.jointeffort.eu Hellenic Cultural Centre – Ifigenia Georgiadiou, Greek Language and Culture, Athens, Greece, www.hcc.edu.gr Adula Of – Centre for Vocational Adult Education, Helsinki, Finland, www.adula.fi CEWOP – Support Centre for Non-Governmental Organisations, Rzeszów, Poland, www.cewop.org.pl The Institute of Education, University of London, England, www.ioe.ac.uk</p> <p>The development of this course was co-funded by the European Commission under the Programme Socrates Grundtvig between 2004 and 2006.</p>		

Produktdaten

Die internationale Fortbildung für Mitarbeiter/-innen in der Erwachsenenbildung

ORIENTATION – Intercultural Adult Education:

Learn to Celebrate Diversity!

fand bisher statt vom:

24.–28. 10. 2005 in Przemysl/Polen,

02.–06. 04. 2006 auf Lesbos/Griechenland,

13.–17. 06. 2006 in Rzeszów/Polen,

02.–06. 10. 2007 in Freiburg im Breisgau/Deutschland und

27.–31. 10. 2008 auf Lesbos/Griechenland.

Die Veranstaltung wurde aufgenommen in die COMENIUS/GRUNDTVIG-Weiterbildungsdatenbank der Europäischen Kommission (<http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase/>). Aktuelle Veranstaltungstermine werden dort regelmäßig veröffentlicht.

Die Kosten für den Kurs betragen je nach Veranstaltungsort zwischen 900 und 1.200 Euro. Darin enthalten sind in der Regel der fünftägige Vollzeitkurs und sechs Übernachtungen mit Vollpension. Zusätzlich fallen individuelle Reisekosten an. Mitarbeiter/-innen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die nicht im Veranstaltungsland selbst leben, können bei der Nationalagentur GRUNDTVIG ihres Landes ein Stipendium für ihre Teilnahme beantragen. Weitere Informationen zu dieser und anderen Fördermöglichkeiten in der GRUNDTVIG-Erwassenenbildung im EU-Programm für lebenslanges Lernen gibt in Deutschland die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) in Bonn (www.na-bibb.de).

Ulla Bünde, Joint Effort, Berlin

Titel: ORIENTATION –

Assessing Intercultural Skills in Adult Education

Projektnummer: 114120-CP-1-2004-1-DE-GRUNDTVIG-G11PP

Projektdauer: 01. 10. 2004–30. 09. 2006

Koordination:

Joint Effort – Allianz Europäischer Bildungsträger EWIV

Regina Schmidt-Roßleben

Heinrich-Mann-Str. 31

13156 Berlin

E-Mail: rrossleben@bildungsmarkt.de

Projektwebsite: www.intercultural-orientation.eu

Partner:

Adulta Oy, Helsinki, Finnland

Bildungsmarkt e. V., Berlin, Deutschland

CeWOP, Rzeszów, Polen

Hellenic Cultural Centre – Ifigenia Georgiadou, Athen, Griechenland

Institute of Education, University of London, Großbritannien

3. Interkultureller Dialog für eine multiethnische Gesellschaft Intercultural Dialogue for a Multicultural Society in Europe (INTEGRATION)

In dem zweijährigen Projekt „INTEGRATION“ konzipierten neun unterschiedliche europäische Einrichtungen aus sechs Ländern gemeinsam interkulturelle Trainingsangebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel, interkulturelle Kompetenzen zu verbessern und den Umgang mit einer multiethnischen Klientel professionell gestalten zu können.

Einen Schwerpunkt bildete hierbei die Erprobung und Evaluation multimedialen Lernens. Dazu wurden vor allem videografische Verfahren im interkulturellen Training verwendet, mit deren Hilfe vorgegebene Situationen interkultureller Begegnungen mit kritischem Hintergrund analysiert und „interkulturelle Mikro-Kommunikationen“ als kurze Online-Filme produziert und dokumentiert wurden. Als zweite Säule im Projekt wurden von jeder Einrichtung spezifische Aktionen als informelle Lernangebote organisiert, die den interkulturellen Austausch und das Miteinander verschiedener ethnischer Gruppen förderten. Die innovativen didaktischen Konzepte und Materialien wurden im Rahmen des Projektes erprobt und vom Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen wissenschaftlich begleitet und bewertet.

Projekthintergrund

Durch zunehmende Migration in und nach Europa haben soziale Einrichtungen in ihren Arbeitsfeldern verstärkt mit Menschen zu tun, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben als sie selbst. Somit wird interkulturelle Kompetenz zunehmend zur Schlüsselqualifikation in diesen Handlungsfeldern. Europäische Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen integrieren daher verstärkt interkulturelle Bildung in ihre Weiterbildungsmaßnahmen.

Es gibt heute eine Vielfalt unterschiedlicher Konzepte und Verfahren interkultureller Trainingsmaßnahmen. Gängige Methoden interkultureller Trainings sind Simulationen und Fallbeispiele. Mit Hilfe der neuen Technologien erweitern sich

die Möglichkeiten, mediengestützte Methoden im interkulturellen Training einzusetzen. Neben einer Vielzahl eigens für interkulturelle Trainings produzierter Filme lassen sich sowohl Spielfilme als auch Dokumentarfilme in interkulturellen Trainings einsetzen. So können z. B. Dokumentarfilme Einblicke in die Lebenssituation von Menschen aus anderen Kulturen vermitteln. Die Analyse von Spielfilmen kann der Identifikation von Stereotypen, der Reflexion nonverbaler Formen der interkulturellen Kommunikation oder auch der Entwicklung von Empathie dienen.

Aufgrund fortschreitender technischer Entwicklungen können Filme aber auch immer leichter selbst produziert werden. Aktive Medienarbeit mit Film- und Videotechnik kann sowohl kulturelle Selbstreflexion anregen als auch Fremdbilder an die Oberfläche bringen und sie damit kommunizierbar und ggf. veränderbar machen. Das Medium Film vereinfacht dies, da es der Sprache weniger bedarf als andere Kommunikationsformen.

Darüber hinaus ist Filmtechnik besonders geeignet, eigenes Verhalten reflektierbar zu machen. Filme können somit auch im interkulturellen Verhaltenstraining eingesetzt werden, um die Perspektive auf das eigene Verhalten zu wechseln.

Hier setzte das Projekt „INTEGRATION“ an und entwickelte spezifische Verfahren, mit deren Hilfe Mitarbeiter/-innen aus sozialen Einrichtungen eigene (und damit kontextspezifische) interkulturelle Trainings mit Hilfe der neuen Medien erstellen können.

Methodik

Eine Bestandsaufnahme zu der aktuellen Situation in den Partnerländern und -einrichtungen bildete die Grundlage für die weitere Entwicklungsarbeit. Für die erfolgreiche Implementierung der Lernangebote und im Hinblick auf zukünftige Verbreitungsaktivitäten war zudem eine profunde Analyse der Lernumgebung und Lernsituation mit Hilfe einer Kontextanalyse in den Partnereinrichtungen notwendig, in der Informationen gesammelt und systematisch zusammengestellt wurden, um sowohl die spezifischen Lernbedingungen als auch die Faktoren für den Erfolg der Bildungsmaßnahme zu analysieren.

Die Kontextanalyse wurde auf Grundlage des bekannten „Göttinger Katalogs Didaktischer Modelle“ (GKDM) weiterentwickelt, der in umfassender Form alle wesentlichen Grundformen didaktischen Handelns (Lehr-Lernmethoden) beschreibt und eine hervorragende didaktische Planungsgrundlage liefert. Er erfasst und klassifiziert damit die Vielfalt didaktischer und autodidaktischer Handlungsalternativen und ordnet sie nach 20 Grundmodellen, die Anregungen zur Gestaltung von kreativen didaktischen Entwürfen (didaktischen Designs) und zu differenzierter Unterrichtsplanung bieten.

Nach der Vorstellung verschiedener Konzepte interkultureller Trainings konzentrierte sich die Projektgruppe auf die Entwicklung von Trainingseinheiten und -materialien. Hierbei lag der methodische Schwerpunkt auf der Herstellung von maßgeschneiderten Filmen. In Zusammenarbeit mit Migrant(inn)en erarbeiteten die Projektpartner hierfür zunächst Fallbeispiele, sogenannte „Critical Incidents“, die sie in Form von Kurzfilmen als Lernmaterialien umsetzten. Die so entstandenen Kurzfilme stellten für die jeweilige Einrichtung typische interkulturelle Kommunikationssituationen aus dem Lebens- und Arbeitsfeld der Trainingsteilnehmenden dar. Die Filme wurden in Lerneinheiten eingebettet und auf die projekteigene Lernplattform gestellt. Die Lerneinheiten wurden anschließend in den Institutionen eingesetzt und bewertet. Schon die gemeinsamen Dreharbeiten stellten eine integrative Erfahrung dar, die sich positiv auf die Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppen von Beteiligten auswirkte.

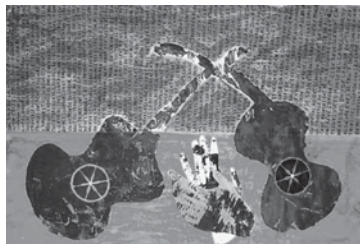
Aufbauend auf Entwicklungskonzeption, methodisch-didaktischer Planung und den praktischen Erfahrungen aus der Umsetzungsphase wurden „Train-the-trainer-Kurse“ (Anleitungen zur Konzeption interkultureller Trainings) entwickelt, die europäische Institutionen nutzen können, um ihrerseits interkulturelle Trainings zu konzipieren.

Die Projektaktivitäten wurden begleitend evaluiert. Die Evaluation bezog sich auf den Prozess der Entwicklung und Erprobung des Lernmaterials sowie auf die Zusammenarbeit im Partnernetzwerk (Prozessevaluation). Den Partnern wurden sowohl Instrumente zur Evaluation ihres Lernmaterials zur Verfügung gestellt als auch Erfahrungen bei der Planung und Durchführung der Kurse in Erfahrungsberichten der Partner dokumentiert. Die Evaluationsergebnisse und Erfahrungsberichte wurden ausgewertet, um zentrale Erkenntnisse und Empfehlungen abzuleiten und in den Trainingskursen umzusetzen.

Informelles Lernen in den Partnereinrichtungen

Neben der Erarbeitung von spezifischen Bildungsangeboten entwickelte jede Einrichtung individuelle Ansätze für gemeinsame Aktionen mit ihrer Klientel, die im Folgenden an drei Beispielen beschrieben werden:

- Im Paritätischen Kindergarten im Stadtteil Grone-Süd in Göttingen entspricht die ethnisch-kulturelle Zusammensetzung einem Vielvölker-Stadtteil mit Familien aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei, dem Irak, dem Libanon, der Ukraine, Polen, der Russischen Föderation, Griechenland, dem Iran, Sri Lanka, Vietnam, Afghanistan sowie weiteren EU- und GUS-Staaten. Der Kindergarten bietet Plätze für 85 Kinder in vier altersgemischten Gruppen. Der Anteil an Kindern mit nicht deutscher Herkunftssprache liegt um die 75–80 Prozent. Ca. 15 unterschiedliche Ethnien besuchen die Einrichtung. Um den interkulturellen Dialog zu fördern, veranstalteten die Teammitglieder Workshops mit den Eltern. So ist im Rahmen des Projektes ein 14-tägiger abendlicher Treff für kunstinteressierte Eltern ins Leben gerufen worden, die unter Anleitung einer Kunstpädagogin im Atelier des Kindergartens gemeinsam malen. Das Motto lautet „Kunst ist eine Sprache“, die alle Menschen sprechen. Die gemeinsamen Abende bieten eine Kommunikationsform über künstlerisch-praktisches Arbeiten und bauen sprachliche Barrieren ab.



Darüber hinaus wurden gemeinsame Kochnachmittage veranstaltet. Die Eltern verschiedener Ethnien erstellten gemeinsam einen Speiseplan mit Gerichten aus unterschiedlichen Ländern, die dann mit den Erzieherinnen und den Kindern gekocht und gegessen wurden. Aus diesen Kochaktivitäten entstand ein internationales Kochbuch.

- Das Motto „Kunst ist eine Sprache“, die alle sprechen, war ebenfalls der Leitgedanke der integrativen Aktivitäten, die von der Bildungseinrichtung INSUP, Bordeaux, Frankreich, im Rahmen des Projektes „INTEGRATION“ initiiert wurden. INSUP bietet berufliche Nachqualifizierungsangebote für junge Erwachsene im Alter von 19–25 Jahren zur Erhöhung der Chancen auf eine berufliche und soziale Integration. Etwa 40 Prozent der

jungen Erwachsenen haben einen Migrationshintergrund. Das Ziel der Aktivitäten war die Förderung des Miteinanders in einem inspirativen Rahmen sowie die Stärkung des eigenen Selbstwertgefühls, das bei vielen Teilnehmenden aufgrund der mangelnden beruflichen bzw. schulischen Erfolge sehr wenig ausgeprägt ist. Vor diesem Hintergrund sind Workshops zu unterschiedlichen Themen durchgeführt worden wie beispielsweise der Workshop „La roue tourne“ (Das Rad dreht sich), in dem eine gemeinsame Ausstellung von Roma und Sinti und Vertretern anderer Ethnien zum Thema reisender Völker erarbeitet worden ist. Die Ausstellung wurde mit einer Vernissage in den Räumen des INSUP eröffnet.

- Ein anderes Motiv lag der Idee des walisischen Partners SURE START, Swansea, Wales, UK, zugrunde: SURE START als Initiative des englischen nationalen Gesundheitsdienstes hat es sich zum Ziel gemacht, die Gesundheitsversorgung der ortsansässigen ethnischen Minderheiten zu verbessern. Die Minderheiten aus Bengalen, China, Pakistan und Indien sind häufig aufgrund religiöser und/oder sprachlicher Barrieren gesundheitlich schlechter versorgt als die walisische Bevölkerung. SURE START nahm das Projekt zum Anlass, spezielle Gruppen für Gesundheitsprävention, Fitness und Kochen insbesondere für Frauen einzurichten, die als Multiplikatoren in ihren Familien agieren. Die Gruppenaktivitäten greifen die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Ethnien auf und bieten Hilfestellung bei sozialen und gesundheitlichen Fragen. Die anfänglichen Akzeptanzprobleme der Gruppen gaben sich dank positiver Mundpropaganda.

Projektergebnisse

Jede Partnereinrichtung entwickelte kontextspezifische informelle Lernangebote für ihre multiethnische Klientel und führte diese durch. Parallel hierzu haben die Partnereinrichtungen ihre spezifischen Lernbedarfe identifiziert und entsprechende interkulturelle Lerneinheiten für das eigene Personal aufgebaut.

Ein gemeinsames Produkt ist ein Train-the-trainer-Kurs zur Konzeption und Entwicklung spezifischer interkultureller Trainings für europäische Institutionen aus dem Bildungs- und Sozialwesen, die ihrerseits spezifische interkulturelle Trainings konzipieren wollen. Der Kurs fokussiert auf die für multiethnisches Lernen

relevanten didaktischen Modelle des GKDM und kombiniert E-Learning und Präsenzlernen.

Der Kurs greift verschiedene Elemente des interkulturellen Trainings auf:

- „kasuistische Herangehensweise“ wie beispielsweise der Kulturassimilator: Der Kulturassimilator zeigt mit Hilfe kurzer Geschichten Konflikte zwischen Individuen aus verschiedenen Kulturen auf. Am Schluss der Geschichte ist der kulturelle Konflikt sichtbar: Der Leser kann aus einer Liste von Alternativen diejenige Erklärung des Problems auswählen, die seiner Meinung nach das Problem am besten aus der Sicht der anderen Kultur beschreibt;
- „videographische Herangehensweise“, bei der Filme im interkulturellen Training eingesetzt werden;
- „Rollenspiele“, die selbst entwickelt werden können und so die Bedingungen eigener Zielgruppen und Institutionen besonders berücksichtigen.

Die INTEGRATION-Lernplattform mit unterschiedlichen Lerneinheiten zum interkulturellen Lernen ist ein weiterer zentraler Output des Projektes. Die nutzerfreundliche und einfach bedienbare Lernplattform wurde ab 2001 im Rahmen von europäischen Bildungsprojekten entworfen und programmiert und seither in zahlreichen nationalen und europäischen Projekten getestet und weiterentwickelt. Während des ersten transnationalen Treffens erhielten die Partner eine Einführung zur Nutzung der Lernplattform und wurden in die Lage versetzt, selbstständig mit der Plattform zu arbeiten. Methodisch wird in „INTEGRATION“ ein Blended-Learning-Konzept verfolgt, d. h. die entwickelten Trainingseinheiten verbinden (traditionelles) präsenzbasiertes mit computerbasiertes Lernen. Da das multimediale Lernen für die meisten Partner Neuland war, bedeutete die Produktion und Implementierung von innovativen multimedialen Lern- und Lehrmaterialien eine besondere Herausforderung.

Am 08. 12. 2006 ging das Projekt mit einer Abschlusskonferenz in Göttingen zu Ende, zu der neben den europäischen Partnern auch Vertreterinnen und Vertreter lokaler und regionaler Einrichtungen, Vereine, Ministerien und Behörden sowie lokaler Partnerprojekte eingeladen wurden. Im Fokus der Abschlusskonferenz waren der Erfahrungsaustausch und die Planung weiterer Netzwerkaktivitäten im Bereich der interkulturellen Bildung. Jede Partnereinrichtung präsentierte ihren spezifischen didaktischen Ansatz und illustrierte die Projektergebnisse in einer begleitenden Ausstellung. Die Konferenz endete mit einem euro-

päischen Abend mit Musik, internationalem Buffet und europäischen Gesprächen.

Die etwa 30-minütige INTEGRATION-DVD dokumentiert die Entwicklungen, zeigt Beispiele von Mikroprojekten und Filmsequenzen und enthält Interviews mit einzelnen Projektbeteiligten über ihre Erfahrungen mit dem Projektansatz.

Sabine Wiemann, BUPNET GmbH, Göttingen

Literatur:

Cortes, Carlos, E.: Media and Intercultural Training. In: Landis, Dan; Bennett, Janet M.; Bennett, Milton J. (2004): Handbook of Intercultural Training, S. 266–286. Thousand Oaks: Sage publications.

Duchovnay, Gerald: The World in a Frame. Introducing Culture through Film. In: Mc Bride, Kecia D. (2002): Visual Media and the Humanities: A Paedagogy of Representation, S. 259–276. Gainesville: University Press of Florida.

Flehsig, K.-H.: Kleines Handbuch didaktischer Modelle. Eichenzell (Neuland-Verlag für lebendiges Lernen) 1996.

Hopkins, Robin S.: Using Videos as Training Tools. In: Fowler, Sandra M.; Mumford, Monica (1995): Intercultural Sourcebook Vol. 2. Cross-Cultural Training Methods, S. 73–79. Yarmouth: Intercultural Press.

Köhler, Karl-Heinz (1994): Medien und die Schwerpunkte der Unesco-Projekt-Schulen. In: Forum 1/2004, S. 4–12.

Niesyto, Horst (2003): VideoCulture. Video und interkulturelle Kommunikation. München: Kopaed.

Summerfield, Ellen (1993): Crossing Cultures through Film. Yarmouth: Intercultural Press.

Wan, Bang: To show or not to show. The Use of Film in Teaching Cross-Cultural Courses. In: Mc Bride, Kecia D. (2002): Visual Media and the Humanities: A Paedagogy of Representation, S. 277–294. Gainesville: University Press of Florida.

Wight, Albert R.: The Critical Incident as a Training Tool. In: Fowler, Sandra M.; Mumford, Monica (1995): Intercultural Sourcebook Vol. 1. Cross-Cultural Training Methods, S. 127–140. Yarmouth: Intercultural Press.

**Titel: INTEGRATION –
Intercultural Dialogue for a Multicultural Society in Europe
Projektnummer: 114142-CP-1-2004-1-GRUNDTVIG-G1
Projektdauer: 01. 10. 2004–31. 12. 2006**

Koordination:

BUPNET GmbH
Sabine Wiemann
Am Leinekanal 4
37073 Göttingen
E-Mail: swiemann@bupnet.de
Projektwebsite: www.integration-eu.org

Partner:

GIP FIPAN, Frankreich
Il Ghetto Coop arl., Italien
INSUP Formation, Frankreich
Pädagogisches Seminar, Universität Göttingen, Deutschland
Paritätischer Kindergarten, Göttingen, Deutschland
Sure Start, Großbritannien
University of Latvia, Lettland
Växjö kommun, Schweden

4. Vielfalt nutzen – interkulturelle Werkzeuge für europäische Projekte Intercultural competencies for European project managers and teams (INTERtool)

Das Projekt, das im Zeitraum 2006 bis 2009 mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission umgesetzt wird, zielt darauf, ein handhabbares Projektmanagement-Tool zu entwickeln. Dabei ist das Wort „Tool“, gebräuchlich im Englischen für alle möglichen „Tool-Kits“, in der deutschen Sprache mit der Übersetzung „Werkzeug“ doch etwas sperrig. Deshalb werden wir in diesem Beitrag das englische Wort beibehalten. Dieses „Tool“ soll die spezifischen interkulturellen Kompetenzen, die für eine erfolgreiche transnationale Zusammenarbeit und Projektkoordination notwendig sind, fördern. Das Projekt legt einen Schwerpunkt auf die Unterstützung der Arbeit im virtuellen Raum, da dieses in europäischen Projekten die Arbeitsrealität ist und eine besondere Herausforderung für interkulturelle Teamarbeit darstellt.

Projekthintergrund

Die Ausgangssituation für den Projektvorschlag ist die interkulturelle Herausforderung, die in europäischen Projekten durch die multikulturelle Zusammensetzung der Projektpartnerschaft entsteht und auf die Projektkoordinatoren und Partner nicht immer ausreichend vorbereitet sind, insbesondere, wenn sie zum ersten Mal eine Leitungsaufgabe übernehmen. Man kann ja durchaus gute Anträge schreiben, ohne in gleichem Maße mit der interkulturellen Projektrealität klarzukommen. Eine Vorrecherche von dvv international (Institut für internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes) hat zu Tage gebracht, dass alle europäischen Projekt-Teams mit folgenden praktischen Anforderungen effizient und effektiv umgehen lernen müssen, um in der Kürze der Laufzeit (oftmals nur zwei Jahre) zu guten Ergebnissen zu kommen. Sie müssen

- unterschiedliche Kommunikations- und Arbeitsstile, die die Partner mitbringen, überbrücken,
- Moderationskompetenzen aufweisen, um die im Prozess ausgelösten emotionalen Konflikte abfangen zu können,

- interkulturelle Kommunikation in einer virtuellen Umgebung erfolgreich leisten können,
- einen positiven gruppensdynamischen Prozess steuern können unter Berücksichtigung interkultureller Unterschiede der Teammitglieder und
- die durch unterschiedliche Kompetenzen (insbesondere im Hinblick auf Sprachkenntnisse) ausgelöste Ungleichheit im Team ausgleichen können.

Für diese Herausforderungen werden sowohl virtuelle als auch normale Trainingsmodule entwickelt mit dem Ziel, dass Koordinatoren und Partner lernen können, wie diese Anforderungen am besten zu bewältigen sind.

Projektergebnisse

Hauptergebnisse des Projektes werden ein „online und offline nutzbares Handbuch“ sein und ein sogenanntes „virtuelles Projekt- und Team-Tool“, das projektbegleitend eingesetzt werden kann. Es ist ebenfalls beabsichtigt, über den Projektzeitraum hinaus im Rahmen der GRUNDTVIG-Mobilitätsseminare Trainingskurse für verschiedene Kompetenzstufen anzubieten.

Das Handbuch

Der Inhalt des Handbuches basiert auf einer Recherche über praktische Fälle, die sich häufig in den Projekten ereignen. Folgende Hinweise bezüglich interkultureller Vielfalt in der Projektarbeit auf europäischer Ebene sind u. a. für die Auswahl der Themen und Entwicklung des virtuellen Tools von Bedeutung:

- Unterschiede im Hinblick auf den Umgang mit Inhalten und Beziehungen per E-Mail,
- unterschiedliche Diskussionsstile,
- unterschiedliche Sitzungsstile im Hinblick auf Umgang mit Zeit und Pünktlichkeit,
- unterschiedliche Auffassungen darüber, was es heißt, in einer Sitzung zu einem „Ergebnis“ zu kommen,
- Unterschiede im Umgang mit „deadlines“.

Unterschiedliche Definitionen und Verständnisse von „Kultur“ und wie interkulturelle Kommunikation funktioniert, prägen die in den Projekten erlebte europäi-

sche Zusammenarbeit. Ein Verständnis für die Unterschiede, auch was die beteiligten Partnerorganisationen und deren Kultur anbelangt, sowie im Hinblick auf Zeit- und Leadership-Konzepte, können für den Umgang mit den Herausforderungen, die durch diese Vielfalt ausgelöst werden, nützlich sein.

Ein besonderes Kapitel des Handbuches befasst sich mit der virtuellen Kommunikation, weil diese eine besondere Herausforderung an die Kommunikationskompetenzen der Teammitglieder und Führungskompetenzen des Projektmanagers stellt. Einige Probleme, die sich in normalen Treffen nicht ergeben (wie z. B. alleine zu arbeiten, die Gruppe nicht zu sehen, kein visuelles Feedback zu bekommen, Vermeidung von Konfrontation), können im virtuellen Raum eine wichtige Rolle spielen.

Das virtuelle interkulturelle Team-Tool (VITT)

Dieses im Rahmen des Projektes entwickelte Tool wird in verschiedenen Phasen anwendbar sein und zwar als

- „Kick-off-Tool“: vor und während des Kick-off-Treffens zu nutzen;
- „Monitoring-Tool“: während des Projektverlaufes zu nutzen;
- „Evaluierungs-Tool“: während und am Ende des Projektes zu nutzen.

Kick-off-Tool

Ziel ist, die vorhandene Vielfalt im Team zu verstehen und schätzen zu lernen. Deshalb werden die Partner dazu angeregt, schon vor dem ersten Projektpartnertreffen möglichst viele Informationen zu sammeln, um sich dann auf dem Kick-off-Meeting besser verständigen zu können. Dafür hat das INTERtool-Team verschiedene Fragen entwickelt, die der Selbsteinschätzung dienen. Dabei werden acht Dimensionen im Hinblick auf Erwartungen und Einstellungen berücksichtigt. Diese beziehen sich auf

- den eigenen bevorzugten Lern- und Arbeitsstil,
- Erfahrungen mit der Teamrolle in bestehenden Teams,
- die eigenen Erwartungen an den Führungs- bzw. Koordinierungsstil im Projekt,
- die Unterschiede von Organisationen (ihre Umgangs-, Arbeits- und Entscheidungskulturen),
- Erfahrungen mit kultureller Vielfalt,

- Erwartungen an das Projekt und das Ergebnis der Arbeit,
- technische/virtuelle Kompetenzen,
- Sprachenvielfalt und vorhandene Sprachenkompetenz in der Arbeitssprache des Projektes.

Auf der Grundlage dieser Informationen über die vorhandene Vielfalt im Team kann die Gruppe bereits zu Beginn des Projektes Grundregeln entwickeln, die die Zusammenarbeit erleichtert und einen Konsens darüber erzielen lassen, was für die einzelnen Teammitglieder wichtig ist.

Monitoring-Tool

Ziel dieses Tools ist, dass das Team interkulturelle Kompetenzen erkennen und darauf aufbauend eine effektive Arbeitsweise entwickeln kann. Die Anleitungen dienen dazu, die Auswirkungen der Vielfalt im Team zu bewerten, potenzielle Probleme oder Konflikte zu analysieren und die positiven Aspekte der Vielfalt zu nutzen.

Das Monitoring-Tool erlaubt dem Team, die zu Beginn aufgestellten Grundregeln zu überprüfen und sie ggf. nach Bedarf zu modifizieren. Weitere Aktivitäten sollen dazu dienen, auch „heiße“ und „kalte“ Konflikte rechtzeitig zu erkennen, die möglicherweise auch durch kulturelle Differenzen ausgelöst werden können. Ebenfalls ist geplant, spezifische Fragen zu entwickeln, an Hand derer die Leistungen des Teams und der Projektleitung bewertet werden können. Dadurch kann die Leistungsfähigkeit gesteigert und ein Dialog ermöglicht werden. Die Verbindung zu dem Handbuch ermöglicht es zudem, auch die Theorie, die bestimmten Prozessen zugrunde liegt, nachzuvollziehen, damit die Gruppenmitglieder besser verstehen, was passiert und auf dieser Grundlage Verbesserungsstrategien entwickeln können.

Evaluierungs-Tool

Mit dem Evaluierungs-Tool soll insbesondere die Effizienz der angewendeten Maßnahmen überprüft und die Wirkung der Vielfalt auf das Projekt gemessen werden. Es soll in zwei Phasen des Projektes anwendbar sein; zum einen, um während des Projektes eingesetzt zu werden, um eine beständige Evaluierung der laufenden Aktivitäten vornehmen zu können und zum anderen, um gegen

Ende des Projektes die Folgen der Vielfalt im Team und den Umgang damit auszuwerten.

Weiterentwicklung von INTERtool

INTERtool befindet sich noch mitten in der Entwicklungsphase und wirft für das Team teilweise komplexe Fragen auf. Wichtig ist, dass es ein einfach zu handhabendes Instrument wird, das praktische Relevanz hat, um die transkulturelle Zusammenarbeit in europäischen Projekten zu erleichtern und zu verbessern. Wenn es nach seiner Fertigstellung im Jahr 2009 diesen Beitrag leistet, steht insbesondere der Erweiterung im Hinblick auf andere Sprachen nichts im Wege.

Dr. Beate Schmidt-Behlau, dvv international, Bonn

Titel: INTERtool – Intercultural competencies for European project managers and teams
Projektnummer: 230171-CP-1-2006-DE-Grundtvig-G1
Projektdauer: 01. 10. 2006–30. 09. 2009

Koordination:

dvv international

Dr. Beate Schmidt-Behlau

Obere Wilhelmstr. 32

53225 Bonn

E-Mail: Schmidt-behlau@dvv-international.de

Projektwebsite: www.intercultural.ro/intertool/

Partner:

England, Finnland, Italien, Österreich, Rumänien

III GRUNDTVIG Netzwerke

GRUNDTVIG Netzwerke (ehemals GRUNDTVIG 4) dienen der Weiterentwicklung eines speziellen Fachgebietes oder eines spezifischen Themenfeldes in der Erwachsenenbildung. Sie bilden damit eine europäische Plattform für Diskussion und Austausch zu einem Schlüsselfeld der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens und unterstützen darüber hinaus laufende multilaterale Projekte und Lernpartnerschaften bei ihrer europäischen Vernetzung sowie bei der Verbreitung ihrer Ergebnisse und Produkte.

Netzwerke werden im Auftrag der Europäischen Kommission von der Europäischen Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur in Brüssel gefördert und müssen immer aus Partnereinrichtungen aus mindestens zehn verschiedenen europäischen Staaten bestehen. Dadurch, dass eine der Hauptaufgaben dabei in der Vernetzung und Verbreitung besteht, müssen die beteiligten Einrichtungen über eine gute und weitreichende Infrastruktur innerhalb ihres jeweiligen Landes verfügen.

Im Folgenden stellt sich das einzige vorhandene GRUNDTVIG Netzwerk vor, das sich mit der Thematik interkulturelles Lernen in der Erwachsenenbildung beschäftigt hat. Im Zentrum des Netzwerkes stand die Frage, was interkulturelles Lernen in Europa bedeutet und welchen Stellenwert es hat, sowie die gemeinsame Suche nach einer einheitlichen Terminologie und Beispielen guter Praxis in diesem Bereich.

1. Netzwerk interkulturelles Lernen in Europa Network Intercultural Learning in Europe (NILE)

Das „Network Intercultural Learning in Europe“ erarbeitete mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission aus dem SOKRATES Programm in zwei Phasen (2002 bis 2005 und 2005 bis 2008) einige Grundlagen für eine Verständigung unter 20 Organisationen der Erwachsenenbildung und Medienerziehung darüber, was interkulturelles Lernen in Europa bedeutet. Mit der Ausrufung des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs wurde das Thema zudem von der Europäischen Kommission auch auf politischer und strategischer Ebene befördert. Im Netzwerk arbeiten insgesamt 24 Organisationen aus 20 europäischen Ländern zusammen.



Das Netzwerk entwickelte in vier verschiedenen Bereichen Anregungen und Materialien, die das interkulturelle Mainstreaming auf europäischer und nationaler Ebene befördern sollen:

- die DVD „TRANSFER“, die drei interkulturelle Good-Practice-Beispiele aus Patras, Liverpool und Wien visualisiert und somit nachvollziehbar und übertragbar macht (Sprachen: Englisch, Deutsch, Ungarisch, Rumänisch, Polnisch, Slowakisch);
- einen Fragenkatalog für Institutionen, die sich interkulturell öffnen wollen (Sprachen: Italienisch, Litauisch, Ungarisch, Englisch, Deutsch);
- eine 12-seitige Sonderausgabe der Zeitung „GET INTERCULTURAL“ zur Zusammenarbeit zwischen Erwachsenenbildung und Medien (alle Sprachen der NILE-Partner);
- didaktische und methodische Anleitungen für die Umsetzung von Aktivitäten zum interkulturellen Lernen (in Englisch).

Die Materialien können von der Website: www.intercultural-learning.net heruntergeladen werden.

Projekthintergrund

Im Jahr 2001 stellte das Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes e. V. (dvv international) einen Vorantrag auf

eine Zusatzfinanzierung aus dem SOKRATES Programm, um ein europäisches Netzwerk mit Partnern aus dem Bereich der Erwachsenenbildung aufzubauen. Mit einem finanziellen Zuschuss der Kommission begann die Arbeit des Netzwerkes mit 13 interessierten Partnern im Jahr 2002. Hauptergebnis dieser ersten Phase war eine Bestandsaufnahme in den beteiligten Ländern über die demographische Situation in Bezug auf ethnische Vielfalt und Konzepte des interkulturellen Lernens im Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung.

Ein weiteres wichtiges Ziel bestand darin, Fallstudien zu nutzen, um Erfolgsfaktoren der einzelnen Ansätze interkulturellen Lernens zu identifizieren. Ihrem spezifischen Schwerpunkt gemäß, wurden die Erfahrungen kategorisiert nach Dialogkonzepten, Empowerment und Capacity-building und anderen Beispielen informellen Lernens. Die Fallstudien ermöglichen einen Einblick in die verschiedenen Ansätze, die in europäischen Ländern praktiziert werden. Die Ergebnisse fanden in zwei Bänden der Publikation „Adult Education Embracing Diversity, Snapshots from Intercultural Learning“ ihren Niederschlag (Reihe IPE 55 des dvv international).

Eine erneute Förderung für weitere drei Jahre von 2005 – 2008 ermöglichte es dem Netzwerk, seine Arbeit mit einer erweiterten Partnerschaft fortzusetzen und sich intensiver mit vier Bereichen zu befassen, zu denen jetzt Arbeitsmaterialien in verschiedenen Sprachen vorliegen (s. o.).

Projektergebnisse

Obwohl auch verschiedene Produkte im Mittelpunkt der Vernetzung standen, bestand die größte Herausforderung für die Partner darin, ein gegenseitiges Verständnis herzustellen, was sich denn in den verschiedenen Ländern hinter den schillernden Begriffen „interkulturelles Lernen“ und „interkultureller Dialog“ verbirgt. Deshalb sollen hier auch einige Ergebnisse dieser Diskussion vorgestellt werden.

Einig waren sich alle Partner, dass die Bemühungen um interkulturelles Lernen und die Rolle, die der Erwachsenenbildung dabei zukommt, sehr stark von den gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für die Migrationsarbeit abhängen. Eine kritische Bestandsaufnahme der Migrations- und Integrationskonzepte der westeuropäischen Länder, die in NILE zu Beginn geleistet wurde, ergab zweifelsohne die bittere Erkenntnis, dass keines der bestehenden

Konzepte gut genug funktioniert hat, um ein wirkliches Zugehörigkeitsgefühl bei der zweiten und dritten Migrantengeneration hervorzurufen. Somit gibt es auch nicht wirklich Konzepte, die als gegenseitiges Vorbild dienen können.

Selbstverständlich gibt es überall Beispiele für „gut integrierte“ Migrantinnen und Migranten, wenn man äußere Kriterien wie z. B. eine erfolgreiche Karriere und Sprachkompetenz zu Grunde legt, aber viele von ihnen fühlen sich nicht wirklich wohl in ihrem Gastland. Ihre sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen werden in der Regel von der Gesellschaft auch nicht positiv anerkannt, sondern immer noch eher als Defizit oder Integrations-„behinderung“ definiert.

Durch die Dokumentation von beispielhaften Good-Practice-Ansätzen aus den NILE-Ländern zeigt das Netzwerk die zentrale Rolle der verschiedenen Formen der Jugend- und Erwachsenenbildung auf, die darauf abzielen, ein Bewusstsein für Toleranz, Verständigung und Respekt zwischen Menschen mit kulturellen, religiösen, ethnischen und linguistischen Unterschieden zu schaffen und die dafür notwendigen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten zu vermitteln.

Terminologie

Kooperation und Diskussionen zwischen NILE-Partnern haben in der ersten Phase sehr deutlich gemacht, dass der Begriff „interkulturelles Lernen“ nicht von allen Partnern in der gleichen Weise verstanden wird. Oft werden z. B. Begriffe „interkulturell“, „multikulturell“ und „transkulturell“ benutzt, um ähnliche Dinge zu beschreiben.

Die Definition von Kultur und Interkultur

Am brauchbarsten erscheint in Europa eine Definition von Kultur, die auf einem breiten Verständnis beruht, um Prozesse interkultureller Begegnung sowie Schwierigkeiten interkultureller Interaktion zu analysieren.

Ein solches Verständnis beinhaltet folgende Annahmen:

- Der Schwerpunkt liegt auf dem, was Menschen in ihrem Alltag denken und tun. Kultur ist nur zum Teil wirklich sichtbar, viele Aspekte verbergen sich im subjektiven Bewusstsein und zeigen sich nur in den konkreten Interaktionen der Mitglieder einer Gemeinschaft.

- Kultur ist ein kollektives Phänomen, das nicht notwendigerweise auf Ethnizität beschränkt bleibt. Wenn sie groß genug sind, können auch regionale Gruppen und Berufsgruppen typische Kulturen haben.
- Interkulturelle Kommunikation findet nicht zwischen Kulturen, sondern zwischen Individuen mit unterschiedlichen kulturellen Wertesystemen statt.

NILE-Partner folgern aus zahlreichen Diskussionen, dass es kein allgemeines Konzept gibt, was unter interkulturellem Lernen zu verstehen ist, und dass in allen Ländern eine unterschiedliche Terminologie benutzt wird.

Festzuhalten bleibt, dass in der Praxis interkulturelles Lernen in unterschiedlichem Umfang auf folgende Ziele ausgerichtet ist:

- Wissenserwerb über „Kultur“ im Allgemeinen und ihre Auswirkungen auf den Einzelnen oder eine Gruppe mit Respekt gegenüber der eigenen und gegenüber der Kultur von anderen;
- Fähigkeiten für das Leben in einer multikulturellen Gesellschaft zu erlernen, z. B. sich über eigene kulturelle Wahrnehmungen, Stereotypen und Vorurteile bewusst zu werden, Selbstkritik gegenüber dem eigenen Standpunkt und Kommunikations- und Beziehungskompetenzen entwickeln zu können;
- Respekt für kulturelle Vielfalt zu fördern ebenso wie für persönliche und andere kulturelle Identitäten, und Diskriminierung und Intoleranz zu bekämpfen;
- Partizipation als einen Baustein für die Entwicklung einer interkulturellen Gesellschaft zu fördern.

Eine weitere wichtige Erkenntnis lag in der Feststellung einer realen Ost-West-Differenz. Diese leitet sich aus den sehr unterschiedlichen Geschichtsverläufen der Länder in Ost- und Westeuropa ab, die dazu geführt haben, dass sich auf dem Fachgebiet interkulturellen Lernens verschiedene Bedürfnisse und Prioritäten herausgebildet haben.

Während in vielen westeuropäischen Ländern interkulturelles Lernen eng mit Integrationsfragen verbunden ist und oft – im Hinblick auf Migration – als Einbahnstraße betrachtet wurde, bei der sich die „Fremden“ an die Gewohnheiten der Mehrheitsgesellschaft anzupassen haben, beinhaltet das Konzept in den meisten osteuropäischen Ländern einen neuen Aspekt, der mit der EU-Osterweiterung an Bedeutung gewonnen hat. Weil es in diesen Ländern wichtig ist,

eine starke Zivilgesellschaft aufzubauen, ist interkulturelles Lernen eng verbunden mit Demokratieerziehung und Stärkung der Rolle von ethnischen Minderheiten und deren Einbeziehung in gesellschaftliche Prozesse.

Weiterentwicklung von NILE

Die Europäische Kommission ermöglicht durch ihre finanziellen Zuschüsse für Netzwerke die transnationale Zusammenarbeit einer großen Anzahl von Partnern. Besonders wichtig war die Möglichkeit, über einen längeren Zeitraum zusammenzuarbeiten. Dadurch, dass das Thema zum Europäischen Jahresthema avancierte und auch das Europaparlament aktiv an dem Thema arbeitet, konnten vielfältige Synergieeffekte geschaffen werden. Diese Wirkung wäre sicherlich ohne die vielen zusätzlichen Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit im europäischen Jahr sehr viel bescheidener gewesen. Dennoch sind die transnationalen Ergebnisse der vier NILE-Arbeitsgruppen wichtige Bausteine zum interkulturellen Lernen, die noch lange in der Bildungsarbeit der verschiedenen Länder eingesetzt werden können.

Die Partner im NILE-Netzwerk werden auch nach Auslaufen der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission an dem Thema weiterarbeiten und zu verschiedenen Detailfragen interkulturellen Lernens weitere europäische Projekte entwickeln.

Dr. Beate Schmidt-Behlau, dvv international, Bonn

Titel: NILE – Network Intercultural Learning in Europe

Projektnummer: 224790-CP-1-2005-1-DE-G4

**Projektdauer: 01. 10. 2002–30. 09. 2005 und
01. 10. 2005–30. 09. 2008**

Koordination:

dvv international

Dr. Beate Schmidt-Behlau

Obere Wilhelmstr. 32

53225 Bonn

E-Mail: Schmidt-Behlau@dvv-international.de

Projektwebsite: www.intercultural-learning.net

Partner:

23 Organisationen aus 20 europäischen Ländern, u. a. aus

Bulgarien

Deutschland

Finnland

Griechenland

Großbritannien

Italien

Lettland

Litauen

Niederlande

Österreich

Polen

Slowenien

Spanien

Türkei

Zypern

IV LEONARDO DA VINCI Projekte

Das Programm LEONARDO DA VINCI fördert Projekte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Mobilitätsprojekte sind organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland, deren Inhalte dem Bedarf der jeweiligen Organisatoren entsprechend gestaltet werden können. Finden diese Lernaufenthalte im Rahmen einer Ausbildung statt, so handelt es sich dabei um anerkannte Bestandteile der Ausbildung oder um gesamte Ausbildungsabschnitte. Mobilitätsprojekte werden von den Nationalen Agenturen in den verschiedenen Ländern gefördert, und zur Durchführung sind immer Partnereinrichtungen aus mindestens zwei europäischen Staaten erforderlich.

Pilotprojekte gibt es in dieser Form im Programm für lebenslanges Lernen nicht mehr, sondern sie wurden in der zweiten Programmgeneration bis 2006 gefördert. Es handelte sich dabei um europäische Modellversuche, in denen gemeinsame Produkte innovativer Praxis hinsichtlich der Methoden, Inhalte und Materialien für die Berufsbildung entwickelt, erprobt und verbreitet wurden. Zur Durchführung der Pilotprojekte waren immer Partnerinstitutionen aus mindestens drei verschiedenen europäischen Staaten notwendig.

Im Folgenden stellen sich zwei LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekte und zwei -Pilotprojekte vor. Die beiden Mobilitätsprojekte geben einen Einblick in das Vorgehen von zwei Einrichtungen, bei denen ein Aufenthalt im Ausland und die damit verbundene interkulturelle Erfahrung bewusst in die Ausbildung integriert sind. Die beiden Pilotprojekte haben jeweils interkulturelle Trainingsmaterialien für verschiedene Zielgruppen erstellt und erprobt.

1. Raus aus dem Komfort Ausbildung für Europa – Erwerb interkultureller und fachlicher Kompetenzen angehender Erzieher/-innen

Schüler/-innen, die die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher am Erzbischöflichen Berufskolleg Köln absolvieren, können innerhalb ihres zweiten Ausbildungsjahres ein achtwöchiges Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung in Europa machen. Das Ziel ist, ihre interkulturelle Kompetenz zu schulen, zu verbessern und auszubauen.

Die interessierten Schüler/-innen nehmen an einer Europa-AG aktiv teil, in der sie fachlich wie auch persönlich auf das Praktikum vorbereitet werden. Praxislehrer begleiten jeweils einen Praktikanten während des Aufenthaltes. Den Abschluss bildet eine intensive Auswertung der gemachten Erfahrungen sowie eine öffentliche Präsentation. Darüber hinaus übernehmen die Praktikant(inn)en im kommenden Jahr eine Multiplikatorenfunktion für die neuen Europapraktikanten.

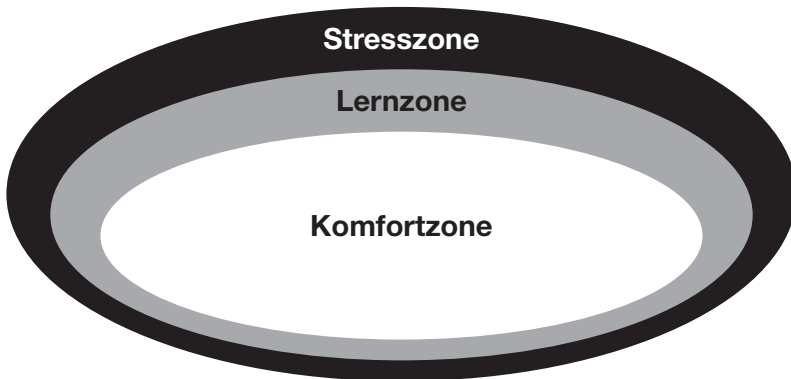
Motivation und Ziele für die interkulturelle Arbeit im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher

Seit mehr als zwölf Jahren sind wir im Rahmen der Erzieherausbildung in der interkulturellen Arbeit tätig. Unsere rund 450 Studierenden im Rahmen der Fachschule für Sozialpädagogik absolvieren eine zweijährige fachtheoretische Ausbildung mit jeweils zwei Praktika à acht Wochen sowie ein berufspraktisches Jahr. Im ersten Ausbildungsjahr absolvieren die Schüler/-innen ein Basismodul im Elementarbereich. Nach den Osterferien beginnen die drei verschiedenen Vertiefungsbereiche: für Arbeit in kleinen altersgemischten Gruppen, in integrativen Einrichtungen sowie für die Schulkind-Jugend und Heimerziehung. Grundlage unserer interkulturellen Arbeit ist ein Modell der neun Bausteine im Rahmen der EUROPA AG.

Methodik

Unsere Schüler/-innen haben im Rahmen ihrer Praxis mit immer komplexeren Aufgaben zu tun, auf die sie vorbereitet werden müssen. Darüber hinaus ist der

interkulturelle Dialog ein entscheidender Eckstein für eine professionelle pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Der Umgang mit neuen Situationen sowie der interkulturelle Dialog können durch ein achtwöchiges Praktikum im europäischen Ausland aktiv und konstruktiv bearbeitet werden. Die Chance, ein Auslandspraktikum zu absolvieren, zwingt die Schüler/-innen in besonderer Weise, ihre eigene Komfortzone zu verlassen und in die Lernzone intensiv einzutauchen.



Wirkliches Lernen findet erstmal nicht im Komfort statt. Komfort ist wichtig, er gibt Halt, Sicherheit und Vertrauen. Persönliches Lernen findet jedoch genau außerhalb der Komfortzone statt. Folgende Ziele stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit mit den Schüler/-innen:

- Kennenlernen von Kultur, Theorie und Praxis erzieherischen Handelns in anderen Ländern;
- neue Handlungsstrategien in fremder Umgebung erproben, Methodenkompetenzen erweitern und neue Techniken erlernen;
- Reflexion eigener kulturspezifischer Erziehungsziele und -praktiken;
- Auseinandersetzung mit der eigenen Struktur und deren Ressourcen sowie mit den damit verbundenen „Verführungen“;
- Stärkung der professionellen Mobilität.

Welche Entscheidungen und Verantwortungen müssen die Schüler/-innen in der AG treffen und übernehmen?

Die Auseinandersetzung mit dem interkulturellen Dialog beginnt bereits in der Unterstufe, wenn die Schüler/-innen der Oberstufe aus ihrem Europapraktikum zurückkommen und eine öffentliche Präsentation ihres Praktikums gestalten müssen. Neben der Präsentation stehen die Schüler/-innen für Fragen zur Verfügung. Genau an dieser Stelle werden erste Begeisterungen, Wünsche und Erwartungen geweckt, aber natürlich auch die ersten Vorurteile weitergeben.

Mit ein wenig Abstand findet dann Anfang des Jahres, d. h. ca. zehn Monate vor Praktikumsbeginn, das erste Europa-AG-Treffen mit allen Interessierten statt. Mittelpunkt dieses Treffens sind vier Komponenten:

- Überblick über die Pflichten im Rahmen eines Europapraktikums,
- Überblick über die Länder und Einrichtungen,
- Überblick über den finanziellen Rahmen,
- Überblick über die zeitliche Struktur und die damit verbundenen Aufgaben.

Unser erster Satz bei diesem Treffen lautet: *„Sich für ein Europapraktikum zu entscheiden bedeutet, sich auf einen intensiven Prozess einzulassen und Geduld in teilweise unsicheren oder nicht ganz eindeutigen Situationen mitzubringen und ein Mehr an Zeit, Engagement und Eigenverantwortung. Sie werden an keiner Stelle bedient, sondern müssen sich selber auf den Weg machen“.*

Im Laufe der Europa-AG verlieren wir gut 40–50 Prozent der Schüler/-innen, die alle am ersten Treffen teilgenommen haben. Die meisten Gründe dafür sind zu wenig Geduld im Umgang mit unsicheren Situationen, nicht für das Land ausgewählt zu werden, das man sich von Beginn an vorgestellt hat oder die vorhergesagte Mehrarbeit.

Die neun Bausteine der EUROPA-AG

I. Baustein: Wir informieren

Informationsveranstaltung (siehe Punkt II).

II. Baustein: Länderinformation Teil 1

Das Europalehrerteam sowie Schüler/-innen, die bereits vor Ort waren und ihr Praktikum absolviert haben, stehen als Kontaktpersonen für die Zeit der Vorbereitung zur Verfügung und informieren. Zukünftige Europapraktikant(inn)en entscheiden sich für ein Land, das nicht ihr Zielland sein muss, und erhalten eine Teamaufgabe. Die Schüler/-innen haben die Aufgabe, sich mit dem europäischen Land, der Größe, der Bevölkerungsstruktur, der wirtschaftlichen Lage u. a. sowie mit dem Bildungs- und Ausbildungssystem auseinanderzusetzen und hierzu eine schriftliche Präsentation zu erstellen.

III. Baustein: Länderinformation Teil 2

Kleingruppen präsentieren den anderen Schüler/-innen die Ergebnisse ihrer Recherchen, Eindrücke und Erkenntnisse über das Land. Die anschließende Diskussion wird unter folgendem Fokus geführt: Was ist uns vertraut? Was ist für uns neu? Was ist für uns fremd?

Nach diesem Baustein findet die persönliche Entscheidungsphase statt. Jeder Einzelne setzt sich mit seiner eigenen Einstellung auseinander und verfasst hierzu ein persönliches Motivationsschreiben. Dieses Motivationsschreiben ist Grundlage, um mit der Schülerin/dem Schüler sowie dem Klassenlehrerteam in einen Austausch zu kommen und eine letztendliche Entscheidung zu treffen, wer das Europapraktikum absolvieren kann. Abschluss dieser Entscheidungsphase ist die Abgabe der Bewerbungsunterlagen sowie die Kontaktaufnahme mit dem Länderpaten, der bereits vor Ort war sowie dem Ansprechpartner/Mentor im entsprechenden Land.



© Erzbischöfliches Berufskolleg Köln

IV. Baustein: Sich sensibilisieren Teil 1

Im Mittelpunkt steht an einem Wochenende die Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff, des eigenen „Fremden“ in mir und um mich herum sowie die Suche nach dem „Verbindenden“.

V. Baustein: Ich organisiere Teil 1

Gemeinsam werden die organisatorischen Schritte, die zur Planung des Europaaufenthaltes wichtig sind, erarbeitet. Hier liegt unsere größte Priorität darin, dass wir nur unterstützend zur Seite stehen. Die Schüler/-innen selber müssen sich auf den Weg machen und sich z. B. eine Unterkunft besorgen u. a.

VI. Baustein: Sich sensibilisieren Teil 2

Das zweite Wochenende dient der Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen und Grenzen mit Hilfe erlebnispädagogischer Übungen sowie der Entwicklung von persönlichen Strategien und Zielen.

VII. Baustein: Sich organisieren Teil 2

Besprechung der Praxisaufgaben vor Ort und Aushändigung der „Schwarzen Mappe“ mit allen wichtigen Unterlagen für das achtwöchige Praktikum.

⇒ *Danach findet das achtwöchige Praktikum statt.*

VIII. Baustein: Auswertung der gemachten Erfahrungen

Die Auswertung findet auf vier Ebenen statt:

- Einzelgespräch zwischen der Praktikantin/dem Praktikanten und der Betreuungskraft;
- Austausch in der Kleingruppe;
- Bearbeitung von gemeinsamen Themen in der Großgruppe;
- Erstellung eines persönlichen Erfahrungsberichtes.

IX. Baustein: Öffentliche Präsentation (siehe oben)

Das Dreieck der Durchführung:

- der Praktikant mit seinen Aufgaben von Seiten der Schule und Aufgaben und Erwartungen von Seiten der Einrichtung;
- die europäischen Partner mit ihren Wünschen an die Praktikant(inn)en und an die Ausbildungsstätte;
- die Praxislehrer in der Begleitung und Unterstützung der Praktikant(inn)en und im Dialog mit den Praktikern vor Ort.

Die Betreuung der Praktikant(inn)en durch jeweils eine Praxiskraft erfolgt auf drei unterschiedlichen Wegen:

- Telefonkontakt – ein bis zwei feste Termine in der Woche dienen zur allgemeinen Reflexion der letzten Tage und zu Besprechung, Planung und dem Setzen neuer Ziele für die kommenden Tage.

- E-Mails – neben den allgemeinen Aufgaben haben die Schüler/-innen einmal pro Woche die Aufgabe ein kurzes Wochenprotokoll zu erstellen.
- Persönlicher Besuch – jede(r) Praktikant/in wird wenn möglich einmal besucht und bekommt während dieser zwei Tage die Aufgabe, eine Aktion mit der Zielgruppe durchzuführen. Ansonsten stehen diese zwei Tage ganz unter dem Fokus der persönlichen und fachlichen Erfahrungen mit dem Team, mit der Zielgruppe, mit den Menschen vor Ort.

Herausforderungen oder persönlicher Gewinn der Schüler/-innen und Praxislehrer/-innen

Rückblickend betrachtet können wir sagen, dass die große Chance dieser europäischen Arbeit vor allem auf drei Ebenen stattfindet:

Erste Ebene: „Das Fremde um mich herum“

Das ist die Auseinandersetzung und Bedeutung internationaler Vernetzung und Kooperation für Arbeitsflexibilität sowie die multikulturelle Dimension der Bildungs- und Erziehungsarbeit hier in Deutschland. Die Schüler/-innen haben die Möglichkeit, ihre multiperspektivischen Sichtweisen als Grundqualifikation der sozialpädagogischen Bildungs- und Erziehungsarbeit zu erweitern. Sie haben ihre Kompetenzen entwickelt, die den Umgang und die pädagogische Arbeit mit Menschen ermöglichen, die nicht der eigenen Kulturgemeinschaft angehören. Die allgemeine Anpassungsfähigkeit, d. h. die Bereitschaft „Gewohntes“ zu verlassen und sich auf „Neues“ einzulassen, wird intensiv geschult.

Zweite Ebene: „Bearbeitung der schulspezifischen Aufgaben“

Die Schüler/-innen müssen u. a. Beobachtungen verschriftlichen, kleine Projekte mit der Zielgruppe planen, durchführen und auswerten, die Institution sachlich und strukturell beschreiben. Die schulischen Aufgaben auf der einen Seite, das zum Teil neue oder „fremde“ pädagogische Konzept vor Ort und die damit verbundenen Aufgaben auf der anderen Seite, verbunden mit der „fremden“ Sprache, macht diese Ebene zu einer großen Herausforderung.

Dritte Ebene: „Das Fremde in mir“

In unserem pädagogischen Arbeitsfeld geht es stets auch um die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit: Wo genau liegen eigene Ressourcen, an welchen Stellen bin ich „verführbar“, wo gehe ich z. B. zu schnell in den Widerstand, an welcher Stelle gebe ich zu schnell nach oder gar auf?

Das Herausarbeiten der persönlichen Struktur ist gerade während eines Aufenthaltes sehr intensiv. Acht Wochen vor Ort (weg von Zuhause, den vertrauten Strukturen, Bindungen und Beziehungen) bedeutet für viele, dass Ängste, aber auch positive Fähigkeiten sehr viel intensiver erlebt werden und somit auch intensiver reflektiert werden können. Die Auseinandersetzung mit dem „Einsamsein“ ist während des Praktikums ein wichtiges Thema. Die Begegnung mit sich selbst und seinen mehr oder weniger brauchbaren Arbeitsstrukturen ist eine intensive und nachhaltige Erfahrung.

Für uns als Betreuungslehrer/-innen liegt die Herausforderung besonders darin, als wichtige Bezugsgröße in der komplexen interkulturellen Situation da zu sein und sich, wie die Schüler/-innen selber, auf den Prozess einzulassen. So, wie die Schüler/-innen eine sehr viel größere Perspektive durch den interkulturellen Dialog gewinnen, so erleben wir durch den Besuch vor Ort neue Sichten und Ressourcen von ihnen. Das gemeinsame Arbeiten auf einer interkulturellen Plattform schenkt allen Parteien eine große Sensibilität und eine Offenheit, die im Rahmen eines Praktikums in Köln nur schwer erreicht werden kann. Diese Offenheit ermöglicht Lernen in intensiver und sehr nachhaltiger Form sowie die Erkenntnis, dass es die Gemeinsamkeiten sind, die uns zusammenbringen oder uns verbinden, es jedoch die Unterschiede sind, die uns weiterbringen.

Susanne Kunz, Erzbischöfliches Berufskolleg, Köln

Literatur:

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

Boal, Augusto: Theater der Unterdrückten, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. edition suhrkamp 1989.

Böhm, Dietmar; Böhm, Regine; Deiss-Niethammer, Birgit: Handbuch Interkulturelles Lernen. Verlag Herder. Freiburg/Breisgau 1999.

Europarat und Europäische Kommission (Hrsg.): „Interkulturelles Lernen“. T-Kit 2000.

Johann, Ellen; Michely, Hildegard; Springer, Monika: Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Cornelson Verlag 1998.

Maroshk-Klarman, Uki: Miteinander – Erfahrungen mit Betzavata. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 1997.

Militzer, R.; Demandewitz, H.; Fuchs, R.: Der Vielfalt Raum geben. Interkulturelle Erziehung in Tageseinrichtungen. Hrsg.: SPI NRW. Votum Verlag. Münster 2002.

Preissing, Christa; Wagner, Petra: Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Erziehung in Kitas. Verlag Herder. Freiburg/Breisgau 2004.

Ulich; Oberhumer; Soltendiek: Die Welt trifft sich im Kindergarten. Interkulturelle Arbeit und Sprachförderung. Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP). Beltz 2001.

Wagner, Petra; Hahn, Stefani; Ensslin, Ute: Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Verlag das Netz. Weimar, Berlin 2006.

**Titel: Ausbildung für Europa –
Erwerb interkultureller und fachlicher Kompetenzen
angehender Erzieher/-innen im Rahmen eines
berufsspezifischen Austausches (Praktika) und
damit verbunden eine Verbesserung ihrer Mobilität in Europa**
Projektnummer: 34044001HT
Projektdauer: 01. 06. 2006 bis 31. 05. 2008

Koordination:

Erzbischöfliches Berufskolleg Köln
Europateam: Irene Kaschefi-Haude
Sachsenring 79
50677 Köln
E-Mail: irenekaschefihaude@gmx.de
Projektwebsite: nicht vorhanden

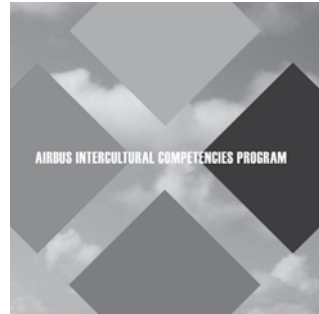
Partner:

Deutsche Schule, Valencia, Spanien
Deutsche Schule, Brüssel
Enaip Onlus, Lucca, Italien
Exeter Foyer, England
Harju Maakord, Viimsi Vallavalitus, Harjumaa, Estland
Helsinki City Youth Department, Finnland
Institut Medico Educatif, Association “Les Sapins”, Rocroi
John Ball Primary School, London
Jugendbüro der deutschen Gemeinde, Eupen, Belgien
Landesinstitut für Hörbehinderte, Salzburg, Österreich
Outward Bound Wales, England
Päivakoti Sinivuori, Day Care Centre, Helsinki, Finnland,
Punte Jove, St. Eularia, Spanien
Reseau des Maison des Jeunes et de la Culture Normandes, Yvetot,
Frankreich
Rowland Hill Children’s Centre, London
San Andrea School, Zebbiegh, Malta
St. Catherine’s High School, Malta
Sud Associazione, Martina Franca, Italien

2. Internationale Luft schnuppern Intercultural Competencies Program (ICP)

Das „Intercultural Competencies Program“ (im Folgenden ICP genannt) von Airbus ist ein Internationalisierungsprogramm, welches die vier europäischen Airbuspartner gemeinsam entwickelt haben. Zielgruppe sind ausgewählte Auszubildende im zweiten und dritten Lehrjahr verschiedener Berufe (Fluggerätmechaniker, -elektroniker, Kaufleute) von Airbus Deutschland, England, Frankreich und Spanien. Das

Programm gliedert sich in verschiedene Hauptbestandteile, die von einer eintägigen interkulturellen Schulung über kürzere Auslandsaufenthalte und internationale Maßnahmen bis zu einem mehrmonatigen Ausbildungsabschnitt reichen, der komplett im Ausland absolviert wird. Hierbei werden sowohl fachliche wie auch Schlüsselqualifikationen vermittelt, wobei die autodidaktischen Fähigkeiten gestärkt und Problemlösungs- und Teamfähigkeiten sowie interkulturelle Kompetenz verbessert werden sollen.



Projekthintergrund

Airbus als Flugzeughersteller, der in vier europäischen Ländern Betriebe hat, erwartet von jungen Menschen zunehmend, dass sie nicht nur in interkulturell besetzten Teams arbeiten, sondern dass auch Einsätze im Ausland als selbstverständlich empfunden werden. Entsprechend bedarf es einer Belegschaft, die anpassungsfähig und international erfahren ist. Trotz anderer wirtschaftlicher Tendenzen hat es Airbus geschafft, in einer im Wachstum begriffenen Branche zu bleiben. So muss das Unternehmen sicherstellen, dass die Belegschaft in der Lage ist, das Hochstandardbedürfnis zu befriedigen, Flugzeuge zu bauen. Diese Fähigkeiten müssen innerhalb Airbus übertragbar sein. Es ist somit wichtig, schon Auszubildenden die Möglichkeiten zu geben, sich optimal darauf vorzubereiten.

Projektergebnisse

Die Auszubildenden haben den Vorteil, schon während ihrer Ausbildung im ICP in zeitlich gestaffelten Maßnahmen internationale „Luft zu schnuppern“, interkulturelle Kompetenz zu erlernen und sich auf Mobilität und Flexibilität einzulassen. Ziel des ICP ist es, die Bereitschaft für internationales Denken und Handeln zu erlangen, Empfindsamkeit bei Interaktion mit anderen Kulturen zu entwickeln, die Teamfähigkeit im internationalen Kontext auszubauen. Elementar ist es außerdem, die transnationale Ausrichtung des Unternehmens zu begreifen und sich mit der internationalen Firma zu identifizieren.

Zu den Produkten des ICP gehören die folgenden Schritte: Der erste „Step“ ist ein transnational durchgeführter eintägiger Workshop, an dem alle Auszubildenden bzw. „Young workers in training“ teilnehmen. Alle Auszubildenden erhalten hier einen umfassenden Überblick über Airbus, die transnationale Struktur, Arbeitsaufgaben in den verschiedenen Betrieben und über sämtliche Möglichkeiten, in der Ausbildung einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Dieser Kurs soll die Auszubildenden auf das Arbeiten in einem internationalen Umfeld vorbereiten, Bewusstsein und Offenheit für das Arbeiten in einem internationalen Umfeld vermitteln und den Horizont der Auszubildenden erweitern.

Der zweite „Schritt“ umfasst konkrete Austauschmaßnahmen mit den Partnerländern (zwei Wochen), ein interkulturelles, fliegerisches Training (zwei Wochen) mit 60 Auszubildenden aus allen Ländern und ein „Outward-bound-Training“. Weiterhin ist ein dreiwöchiger Aufenthalt in Großbritannien im Rahmen der „Training-Bridge“ möglich. Diese Programme bieten unterschiedliche Möglichkeiten, erste Erfahrungen mit Kollegen aus den Partnerländern zu sammeln, Netzwerke aufzubauen und gegenseitiges Vertrauen zu entwickeln. Eine der Maßnahmen im zweiten „Schritt“ ist das „Intercultural-Training“ auf Juist (ICT). Es verbindet Workshops zu unterschiedlichen Themen mit der Teilnahme an einem sogenannten „Pinch-Hitter-Kurs“, dessen Ziel es ist, ein Segelflugzeug eigenständig zu landen. Alle Gruppen sind international gemischt, so dass Schlüsselqualifikationen und interkulturelle Kompetenz unbewusst trainiert werden. Dieser unterbewusste Kompetenzerwerb wird darüber hinaus aufgegriffen und thematisiert. In diesem Zusammenhang tragen europäische abendliche Events (z. B. „National Dinners“), informelle Gespräche („Kaminabende“) mit hochrangigen Gästen und gemeinsame Themeneinheiten zu einem verbesserten Bewusstsein für interkulturelle Unterschiede, die Bedeutung der Kernkompetenzen und den Abbau von Vorurteilen bei.

Im dritten „Schritt“ ist vorgesehen, dass die Auszubildenden etwa drei Monate in einem Partnerland verbringen, um dort einen Ausbildungsabschnitt zu absolvieren. Die teilnehmenden Auszubildenden haben in der Regel schon eine kürzere Maßnahme im Ausland durchlaufen und wissen, worauf sie sich einlassen. Sie haben den Wert der Sprachenkompetenz erkannt und erlernen in der längerfristigen Maßnahme nicht nur betriebliche Kulturen und Arbeitsweisen, sondern erleben auch den Alltag, das Leben und Freizeitverhalten anderer Nationen. Die Auszubildenden erhöhen ihre Chancen, nach der Ausbildung in transnationalen Teams eingesetzt zu werden. Besonders der längere Auslandsaufenthalt bietet ihnen die Möglichkeit, ihre Persönlichkeit erheblich weiterzuentwickeln. Ist ein Auszubildender ausgewählt, am dritten „Schritt“ teilzunehmen, wird er mit seinem Entwicklungsbetreuer ein Profil an Aufgaben erstellen, aus dem ersichtlich wird, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten er/sie im Ausland erwerben muss. Airbus stellt auch dafür ein transnationales Tool zur Verfügung, in dem bis auf kleinste Einheiten heruntergebrochen Tätigkeiten stehen, die jemand an bestimmter Stelle können muss. Bestimmt werden die zu vermittelnden Inhalte sowie der aufnehmende Fachbereich. Dies ist oft ein Mehrwert, da Auszubildende – nach Absprache der Inhalte – die Möglichkeit haben, im Ausland in einem Fachbereich zu arbeiten, den ihr entsendender Standort gar nicht bietet („Endlinie, Paint shop ...“).

Der gesamte Luftfahrtsektor ist weltweit organisiert, und alle großen Flugzeughersteller sind in ein komplexes internationales Netzwerk eingewoben und von diesem abhängig. Wenn deutsche Mitarbeiter in diesem Markt weiterhin erfolgreich eingestellt werden sollen, dann müssen interkulturelle Kompetenzen rechtzeitig vermittelt und internationale Kooperationsfähigkeit vorbereitet werden. Entsprechend dieser Ausgangslage wurde das ICP entwickelt. Im Rahmen des „Intercultural Competencies Programs“ erreichen Auszubildende eine persönliche Entwicklung, verbringen fachlich gut betreute Auslandsaufenthalte und nutzen interkulturelle Maßnahmen, um sich in andere Kulturen einzuleben, und zwar in Arbeits- und Freizeitkultur. Daher wird eine zunehmende Bereitschaft erwartet, flexibel und mobil zu sein, einen Einsatz im Ausland nicht zu scheuen und sich in ein transnationales Netzwerk zu integrieren.

Mareike Hammerschmidt-Wilkens, Airbus Deutschland GmbH, Hamburg

Titel: Intercultural Competencies Program

Projektnummer: 43044001CR

Projektdauer: 01. 06. 2006–31. 05. 2008

Koordination:

Airbus Deutschland GmbH

Mareike Hammerschmidt-Wilkens

Kreetslag 10

21129 Hamburg

E-Mail: mareike.hammerschmidt-wilkens@airbus.com

Projektwebsite: nicht vorhanden

Partner:

Airbus Frankreich

Airbus Großbritannien

Airbus Spanien

3. Interkulturelle Sensibilisierung für den europäischen Wirtschaftsraum

Cultural and Organisational Network for New European Content in Training (CONNECT)

Ziel des Projektes CONNECT war die Entwicklung von Modulen bzw. Lerneinheiten zur Förderung interkultureller Kompetenz und europäisch ausgerichteter kaufmännischer



Fachbildung. Zielgruppe dieser Lerneinheiten sind in erster Linie Auszubildende und Ausbilder in Handelsberufen, speziell im Groß- und Außenhandel. Mit der Implementierung dieser Lerneinheiten in die Curricula der Fachklassen und den Unterricht bzw. in die betriebliche Ausbildung soll in der Erstausbildung dazu beigetragen werden, dass die Beschäftigten im erweiterten europäischen Wirtschaftsraum

- aktiv und initiativ europäische bzw. internationale Handelsbeziehungen begleiten und daran effektiv mitwirken und
- die persönlichen Voraussetzungen für gewünschte und notwendige Mobilität entwickeln.
- Zusätzlich unterstützt vorhandene interkulturelle Kompetenz auch die Nachhaltigkeit des europäischen Einigungsprozesses generell, da Reflexionen über andere Kulturen Ängste ab- und Neugier aufbauen. Dies gilt sowohl für persönliche und berufliche Kontakte auf europäischer Ebene als auch bezogen auf den eigenen Arbeitsplatz, wenn dort Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft zusammen arbeiten.

Projekthintergrund und Methodik

Zunächst wurden typische berufliche Handlungssituationen identifiziert, in denen die Auszubildenden und späteren Arbeitnehmer interkulturelle Kompetenz unter Beweis stellen müssen. Beispielhaft lassen sich folgende Handlungssituationen anführen:

- Suche nach Kunden bzw. Lieferanten im Ausland,
- Aufbau und Pflege von Geschäftsbeziehungen mit Partnern im Ausland oder mit ausländischen Partnern im Inland,

- Präsentation der eigenen Produkte auf einer Messe im Ausland bzw. gegenüber ausländischen Kunden im Inland,
- Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt.

Im nächsten Schritt wurden diesen Handlungssituationen die Kompetenzen zugeordnet, die für eine effektive Bewältigung dieser Handlungssituation erforderlich sind. Kompetenz wurde als die Fähigkeit und Bereitschaft des Individuums betrachtet, in gewohnten oder neuen Situationen zielorientiert zu handeln. Das Individuum benötigt dazu Fach-, Personal- und Sozialkompetenzen. Deren situationsadäquate Anwendung in interkulturellen Handlungssituationen macht die interkulturelle Kompetenz eines Individuums aus. Interkulturelle Kompetenz wird hier also als Querschnittskompetenz verstanden. Die Vermittlung fremdsprachlicher Kompetenz stand nicht im Mittelpunkt der Überlegungen. Da die Module jedoch in sechs Sprachen zur Verfügung stehen, können sie auch z. B. in Deutschland im Unterricht in der Fremdsprache Englisch genutzt werden.

Da ähnliche interkulturelle Kompetenzen in verschiedenen Handlungssituationen benötigt werden, wurden in einem dritten Schritt Module bzw. Lerneinheiten identifiziert, die ähnliche Kompetenzen zusammenfassen, um Wiederholungen zu vermeiden. Aus didaktischen Gründen wurden die insgesamt sieben Module in kleinere Lernsituationen aufgeteilt. Diese Lernsituationen gehen von realistischen Aktivitäten der Auszubildenden aus und bestehen aus komplexen Aufgaben, damit die jungen Menschen darauf vorbereitet werden, die Handlungsschritte wie Planung, Ausführung und Überprüfung von Arbeitsaufgaben eigenständig und im Zusammenhang zu bewältigen.

Den Modulen liegt eine große Vielfalt von Unterrichts- und Lernmethoden zugrunde. Einen Schwerpunkt bilden dabei lernerzentrierte Aktivitäten. Die Auszubildenden sollen komplexe, problemorientierte Aufgaben lösen, oft in Form von Teamarbeit. Die Erfüllung der gestellten Aufgaben erfolgt i. d. R. produktorientiert, d. h. ein an die Lernsituation angepasstes Arbeitsergebnis muss erbracht werden.

Im Hinblick auf das Ziel, ein einheitliches, konsistentes und benutzerfreundliches Curriculum zu schaffen, verfügen die einzelnen Module über gemeinsame Merkmale:

- Abstract: Es bietet einen Überblick über das ganze Modul (z. B. übergeordnete Lernziele, Kompetenzen, zugeordnete Lernsituationen, Zeitaufwand).

- Lernsituation: Es wurden zwei bis fünf Lernsituationen (LS) pro Modul entwickelt. Der Unterrichtsplan zu jeder Lernsituation bietet einen Überblick über die beabsichtigten Unterrichtsphasen (z. B. die vorgesehenen Aktivitäten der Lehrenden und der Auszubildenden, den Zeitaufwand, die benötigten Materialien bzw. das jeweils zugeordnete Unterrichtsmaterial und die von den Auszubildenden zu erbringenden Produkte bzw. Leistungen).
- Unterrichtsmaterial: Es dient den Auszubildenden als Impuls und beschreibt anhand von Informations- und Arbeitsblättern präzise die von ihnen zu bearbeitenden Aufgaben. Es umfasst auch Texte, Musterbriefe etc.

Das „CONNECT-Curriculum“ ist in erster Linie für den Einsatz in Gruppen (d. h. Klassen bzw. Gruppen von Auszubildenden) konzipiert. Es ist aber auch eine Version für den individuellen Lerner erarbeitet worden. Die in der Gruppenversion geförderten Kompetenzen unterscheiden sich jedoch von denen des Selbststudiums, da insbesondere kommunikative Kompetenzen nicht allein erlangt werden können.

Ein besonderes Problem hat sich bezüglich der Bewertung der erlangten interkulturellen Kompetenz gestellt. Sie lässt sich kaum ausschließlich auf traditionellem Wege mittels schriftlicher oder mündlicher Prüfungen bewerten. Es müssen neue Wege, die z. B. die Selbstbewertung der Auszubildenden einbeziehen, gefunden und in das übliche Bewertungsverfahren integriert werden. Ein besonderer Aspekt ist auch, dass im Rahmen der relativ knappen Zeit der Erstausbildung nur Grundlagen interkultureller Kompetenzen erworben werden können. Jeder wird sich im Laufe seines Lebens beruflich weiterbilden und praktische Erfahrungen im privaten wie im Berufsleben sammeln, in denen die eigenen interkulturellen Kompetenzen geprüft, unter Beweis gestellt und erweitert werden. Um diesen Aspekt des lebensbegleitenden Lernens zu berücksichtigen, wurde für die Bewertung und Zertifizierung interkultureller Kompetenz der Portfolio-Ansatz gewählt.

Projektergebnisse

Insgesamt sieben Module stehen in den sechs Sprachen der am Projekt beteiligten Länder zu Verfügung:

- Landeskunde

- Aufarbeitung von Stereotypen
- Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Ausland
- Geschäftskommunikation
- Internationale Marketingentscheidungen
- Europäisches Wirtschaftsrecht
- International Accounting Standards

Ein Handbuch (in Deutsch und Englisch) erläutert den Entstehensprozess und beschreibt die Module, gibt Hinweise zur ihrer Implementierung im Unterricht und zum Bewertungskonzept. Darüber hinaus verfügt es über ein umfangreiches Glossar zum Thema interkulturelle Kompetenz und ein Literaturverzeichnis.

Für das Bewertungsverfahren sind für jedes Modul und jede Lernsituation die zu erreichenden Kompetenzen auf einem Mindest- und einem fortgeschrittenen Niveau definiert worden. Die aus dem Portfolio zu erbringenden Produkte bzw. Leistungsnachweise sind zugeordnet. Der Lehrende kann – wenn erforderlich – auf der Basis der ihm zur Verfügung stehenden Zeit für die Lernsituation die zu erbringenden Produkte m. E. auswählen und damit die Basis seiner Bewertung transparent machen. Für die Bewertung mündlicher Präsentationen bzw. schriftlicher Produkte stehen Beurteilungsraster zur Verfügung, die auch für die Selbsteinschätzung durch die Auszubildenden genutzt werden können. Das von den Auszubildenden erstellte Portfolio kann von ihnen selbst um weitere Produkte ergänzt werden, die im Laufe der Ausbildung oder zu einem späteren Zeitpunkt erstellt bzw. erworben werden.

Für jedes Modul ist ein Musterzertifikat entwickelt worden. Es enthält die erworbenen übergeordneten Kompetenzen, die detaillierten Kompetenzbeschreibungen der jeweiligen Lernsituation, die erreichte Niveaustufe (ggf. ergänzt um nationale Bewertungsbesonderheiten) und die Bestandteile des eingereichten Portfolios, das dem Zertifikat ggf. beigelegt werden kann. Alle Produkte können per CD-ROM oder direkt über das Internet abgerufen und kostenlos genutzt werden.

Beispiel: Das Modul Landeskunde

Beispielhaft kann an dieser Stelle nur auf ein Modul eingegangen werden. Aus dem Abstract (Abb. 1) geht die Struktur des Moduls incl. der zugeordneten Lernsituationen und der Schnittstellen zu anderen Modulen hervor.

Da Fakten über andere Länder und Kulturen innerhalb kürzester Zeit veraltet sein können und mit Hilfe des Internets bei Bedarf schnell recherchiert werden können, wird mit diesem Modul eine andere Annäherung an das Thema versucht: Die Lerner sollen auf eine Entdeckungsfahrt geschickt werden. Ziel des Moduls ist es, Kompetenzen zu vermitteln, die den Auszubildenden befähigen, sich gezielt (Ausgangssituation und Themenstellung) Informationen über ein Zielland zu beschaffen und sich damit situationsadäquat zu beschäftigen, Lösungsvorschläge zu unterbreiten bzw. eigenes Verhalten zu erproben. Die vorgeschlagenen Ausgangssituationen können auf unterschiedliche Zielländer bezogen werden. Damit können Erfahrungshintergründe (z. B. Vorkenntnisse über ein Land), Notwendigkeiten des Ausbildungsbetriebes (z. B. geplanter Messebesuch in einem anderen EU-Land) und das Interesse der Auszubildenden berücksichtigt werden. Es ist also erwünscht, dass die Teams unterschiedliche Zielländer bzw. Kulturen wählen, mit denen sie sich i. d. R. jedoch für die Dauer des Moduls beschäftigen sollten. Der Austausch zwischen den Teams in den Auswertungsphasen wird dadurch lebendiger.

Übergeordnetes Lernziel	In diesem Modul erwerben die Auszubildenden grundlegende Kompetenzen, die als Voraussetzung dafür anzusehen sind, erfolgreiche Geschäftsbeziehungen zu etablieren. Im Übergangsbereich zwischen privaten und geschäftlichen Kontakten ist es wichtig, mit möglicherweise abweichenden landesspezifischen Besonderheiten des Gastlandes umgehen zu können (beziehungsweise mit Verhaltensweisen von ausländischen Besuchern im Heimatland der Auszubildenden). Nachdem sie die Lernsituationen bearbeitet haben, sind sich die Auszubildenden der jeweiligen kulturellen Unterschiede bewusst und verfügen über ein Instrumentarium, das es ihnen ermöglicht, die erworbenen Fähigkeiten auf ähnliche Situationen oder andere Länder zu übertragen.				
Lernvoraussetzungen	Keine besonderen Voraussetzungen außer der Bereitschaft, sich auf die Erfahrung anderer Kulturen einzulassen.				
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herstellung von Kontakten zu Geschäftspartnern und Führung von Gesprächen in einer fremdsprachigen Umgebung ▪ Planung von Geschäftsreisen ▪ Praktizierung von angemessenem Verhalten in multikulturellen Situationen im Vorfeld der eigentlichen Geschäftsbeziehungen (Höflichkeitsregeln, Essgewohnheiten, Kleidungsvorschriften, Geschenke) ▪ Darstellung der eigenen Herkunftsregion vor dem Hintergrund der Bedeutung der Identifikation mit der eigenen Kultur 				
Modulstruktur	Die folgenden fünf Lernsituationen können auch separat eingesetzt werden.				
Lernsituationen (LS)	LS1: Über die beteiligten Länder sprechen	LS2: Sich im Ausland bewegen und zurechtfinden	LS3: Geschäftsessen organisieren und daran teilnehmen	LS4: Sich an Kleidungsvorschriften anpassen	LS5: Geschenke überreichen
	Phasen: (1) das eigene Land vertreten (2) Leute begrüßen (3) Smalltalk	Phasen: (1) ein Hotelzimmer finden (2) ein Hotelzimmer buchen (3) sich über öffentliche Verkehrsmittel informieren	Phasen: (1) an Geschäftsessen im Ausland teilnehmen (2) Geschäftsessen im Herkunftsland ausrichten und daran teilnehmen	Phasen: (1) Kleidung bei einem offiziellen Essen (2) Kleidung beim Vorstellungsgespräch (3) Kleidung am Arbeitsplatz	Phasen: (1) Austausch von Geschenken bei offiziellen Anlässen (2) Überreichen eines Geschenkes bei einem privaten Besuch
Zeitaufwand (24 Stunden)	6 Stunden	6 Stunden	4 Stunden	4 Stunden	4 Stunden
Schnittstellen zu anderen Modulen			M4 LS2: Geschäftsbeziehungen in Verhandlungen entwickeln	M4 LS4: Bei einer internationalen Messe kommunizieren	

Ausschnitt aus Projektwebsite

Ausblick

Während der Projektlaufzeit war es nicht möglich, die Integration des Themas in Berufsbildern oder Ausbildungsordnungen zu verankern. Mit den Empfehlun-

gen des Innovationskreises berufliche Bildung vom 05. 03. 2008, die u. a. vorsehen, in Neuordnungsverfahren verstärkt internationale Anforderungen in Aus- und Fortbildungsberufen zu verankern, erhält dieses Projektziel jedoch entscheidende Impulse. CONNECT-Partner und Koordinator hoffen, dass mit den vorgelegten Ergebnissen für Handelsberufe bereits verwertbare Vorarbeiten geleistet wurden. Als Koordinator freuen wir uns über Rückmeldungen, Kommentare und Verbesserungsvorschläge.

Christiane Wauschkuhn, Rudolf-Rempel-Berufskolleg, Bielefeld

Titel: CONNECT – Cultural and Organisational Network for New European Content in Training

Projektnummer: D/05/B7P/PP146352

Projektdauer: 01. 10. 2005 – 30. 09. 2007

Koordination:

Rudolf-Rempel-Berufskolleg

Martin Heyd

An der Rosenhöhe 5

33647 Bielefeld

E-Mail: Martin.heyd@rrbk.de

Projektwebsite: www.connect-web.com

Partner:

Ausbildungsbetriebe in

Österreich, Tschechien, Deutschland, Finnland, Ungarn

Berufsbildende Schulen in

Österreich, Tschechien, Finnland, Ungarn, Polen, Großbritannien

Einrichtung der Lehrerausbildung in Finnland

Universität Paderborn, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

4. 1 : 0 für den interkulturellen Dialog! Culture-Trainer

Das Jahr 2008 wurde als das Jahr des interkulturellen Dialogs ausgerufen. Und gerade die Fußball-Europameisterschaft zeigt, wie wichtig dieser Dialog auch im Alltag geworden ist. Kulturen treffen aufeinander – der „Culture-Trainer“ als Cheftrainer gibt einen Überblick über die richtige Taktik, stimmt die einzelnen Spieler aufeinander ein und sorgt so für einen guten Endstand.

Schon auf der Fahrt zum Spiel ist die ausgelassene Stimmung zu spüren. Buntes Treiben im Zug, auf den Bahnhöfen, in den Straßen. Vor einem Schnellimbiss diskutieren zwei Fußballfans auf Englisch die Strategien ihrer Mannschaften. Die Fans verstehen sich. „Super, die EM“, denken sie. Sie werden immer euphorischer. Der eine Fan rückt dichter an seinen neuen Freund heran. Er gestikuliert, sucht die Nähe zum Gesprächspartner. Doch der blickt plötzlich skeptisch drein – warum rückt der „komische Typ“ denn jetzt so dicht auf? Möchte er einen Streit provozieren? Möchte er ihm etwa Geld klauen? Der Fan fühlt sich unsicher, bedrängt. Er weicht zurück. Er sucht eine Ausrede. Er geht. Und er beschließt: „Mit so einem tausche ich doch nicht mein Trikot!“ Zurück bleibt ein verwirrter Fußballfan, der nicht versteht, warum sein netter Freund das Gespräch so abrupt beendet. „Typisch“, denkt er. „Die denken nur an ihre Pünktlichkeit und vergessen dabei die Herzlichkeit.“

Die beschriebene Situation zeigt einen kleinen möglichen Ausschnitt aus der interkulturellen Geschichte der diesjährigen Fußball-Europameisterschaft. Jeder Fan – egal ob vor Ort im Stadion oder zu Hause vor dem Fernseher – bringt seine eigene Identität mit, die geprägt ist von Kultur und Geschichte seiner Heimat. Und zwar von der Gesamtheit an Kultur und Geschichte mit Einflüssen beispielsweise von Minderheiten und aus Migration.

Fußballfieber als kulturelle Begegnung

Ein Ereignis wie eine Fußball-Europameisterschaft, bei der unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen, lässt sich daher auch sehr gut abstrahieren zu einem möglichen Kulturdialog mit zwei wünschenswerten Ergebnissen:

- dem Bewusstsein der eigenen Identität (wer bin ich, was zeichnet meine Kultur aus?) und
- der Erkenntnis, dass ein gemeinsames kulturübergreifendes Ganzes viel besser funktionieren kann, wenn man sich der Unterschiede zu anderen Kulturen bewusst ist und diese akzeptiert.

Ein Fußballfest wird aus einem Turnier also erst dann, wenn sich Fans – und Spieler – offen begegnen. Nicht die bewusste Abtrennung, sondern der Aspekt des Gemeinsamen steht im Vordergrund. Doch wie können wir diese Ergebnisse und damit dieses Bewusstsein, diese „interkulturelle Kompetenz“ erreichen?

Von der Fußball- in die Geschäftswelt

Ein Fußballturnier spiegelt das, was tagtäglich in der Wirtschaftswelt passiert, sozusagen im Kleinformat wider. Unternehmen sind global orientiert, Verhandlungen werden länderübergreifend geführt und Mitarbeiter als Trainer oder Berater in ein neues kulturelles Umfeld geschickt. Zunehmend werden Beispiele bekannt, in denen wegen „unüberbrückbarer Differenzen“ Verhandlungen gestoppt oder Unternehmenszusammenschlüsse gelöst werden. Oft liegt dahinter ein gescheiterter interkultureller Dialog, verbunden mit hohen Kosten. Dies soll auch folgende fiktive Reportage eines Fußballspiels verdeutlichen, bei dem die (kulturellen) Regeln den Spielern nicht bekannt sind:

„Der Spieler läuft an, er schießt und – TOOOOR! Doch was ist das? Der Schiedsrichter zeigt die rote Karte! Was ist da los? Wie kann so etwas passieren? Gespannt warten wir auf eine Erklärung. Auf dem Rasen spielen sich tumultartige Szenen ab. Die Trainer bedrängen den Schiedsrichter, doch er weicht nicht von seiner Meinung ab. Moment – gerade höre ich die Erklärung für seine Entscheidung: Der Spieler hätte mit dem linken Fuß schießen müssen! Mit dem rechten Fuß auf ein Tor zu zielen, wird hier in diesem kulturellen Umfeld als Beleidigung empfunden. Der Schiedsrichter handelt also völlig korrekt. Da hätte sich unsere Mannschaft vorab besser informieren müssen. Wie kann das denn sein, dass der Spielablauf durch mangelnde Kenntnis der Regeln derart gestört wird? Die Spieler auf dem Rasen streiten sich lautstark. Mich würde es nicht wundern, wenn der Schiedsrichter die Partie abbrechen muss. Die ganze Vorbereitung, die beschwerliche Anreise – alles umsonst!“

Um sogenannte „Culture-Crashes“ zu verhindern, müssen Mitarbeiter im Vorfeld auf mögliche Spannungspunkte vorbereitet werden. Denn interkulturelles Know-how ist die Grundlage reibungsloser Arbeitsprozesse.

Projektergebnisse

Vor knapp fünf Jahren entwickelte die Volkswagen Coaching GmbH als Projektträger die Idee und das Konzept für den so genannten „Culture-Trainer“. Das Lernprogramm sensibilisiert Teilnehmer für interkulturelle Unterschiede und vermittelt Handlungsansätze für interkulturelle Situationen. Dies geschieht mittels eines Web-based-Trainings, in dem authentische Fallbeispiele durchzuspielen sind. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass die kulturell geprägten Handlungsansätze in diesen Situationen nicht richtig oder falsch gewertet werden. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass es auch keine richtige oder falsche Kultur gibt.

Im konkreten Beispiel der zwei Fußballfans liegt der Schlüssel beispielsweise in einem bestimmten kulturellen Aspekt, der immer wieder für Verwirrungen und Unsicherheiten sorgt: In verschiedenen Kulturen ist der Körperabstand zu einem Gesprächspartner unterschiedlich ausgeprägt. Wird Nähe in der einen Kultur als angenehm empfunden, gilt sie in einer anderen Kultur als zu eng, zu persönlich und damit als unangenehm. Wer sich dessen bewusst ist, erlebt eine Situation, die sonst als „aufdringlich“ oder „emotional kalt“ in Erinnerung bleiben würde, als das, was sie ist: eine kulturelle Begegnung. Ein Trikottausch unter Freunden ist dann sicher noch möglich.

Interkultureller Dialog ist Mannschaftssport

Bereits die Entstehung des „Culture-Trainers“ ist ein Beispiel für gelungenen kulturübergreifenden Dialog: Das Training wurde im Rahmen des LEONARDO DA VINCI Programms gemeinsam mit 15 europäischen Partnern aus acht Ländern entwickelt. Die interkulturellen Inhalte wurden somit tatsächlich von einer multikulturellen „Mannschaft“ erarbeitet. Zentrales Ziel war dabei, Stereotypen-Bildung – wie z. B. einen „typisch deutschen Blick“ – zu vermeiden. Daher vermittelt der Kurs auch keine länderspezifischen Empfehlungen, sondern sensibilisiert auf das Wahrnehmen und Akzeptieren von Unterschieden. Entscheidet

sich der Nutzer in einer Lernsituation für ein bestimmtes Handeln, so werden ihm die Konsequenzen daraus aufgezeigt. Der „Culture-Trainer“ ist somit kulturübergreifend europaweit einsetzbar. Er richtete sich anfangs vor allem an Trainer und Ausbilder, die selbst zunehmend mit multikulturellen Gruppen arbeiten, sowie an Fachkräfte, die kurzfristig ins Ausland geschickt werden. Die Absolventen sind mittlerweile aber auch in Schulen und an Universitäten zu finden.

Der „Culture-Trainer“ wurde bewusst als internetgestütztes Lernprogramm konzipiert. Dies birgt zwei Vorteile:

- Technisch gesehen ermöglicht es einen breiten Einsatz. Die Teilnehmer finden eine durch und durch interkulturelle Situation nur ein paar Mauseklicks von einem PC-Arbeitsplatz entfernt. Dies spart Zeit und Kosten.
- Inhaltlich gesehen ermöglicht es einen realen Austausch zwischen den Teilnehmern aus unterschiedlichen Kulturen. Inhalte werden somit konkret mitgestaltet.

Dies geschieht beispielsweise im „Forum“. Hier können Meinungen erfragt und hinterfragt werden. Statistiken zeigen die länderspezifische Beantwortung beispielhafter Fragen und belegen damit tatsächlich vorhandene Unterschiede. Die Teilnehmer werden so zu Spezialisten ihrer eigenen Kultur, bekommen aber auch umfassende Eindrücke über kulturelle Vielfalt. Echtes Lernen voneinander ist möglich. Dies ist wichtig, denn ein interkultureller Dialog ist immer auch ein gegenseitiges Nehmen und Geben. Ein gutes Zusammenspiel ist erst dann möglich, wenn dieses Nehmen und Geben, das Eingehen auf den anderen, die kulturellen Unterschiede ernst genommen werden. Dann ergänzen sich die Teilnehmer einer solchen Situation. Übertragen auf die Fußballwelt heißt dies: Elf einzelne Spieler machen noch keine Mannschaft! Ergänzen sich die Spieler aber zu einer Mannschaft, können die Spieler gemeinsam mehr erreichen als allein. Diese Erkenntnis ist sowohl ein Lernziel des „Culture-Trainers“ und überdies auch offizielles EU-Motto: „In Vielfalt geeint“.

Das Spielfeld

Die Nutzer bewegen sich während des Lernens im „Culture-Trainer“ durch eine virtuelle Fabrik. So werden die Situationen, die sie bewältigen müssen, in eine realistische Umgebung eingebunden. Die einzelnen Module orientieren sich dabei an authentischen interkulturellen Erlebnissen, gesammelt und bearbeitet von der europäischen Projektgruppe. Zusammenfassungen, Testfragen, eine

Lernprozesskontrolle, Dokumente zum Download und ein Zertifikat nach Bearbeitung aller Module runden das Web-based-Training (WBT) ab.

Das Ergebnis

Der „Culture-Trainer“ ist derzeit in insgesamt acht Sprachen verfügbar. Neben Deutsch sind dies Englisch, Französisch, Niederländisch, Griechisch, Tschechisch, Bulgarisch und Finnisch. Seit dem Start des Programms haben rund 600 Nutzer den „Culture-Trainer“ absolviert. Rund ein Drittel davon sind Volkswagen-Mitarbeiter. Für Katharina Simon, Auszubildende zur Europa-Management-Assistentin, war das Programm eine optimale Vorbereitung auf ihren Auslandseinsatz: *„Nach der Bearbeitung war mir klar, dass in Portugal nicht alles so sein würde wie in Deutschland. Ich musste offen sein für Neues. Das allein half schon Missverständnisse zu vermeiden.“*

Der erfolgreiche Einsatz des WBT in mittlerweile acht unterschiedlichen Ländern zeigt, dass die Verbindung von moderner Technik und länderübergreifendem Inhalt ankommt. Dies bestätigt auch Marie-Theres Humele vom International Business College in Hetzendorf bei Wien. Sie setzt den „Culture-Trainer“ beispielsweise in den Fächern Diversity-Management und Cross-Culture-Management ein. *„Außer dem interkulturellen Aspekt werden auch die Möglichkeiten des E-Learnings vermittelt“*, so die Österreicherin. Das Lernprogramm ist – im Gegensatz zum Präsenzseminar – auch zeitlich und räumlich individuell einsetzbar.

Studierende an der Aston University, Birmingham/England, nutzen das Programm zur Vorbereitung auf ihr Auslandssemester. Lektorin Yvonne A. Henze ergänzt es im Unterricht durch kritische Diskussionen und kulturtheoretisches Wissen. *„Dies ist eine hervorragende Blended-Learning-Vorbereitung für das Auslandsjahr der Studierenden, die Reaktionen fremder Kulturen werden beispielsweise im Statistikeil authentischer widergespiegelt als durch von mir vermitteltes Fachwissen.“* Die an sich monokulturelle Seminargruppe erhält einen Mehrwert durch reale interkulturelle Erfahrungen. Die Studierenden bestätigen den „Culture-Trainer“ nach ihrem Auslandssemester als *„realitätsnah, äußerst hilfreich und anwenderfreundlich“*.

Die Zielsetzung, sogenannte „Culture-Crashes“ zu vermeiden und stattdessen das Bewusstsein für das Andere zu fördern, wird durch interkulturelles Training

erreicht. Es hilft, (europäisches) kulturelles Verständnis zu fördern. Die Struktur des „Culture-Trainers“, verbunden mit der Lernumgebung, sowie die inhaltliche Orientierung an Trainings-, Ausbildungs- und allgemeinen Situationen ermöglicht den Einsatz in einer Zielgruppe, für die ansonsten – im Gegensatz zum Management-Bereich – kaum interkulturelle Trainings zur Verfügung stehen: für Ausbilder, Trainer, Fachkräfte, aber auch Schüler und Studierende. Statt im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Spielfeld auf sich allein gestellt zu sein – und am Ende vielleicht die rote Karte gezeigt zu bekommen – werden sie zu Gewinnern im Zusammenspiel der Kulturen.

Info „Culture-Trainer“

Der Preis des „Culture-Trainers“ liegt bei 80 Euro pro 20 Lizenzen für Bildungsinstitute. Preise für Unternehmen auf Anfrage. Der „Culture-Trainer“ ist in acht Sprachen erhältlich (Deutsch, Englisch, Französisch, Niederländisch, Griechisch, Tschechisch, Bulgarisch und Finnisch).

Anmeldung:
Volkswagen Coaching GmbH
Team E-Learning
Telefon: + 49 (0)5361/9-22380
E-Mail: slz@volkswagen.de

Manfred Bock, Volkswagen Coaching GmbH, Wolfsburg

Titel: Culture-Trainer

Projektnummer: D/01/B/F/PP-112 504

Projektdauer: 01. 11. 2001 – 31. 12. 2003

Koordination:

Volkswagen Coaching GmbH

Manfred Bock

Brieffach 1055/2

38436 Wolfsburg

E-Mail: manfred.bock@volkswagen.de

Projektwebsite: www.culturetrainer.com

Partner:

Bulgarien

Deutschland

Finnland

Frankreich

Griechenland

Niederlande

Tschechien

Die Europäische Union fördert mit dem Programm für lebenslanges Lernen von 2007 bis 2013 europäische Bildungs Kooperationen mit einem Gesamtbudget von fast sieben Milliarden Euro. Das Programm deckt mit seinen vier Unterprogrammen COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), LEONARDO DA VINCI (berufliche Bildung) und GRUNDTVIG (allgemeine Erwachsenenbildung) alle Bildungsbereiche und Altersgruppen ab.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) mit der Durchführung der Programme LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG beauftragt.

Die von der NA beim BIBB herausgegebene Schriftenreihe „impuls“ dient dazu, Ergebnisse von LEONARDO DA VINCI- und GRUNDTVIG-Projekten zu präsentieren, Innovationen und Entwicklungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung aufzuzeigen und zu verbreiten sowie einen umfassenden Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu initiieren.

IM AUFTRAG DES



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung