

Motivation und soziale Kompetenzen –

Wie gelingt soziales Lernen?



Impressum

Herausgeber: Die Wille gGmbH
Wilhelmstr. 115
10963 Berlin
Tel. 030 · 26 47 62 - 0
info@diewille.de
www.diewille.de
Geschäftsführung: Corinna Boldt,
ein gemeinsames Unternehmen
des Evangelischen Johannesstifts
und des Evangelischen Kirchen-
kreises Berlin Stadtmitte

Redaktion: Heidemarie Kollatz, Die Wille gGmbH
unter Mitwirkung von Birgitt Wählich

Fotografie: Insa Kolschen

Druck: Eppler & Buntdruck, Berlin

Auflage: 1.000

Berlin, Dezember 2011

JobSkills – Forum für aktives Lernen ist ein Projekt der Die Wille gGmbH, das im Rahmen des Bundesprogramms "XENOS – Integration und Vielfalt" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wird.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 4 |
| 1. JobSkills – Forum für aktives Lernen | 6 |
| 2. Unser Ansatz – zur Begriffsbestimmung, Didaktik und Methoden sozialen Lernens | 7 |
| 2.1. Soziale Kompetenz – ein Begriff im Spannungsfeld verschiedener Wissenschaftsdisziplinen | 8 |
| 2.2. Unser didaktisches Konzept | 11 |
| 2.3. Selbstverständnis der Trainer/innen | 12 |
| 2.4. Aus dem Methodenkoffer | 13 |
| 3. Soziale Kompetenz trainieren – in vielfältigen Themenfeldern | 15 |
| 3.1. Hintergrund von Sozialkompetenztrainings | 15 |
| 3.2. Konfliktlösungskompetenz trainieren – mit Dialogkultur und Forumtheater | 17 |
| 3.3. Interkulturelle Kompetenz/Diversity Kompetenz | 19 |
| 3.4. Interreligiöse Kompetenz | 21 |
| 4. Die Umsetzung – Seminarthemen in der Praxis | 22 |
| 4.1. Kreative Konfliktbearbeitung | 23 |
| 4.2. Selbstbewusstsein und Kreativität | 24 |
| 4.3. Vermittlung interkultureller Kompetenz | 26 |
| 5. Konzeption der Evaluation | 28 |
| 6. Was Sie schon immer fragen wollten... | 29 |
| 7. Ausblick | 30 |
| Literaturverzeichnis | 31 |
| Das Projektteam | 33 |

Vorwort

Die Wille g GmbH, ein Unternehmen des Evangelischen Johannesstifts und des Evangelischen Kirchenkreises Berlin Stadtmitte, setzt seit vielen Jahren Bildungsprojekte mit dem Schwerpunkt Vermittlung und Training sozialer Kompetenzen um. Zielgruppe der Angebote waren bislang vorwiegend Jugendliche und junge Erwachsene. Abgestimmt auf diese Zielgruppen haben wir methodisch-didaktisch adäquate Module entwickelt.

Die Förderung von Schlüsselqualifikationen gewinnt vor allem hinsichtlich von Integration und gesellschaftlichem Zusammenhalt an Bedeutung. Für pädagogische Fachkräfte bedeutet dies, die Vermittlung sozialer Kompetenzen zum impliziten Bestandteil ihrer Tätigkeit zu machen.

Diese Anforderung haben wir bei der Ausrichtung des im Programm „Xenos – Integration und Vielfalt“ geförderten Projektes JobSkills in den Blick genommen. Basierend auf unseren Erfahrungen in der Vermittlung sozialer Kompetenzen sowie auf der Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen, unter denen pädagogische Fachkräfte arbeiten, ist ein modulares Lern- und Trainingssystem für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erarbeitet worden, das den unterschiedlichen Lehr- und Lernsituationen entspricht. Soziale Kompetenzen schließen in diesem Ansatz interkulturelle und interreligiöse Bildung ein. Verbindendes Element ist ein aktiver, erfahrungsorientierter Lernansatz, der in flexibel zugeschnittenen Seminaren und Workshops Menschen zur Verfügung steht, die mit Gruppen an der Vermittlung sozialer, interkultureller und interreligiöser Kompetenzen arbeiten.

Mit dieser Broschüre möchten wir unser Qualifizierungskonzept vorstellen, das wir in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern in der Projektlaufzeit entwickelt und erprobt haben.

Unser besonderer Dank gilt neben den Fördermittelgebern im Besonderen dem Projektteam, den Honorarkräften und den zahlreichen Impulsgeber/innen. Gemeinsam mit ihnen und unseren Kooperationspartnern haben wir uns drei Jahre lang mit einem sehr vielfältigen und interessanten Thema in der sozialen Arbeit befasst. Für die sehr gute Zusammenarbeit und das gemeinsame Lernen bedanken wir uns an dieser Stelle ganz herzlich.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen des Handbuchs und Erfolg beim Weiterarbeiten. Anregungen, Fragen und Kritik nehmen wir gerne entgegen. Bitte kontaktieren Sie uns unter info@diewille.de.

Berlin, im Dezember 2011

Corinna Boldt
Geschäftsführerin Die Wille gGmbH

Jacqueline Hennig
Fachbereichsleitung

1. Jobskills – Forum für aktives Lernen

Das Programm „Xenos – Integration und Vielfalt“ fördert Projekte, die neue Wege und Angebote entwickeln, um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorbeugend zu begegnen. Unser Projekt griff diesen Präventionsgedanken auf und setzte bei denjenigen an, deren Einsatz bei der Förderung von Toleranz, Demokratie und interkultureller Akzeptanz unmittelbar gefordert ist. Es wandte sich an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Benachteiligungen und Lernschwierigkeiten arbeiten sowie an zukünftige Fachkräfte in der Sozialpädagogik. Dieses pädagogische Personal muss sich insbesondere in interkulturell geprägten Arbeitssituationen beruflichen Herausforderungen stellen, auf die es in der eigenen Ausbildung und bisherigen beruflichen Sozialisation nicht vorbereitet wurde bzw. sollte bereits in der Ausbildung entsprechend sensibilisiert und qualifiziert werden.

Projektziel

Ziel des Projektes war die kohärente Qualifizierung von Multiplikator/innen im Umgang mit kultureller Vielfalt und in der Vermittlung beruflicher und interkultureller Handlungskompetenz.

Zielgruppen

1. Berufserfahrene pädagogische Fachkräfte, denen an der Praxis orientiertes Know-How vermittelt wurde: Lehrkräfte, Ausbildungspersonal, Erzieher/innen, Sozialpädagoginnen/pädagogen
 2. In Ausbildung befindliche zukünftige pädagogische Fach- und Hilfskräfte: Berufsfachschüler/innen, Studierende, Stadtteilmütter
- ## Projektaktivitäten
- Entwicklung einer berufsbegleitenden, modularisierten Weiterbildung mit den Schwerpunkten Konfliktmanagement und Förderung von beruflicher und interkultureller Handlungskompetenz
 - Erprobung themenbezogener Seminare und Workshops zu den Grundlagen von Sozialkompetenztrainings und zu methodischen Ansätzen der Vermittlung von kommunikativer Kompetenz, Konfliktbewältigung sowie interkultureller und interreligiöser Kompetenz
 - Integration erprobter Lernmodule in die Angebotspalette von zwei Berufs(fach)schulen und einer Fachhochschule
- ## Operative Kooperationspartner
- Evangelisches Johannesstift Berlin: Entwicklung und Erprobung von Lernmodulen mit der Sozialen Fachschule sowie von Weiterbildungsangeboten mit der Fortbildungsabteilung
 - Diakonisches Werk Stadtmitte: Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsangeboten
 - Berufsfachschule „Ruth Cohn“ für Sozialwesen: Erprobung von Lernmodulen in der Sozialassistent/innen-Ausbildung
 - Evangelische Hochschule Berlin: Projekt-Evaluation und Erprobung von Seminaren für Studierende

Ergebnisse

Mehr als 530 Personen haben in den vergangenen zweieinhalb Jahren an unseren 45 ein- bis viertägigen Seminaren teilgenommen. In der Mehrheit (65%) waren die Teilnehmenden pädagogische Fachkräfte (Lehrer/innen, Sozialpädagoginnen/pädagogen, Erzieher/innen, Ausbilder/innen) oder befanden sich in einer Ausbildung in sozialen Berufen. Darüber hinaus wurden auch Angebote für Arbeitslose umgesetzt (35% der Teilnehmenden), die im Rahmen von Arbeitsfördermaßnahmen im sozialen Bereich tätig waren. Mit unseren Seminaren erreichten wir mit 74% einen sehr hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. Das resultiert in hohem Maße aus der Zusammensetzung der Schülerschaft an den Berufsfachschulen, was auf einen zukünftig steigenden Bedarf vor allem an

interkultureller Kompetenz schließen lässt – sowohl in der Ausbildung als auch in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern im sozialen Bereich. Das Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden entsprach mit einem Verhältnis von zwei Dritteln (weiblich) zu einem Drittel (männlich) der Geschlechterverteilung in den sozialen Berufsbereichen.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden bewertete das in den Seminaren erprobte Qualifizierungskonzept als fachlich fundiert und praxisorientiert. Die Qualifizierungsinhalte wurden als gut in den beruflichen Alltag oder in die weitere Ausbildung integrierbar eingeschätzt. Das praxisorientierte Qualifizierungskonzept präsentierten wir auf unserer Fachtagung am 4. November 2011. Mit dieser Broschüre wollen wir es der weiteren Fachöffentlichkeit vorstellen.

2. Unser Ansatz – zur Begriffsbestimmung, Didaktik und Methoden sozialen Lernens

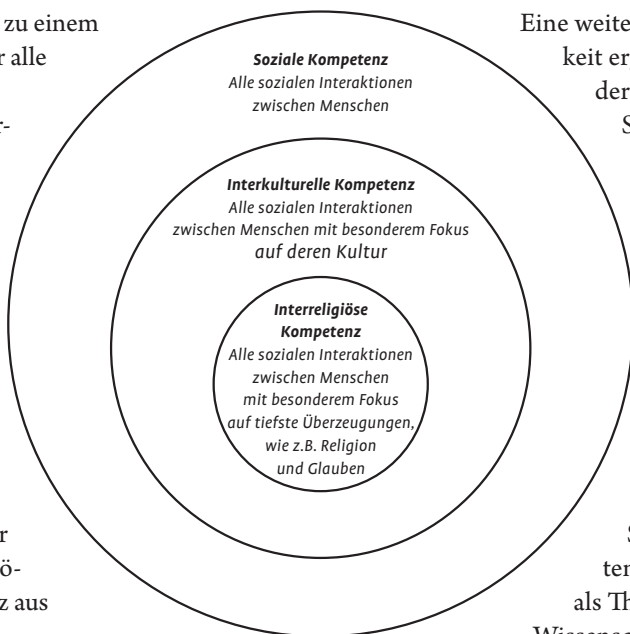
Im Mittelpunkt des Projektes JobSkills stand die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes zur Vermittlung sozialer Kompetenzen.

Soziale Kompetenzen sind im Berufsleben eminent wichtig. Die Fähigkeit zu erfolgreicher Kommunikation und die konstruktive Lösung von Konfliktsituationen erweisen sich für den beruflichen Erfolg als mindestens ebenso entscheidend wie fachliche Qualifikationen. Das haben auch Unterneh-

men und Institutionen erkannt und legen großen Wert auf die sogenannten Schlüsselqualifikationen. In der Familie allein werden soziale Fähigkeiten jedoch oft nicht mehr ausreichend vermittelt. Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen müssen die Vermittlung von Sozialkompetenzen zunehmend stärker in ihr Bildungskonzept einbinden. Dafür suchen alle Seiten nach neuen methodisch-didaktischen Ansätzen für eine gezielte Förderung. So sind soziale

Kompetenzen zu einem Kernthema für alle Bereiche der Bildung geworden.

In unserem Ansatz gehen wir von folgendem Zusammenhang zwischen sozialer, interkultureller und interreligiöser Kompetenz aus



Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass Sozialkompetenzen in unterschiedlichen Disziplinen mit jeweils unterschiedlichen Ausrichtungen behandelt werden: "Insgesamt zeigt sich, dass Sozialkompetenz vorrangig als Thema von drei Wissenschaftsdisziplinen zu sehen ist:

2.1 Soziale Kompetenz – ein Begriff im Spannungsfeld verschiedener Wissenschaftsdisziplinen

Bei der wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Begriff Sozialkompetenz wird schnell deutlich, dass es keine allgemein anerkannte Definition dieses Begriffes gibt. Eine grundlegende Schwierigkeit besteht darin, dass der Begriff alltagssprachlich stark verwurzelt ist. Jeder Mensch hat eine Vorstellung davon, was mit „Sozialkompetenz“ gemeint und was darunter zu fassen ist. Diese Vorstellungen variieren jedoch stark und machen eine explizite Definition als Grundlage eines effektiven und zielgerichteten Austauschs notwendig (vgl. Roos 2006, Hartig 2008, Bechtholdt 2003, Stangl 2009, Evers 2000).

- Die *Psychologie* befasst sich mit sozialer Kompetenz als Ausschnitt des Verhaltens von Menschen und dessen inneren Steuerungsmechanismen. Hierbei wird menschliches Verhalten bestimmt durch biologische, kulturelle und gesellschaftliche Determinanten und ist Ausdruck des Menschen als einmaliges Subjekt und als Persönlichkeit.
- Die *Pädagogik* befasst sich mit Sozialkompetenz als Aspekt der kritischen Mündigkeit sowie der selbständigen Handlungsfähigkeit und damit als Thema und Bereich der individuellen Persönlichkeitsentwicklung.
- Die *Wirtschaftswissenschaften* schließlich befassen sich mit Sozialkompetenz als ein für den Produktions- und Dienstleistungsprozess relevantes Potenzial des Produktionsfaktors Arbeit bzw. als

Aspekt moderner Führung(-slehre). Es geht hierbei letztlich um die ökonomische Optimierung menschlicher Interaktion im Prozess der Arbeit" (Evers 2000, 25; Hervorhebungen im Original).

Auf Grundlage der wissenschaftlichen Ansätze wurde eine Arbeitsdefinition für unser Projekt erarbeitet, die möglichst allgemein ist, so dass sie auch für andere Projektzielgruppen- und bereichsspezifisch angepasst werden kann. Vor dem Hintergrund unserer formulierten Projektziele, die auf die Vermeidung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ausgerichtet sind, war eine pädagogische Ausrichtung des Sozialkompetenztrainings angezeigt.

In Abgrenzung zur psychologischen Ausrichtung mit ihrem klinischen-problembezogenen Fokus und zu einer am ökonomischen Verwertungsinteresse orientierten Kompetenzentwicklung steht deshalb die **individuelle Persönlichkeitsentwicklung** im Vordergrund.

Was tatsächlich sozial kompetentes Verhalten ist, lässt sich anhand verschiedener Definitionen nur feststellen, wenn Begriffe wie z.B. Interesse, Bedürfnis und soziale Norm im Rahmen weiterer Theorien begründet und spezifiziert werden. An diesem Beispiel wird deutlich, dass im Sozialkompetenzbegriff ein **normativer** Aspekt enthalten ist. Dieser normative Gehalt tritt in einem Sozialkompetenztraining deutlich hervor: Es geht immer darum, eine ganz bestimmte Form des Verhaltens zu trainieren und eine andere Form des Verhaltens – eine sozial unerwünschte oder selbstschädigende – zu vermeiden. Hier stellt sich dann die Frage nach den Eigenschaften des erwünschten Verhaltens und wie diese begründet werden.

Die Beantwortung dieser Frage steht damit im engen Zusammenhang mit der grundsätzlichen Ausrichtung des jeweiligen Trainings. Wenn es um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt geht, kann als angestrebtes Verhalten etwas ganz anderes verfolgt werden, als wenn das Training auf die Herausbildung einer kritischen Mündigkeit abzielt. Das bedeutet für uns, dass bei jedem Training zu überlegen ist, welche Aspekte von Sozialkompetenz eigentlich im Mittelpunkt stehen.

Was sozial kompetentes Verhalten bedeutet, lässt sich präzise und aussagekräftig nur für einen eng gefassten Kontext beschreiben, d.h. der Begriff kann nur **kontextspezifisch** genau beschrieben werden. Das führt dazu, dass ein Verhalten nie an sich als sozial kompetent bezeichnet werden kann, sondern immer nur in Abhängigkeit eines bestimmten Kontextes. Ein Verhalten kann sich demnach in der einen Situation als angemessen und damit sozial kompetent erweisen und in einer anderen Situation als unangemessen und nicht kompetent. Je enger der Kontext gefasst wird, umso präziser lässt sich sozial kompetentes Verhalten bestimmen.

Grundsätzlich ist es deshalb legitim, für einzelne konkrete Angebote den Begriff „soziale Kompetenz“ präziser zu fassen. Das kann zum Beispiel zu Beginn eines Trainings gemeinsam mit den Teilnehmenden geschehen. Wichtig ist zudem das Wissen, dass die Wahl einer allgemeinen Definition die Bezugnahme auf weitere Theorien notwendig macht, um zum einen die in der Definition verwendeten Begriffe zu präzisieren und zum anderen die zugrunde liegenden Normen und Werte transparent zu machen. Kompetenz kann außerdem als **Wissen oder**

als Anwendung verstanden werden. Mit Wissen ist in diesem Zusammenhang das Vorhandensein einer „kontextspezifischen kognitiven Leistungsdisposition“ (Hartig 2008,17) gemeint. Referenzpunkt ist zwar auch hier das Verhalten, aber nur im Sinne der durch Bildungsprozesse entwickelten Wissensgrundlagen des Verhaltens. Um ein kompetentes Verhalten zeigen zu können, muss zuerst das Wissen darüber vorhanden sein, welches Verhalten angemessen ist. Der Vorteil dieser Betrachtungsweise ist, dass andere Aspekte, die das Verhalten beeinflussen, ausgeblendet sind und dass zur Erfassung der Kompetenz lediglich das Wissen abgefragt werden muss. Nachteile liegen jedoch darin, dass das Wissen keine unmittelbaren Rückschlüsse auf das Handeln zulässt und bei der Erfassung von Kompetenzen durch Abfrage des Wissens beträchtliche Verzerrungen auftreten. Ein Aspekt, der bei der Definition von Kompetenz als Anwendung berücksichtigt werden muss, ist die **Motivation**. Ein bestimmtes Verhalten ergibt sich aus dem Wissen über die Situation und der Motivation, dieses Wissen in der Situation durch Handeln anzuwenden. Anders formuliert: Wenn jemand nicht das angemessene Verhalten zeigt, kann es entweder daran liegen, dass er nicht weiß, wie er sich zu verhalten hat oder dass er nicht die notwendige Motivation dafür aufbringt – noch kürzer: entweder er kann nicht, oder er will nicht.

Wird Kompetenz als **Handlungskompetenz** definiert, muss immer auch die Motivation mit berücksichtigt werden, denn ein kompetentes Verhalten liegt nur dann vor, wenn beides – Wissen und Motivation – vorhanden sind. Für ein Sozialkompetenztraining bedeutet das, dass entweder Wissen und

Motivation Bestandteile des Trainings sein müssen oder dass nur das Handlungswissen als Grundlage für ein sozial kompetentes Verhalten vermittelt wird.

Weiter gilt es Kompetenzen von festgelegten Persönlichkeitseigenschaften zu trennen und zu entscheiden, ob eine solche Trennung auch zwischen kognitiven und motivationalen Faktoren notwendig erscheint. Eine Definition des Sozialkompetenzbegriffes – insbesondere als Begründung eines Sozialkompetenztrainings – muss eine Differenzierung zwischen weitgehend **festgelegten Persönlichkeitseigenschaften** und modifizierbaren Eigenschaften und Fertigkeiten vornehmen. Es ist offensichtlich, dass es im Rahmen eines Trainings immer Bereiche der Persönlichkeit gibt, die sich nicht verändern lassen und auch überhaupt nicht verändert werden sollen, weil sie fester Bestandteil der Persönlichkeit sind. Sozial kompetentes Verhalten speist sich jedoch nicht nur aus erlernbaren Komponenten sondern auch aus den festgelegten Persönlichkeitseigenschaften. Notwendig ist deshalb eine Differenzierung des Sozialkompetenzbegriffes. Bei Schneider et al. (1996) findet sich eine solche Differenzierung in vier Komponenten:

1. Soziale Intelligenz,
 2. Interpersonelle Persönlichkeitsdispositionen,
 3. Soziale Fertigkeiten,
 4. Soziale Selbstregulation
- (zitiert nach Bechtholdt 2003, 76)

Soziale Kompetenz verstehen wir ausdrücklich als Anwendung. Erst der tatsächliche Vollzug der Handlung ist soziale Kompetenz. Das bedeutet jedoch, dass immer mit berücksichtigt werden muss,

dass das jeweilige Handeln stark von der Motivation des Handelnden abhängig ist. Sozial kompetent ist also nur derjenige, der zum einen weiß, wie er in einer bestimmten Situation handeln muss und gleichzeitig die notwendige Motivation dafür aufbringt. Demzufolge ist der Aspekt der **Motivation** ein zentraler Bestandteil unserer Sozialkompetenztrainings.

Wir differenzieren auch aus diesem Grund den Begriff Sozialkompetenz in weitgehend festgelegte Persönlichkeitseigenschaften und durch Training modifizierbare Anteile. Letztere bezeichnen wir als soziale Fertigkeiten. Nimmt man eine solche Differenzierung vor, kann man von einem Sozialkompetenztraining nur im weiteren Sinne sprechen. Im engeren Sinne handelt es sich um ein Training sozialer Fertigkeiten. Um begriffliche Verwirrungen zu vermeiden verwenden wir dennoch den zwar unpräzisen aber trotzdem geläufigen Begriff Sozialkompetenztraining. Ein Merkmal aller allgemeinen Definitionen ist der Aushandlungsprozess zwischen eigenen Interessen/Bedürfnissen und denen anderer Personen – es geht also immer um die Interaktion zwischen Personen. Differenziert werden kann in **Wahrnehmungsfähigkeit** und **Handlungskompetenz**. Soziale Kompetenz besteht demnach aus der Fähigkeit einer differenzierten Wahrnehmung komplexer Situationen und aus der Fähigkeit, diese Informationen in sozial anerkanntes Verhalten umzusetzen. Ein allgemeines, kontextunabhängiges Training sozialer Kompetenzen muss demzufolge aus fünf inhaltlichen Schwerpunkten bestehen:

- Kooperation
- Kommunikation

- Konflikt
- Einfühlungsvermögen
- Selbstreflexionsvermögen

Diese Schwerpunkte sind Grundlage des von uns entwickelten methodisch-didaktischen Konzepts.

Soziales Lernen verstehen wir als das Erlernen sozialer Kompetenz in einer sozialen Gruppe. Dabei kommt dem Schärfen der eigenen Wahrnehmung zentrale Bedeutung zu.

2.2 Unser didaktisches Konzept

Unser auf dieser Grundlage entwickeltes didaktisches Konzept ist ressourcenorientiert. Es setzt bei den beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden an und ermöglicht die aktive Erprobung von kreativen Methoden in der Lerngruppe. Die praktische Anwendung wird in den Seminaren intensiv geübt. Dadurch erhalten die Teilnehmenden Handlungssicherheit für ihren Alltag.

Das didaktische Konzept nimmt Bezug auf die Theorie des erfahrungsorientierten Lernens nach David A. Kolb. Lernen zielt hier in erster Linie auf die Entwicklung der menschlichen Persönlichkeit, hin zu Autonomie und Selbstverwirklichung. Verortet ist das Lernen in den individuellen Bedürfnissen. Persönlichkeitsentwicklung entspricht aus dieser Perspektive der ganzheitlichen – die biologische, psychische und soziale Natur des Menschen umfassende – Weiterentwicklung von Möglichkeiten der Befriedigung dieser Bedürfnisse. Kolb stellt die individuelle Erfahrung in das Zentrum des Lernens und verknüpft auf diese Weise

Lernen als ganzheitlichen Prozess, der Erfahrung, Denken und Verhalten kombiniert. (vgl. Kolb 1984, 20ff.). Die Teilnehmenden erleben den Aufbau der einzelnen Lernsequenzen innerhalb eines lerntheoretischen Hintergrundes: Ansatzpunkt für Lernen ist immer eine konkrete Erfahrung, die entweder durch eine Übung vermittelt wird oder von den Teilnehmenden aus ihrem bisherigen Erfahrungsschatz eingebracht wird. Mit Hilfe der Lerntheorie können einfache didaktische Prinzipien abgeleitet werden, die helfen, eigene Lernsequenzen zu gestalten.

Prinzipien, die für uns die Grundlage der Seminargestaltung bilden, sind:

- die Erfahrungen der Teilnehmenden stehen im Mittelpunkt
 - Einsatz von Übungen, die von den Teilnehmenden eigene Aktivitäten fordern und Erfahrungen ermöglichen
 - Reflexion der gemachten Erfahrungen (Übungen werden grundsätzlich ausgewertet)
 - Verallgemeinerung der singulären Erfahrung in Form von Begriffsbildung/Theorieentwicklung/Theorievermittlung und dadurch potenzielle Übertragung auf andere Situationen
 - Anwenden und aktives Experimentieren auf der neu geschaffenen Grundlage
-

2.3 Selbstverständnis der Trainer/innen

Eine entscheidende Rolle beim sozialen Lernen spielt die Tatsache von wem, in welcher Weise und mit welcher Grundhaltung Lernprozesse initiiert und begleitet werden. „Haltung“ ist hier gemeint als Grundeinstellung. Die Haltung der Trainerinnen bzw. Trainer (im Folgenden kurz – Trainerhaltung) ist abzugrenzen von der Haltung als Individuum, von der sie aber maßgeblich beeinflusst wird. Eine Trainerin und ein Trainer können in ihrer Funktion unterschiedliche Haltungen einnehmen und daher auf unterschiedliche Situationen eingehen. Sie reagieren also in diesem Sinne in Teilen flexibel und prozesshaft.

Das Selbstverständnis wird durch folgende Faktoren bestimmt:

- Die Umstände legen eine spezifische Rolle und damit verknüpfte Funktion fest. Spielräume in der Gestaltung von Rolle und Funktion sind jedoch immer vorhanden.
- Die individuelle Grundhaltung nimmt Einfluss auf die Trainerhaltung, ist aber nicht mit ihr identisch.
- Wissen in Form von Theorien beeinflusst die Trainerhaltung. Dazu gehören zum Beispiel die berufliche Ausbildung, Fortbildungen und professionelle Erfahrungen.



- Die Auswahl der Methoden, die wir anwenden ist ebenfalls Teil unserer Trainerhaltung. Zugrunde liegen dieser Entscheidung didaktische Grundannahmen, also Vorstellungen und Erfahrungen darüber, wie die von uns gewählten Inhalte am besten vermittelt werden können.

Neben der eigenen Haltung unserer Trainerinnen und Trainer spielt das Thema insbesondere in Seminaren mit pädagogischem Fachpersonal eine Rolle. Hier lässt sich als grundsätzliches Arbeitsprinzip ableiten, dass es keinen inhaltlichen Schwerpunkt gibt in dem wir den Teilnehmenden vermitteln, wie sie als zukünftige Trainerinnen und Trainer zu arbeiten haben. Unserer Aufgabe ist es vielmehr aufzuzeigen, in welchem Spannungsfeld sich die Erarbeitung einer eigenen Haltung vollzieht, einen solchen Prozess anzustoßen und zu begleiten. Das Thema „Haltung von Trainerinnen und Trainern“ ist demzufolge ein Querschnittsthema. Es muss daher in den Seminaren entsprechend Zeit eingeplant werden, in

der die Teilnehmenden Gelegenheiten zur Selbstreflexion haben und in einem geschützten Rahmen praktische Erfahrungen in ihrer Rolle sammeln und reflektieren können. Die Trainerin oder der Trainer hat bei diesem Thema überwiegend begleitende und stützende Funktionen. Es geht hierbei weniger um Wissensvermittlung als um die Bereitstellung eines Rahmens, in dem sich ganz unterschiedliche individuelle Entwicklungsprozesse vollziehen können.

Unsere Haltung ist gekennzeichnet durch den Dreiklang:

Einladen – Ermutigen - Inspirieren

2.4 Aus dem Methodenkoffer

Kennzeichnend für die von uns entwickelten Seminarkonzepte ist eine größtmögliche Flexibilität, die erfahrungsorientiertes Lernen erst ermöglicht. Kein Programmablauf ist starr, alle Abläufe werden an die Gruppensituation angepasst. Dabei ist Theorie der geringste Teil, wobei natürlich

in kleinen Segmenten auch Wissensvermittlung notwendig ist. Der Hauptakzent liegt aber darauf, Themen erlebbar zu machen.

Alle Seminare wurden im Rahmen des Projekts im **Teamteaching** durchgeführt. Das hat mehrere Hintergründe. Zum einen sind für die Gruppen jeweils zwei Personen zur Identifikation verfügbar. Gerade bei Schülerinnen und Schülern, aber auch bei Erwachsenen, wird die Erfahrung mit der Lehrerrolle durchbrochen. Die typische Konzentration auf eine Person entfällt. Zum anderen wird Teamarbeit damit erlebbar gemacht. Es können zwei Personen beobachtet werden, die gemeinsam eine Gruppe anleiten. Nicht zuletzt wird das verfügbare Methodenrepertoire damit größer, da beide Trainer/innen unterschiedliche Erfahrungen und auch Vorlieben einbringen können.

In einem derart **handlungsorientierten Kontext** sind für die Umsetzung nicht einzelne Methoden sondern **ein flexibel handhabbarer Methodenkoffer** wichtig, um je nach Gruppensituation motivierend eingreifen zu können. Dazu zählen:

Aktives Experimentieren

- Szenisches Spiel
- Forumtheater
- Skulpturenarbeit

Reflektierte Beobachtung

- Konstruktiver Dialog
- Peer learning
- Selbst- und Fremdwahrnehmung

Konkrete Erfahrungen

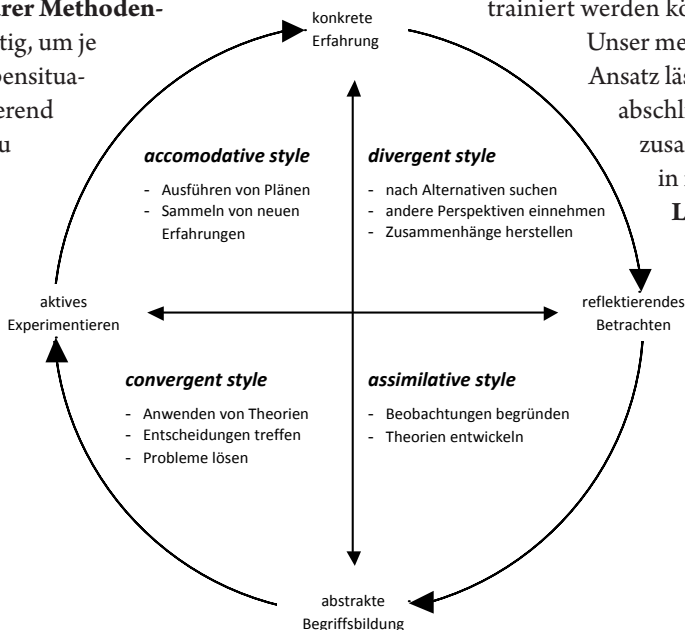
- Konzentrations- und Körpersensibilisierungsübungen

Metareflexion

- Was bedeutet der Erkenntnisgewinn für meinen beruflichen Kontext

In allen Gruppenprozessen werden Interaktionen gefördert. Das Lernen Mit- und Voneinander ist dabei ein wichtiges Prinzip. Besonders die Anregungen aus der Theaterpädagogik haben sich für die verschiedenen Themenfelder als sehr hilfreich erwiesen, weil damit soziale Erfahrungen in Gruppenkontexten gut simuliert und trainiert werden können.

Unser methodischer Ansatz lässt sich abschließend zusammenfassen in folgendem **Lernmodell**



3. Soziale Kompetenz trainieren – in vielfältigen Themenfeldern

3.1 Hintergrund von Sozialkompetenztrainings

Ganz allgemein können als Ziele eines Sozialkompetenztrainings die Erweiterung des Wahrnehmungsspektrums – sowohl in Bezug auf Selbst- als auch auf Fremdwahrnehmung – und die Erweiterung des Handlungsrepertoires bezeichnet werden.

Hintergrund von Sozialkompetenztrainings sind damit auch immer Vorstellungen darüber, welche Faktoren das individuelle Handeln beeinflussen.

Erst wenn diese handlungsbestimmenden Faktoren identifiziert sind, kann im Rahmen eines Trainings Einfluss darauf genommen werden. Im Folgenden ein Modell dieser Faktoren:

| | Günstige Verarbeitung | Ungünstige Verarbeitung |
|--|--|--|
| Wahrnehmung | Alle wichtigen Informationen werden erfasst. | Selektive Aufmerksamkeit, z. B. bei aggressiven Menschen für feindselige Reize. |
| Interpretation | Äußeren und inneren Ereignissen werden Ursachen zugeschrieben – angemessene Beurteilung der Situation. | Einschätzen des Verhaltens anderer ist eher feindselig bzw. negativ. |
| Reaktionssuche | Verschiedene Reaktionsmöglichkeiten werden gesucht. Dabei Flexibilität. | Es werden vorwiegend feindselige oder sich isolierende Reaktionen in Betracht gezogen. |
| Reaktionsbewertung Vorerfahrungen sind von Bedeutung | Kurz- und langfristige Folgen werden abgewogen, Verhaltenshemmungen sind wirksam, z.B. „Ich bleibe ruhig, auch wenn ich explodieren könnte“. | Nur kurzfristige oder nur negative Folgen werden bei der Bewertung herangezogen, Verhaltenshemmungen zu schwach/zu stark ausgeprägt. |
| Handeln | Differenziertes, der Situation angemessenes Verhalten wird gezeigt. | Dominanz aggressiver oder unsicherer Verhaltensweisen. |

Vgl. u. a. Jugert et al (2002), S. 29 ff; Malti und Perren (2008), S. 247 ff



Aus diesen Faktoren lassen sich allgemeine Inhalte eines Sozialkompetenztrainings ableiten, wie zum Beispiel die Erweiterung der Wahrnehmung, eine differenzierte Interpretation von Ereignissen bis hin zum Einüben von ganz konkreten Handlungsabläufen. Sozialkompetenz wurde in unserem Ansatz auf unterschiedliche Themenschwerpunkte ausgerichtet, die nicht ausschließlich isoliert zu betrachten sind, sondern vielfach miteinander auch konzeptionell verbunden wurden. So trainiert ein Seminar „Gelungene interkulturelle Gesprächsführung“ sowohl Kommunikations- als auch interkulturelle Kompetenzen. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenzentwicklung ist von Konfliktfähigkeit kaum zu lösen. Die Themenfelder stellen also eine theoretische Fokussierung dar, die in der Praxis vielfach aufgebrochen wird.

Kommunikationsfähigkeit ist ein zentraler Bestandteil sozialer Kompetenzen. Sie spielt nicht nur in Seminaren in denen Kommunikation im Mittelpunkt steht eine wichtige Rolle. Die Vermittlung sozialer Kompe-

tenzen in den pädagogischen Arbeitsalltag zu integrieren bedeutet immer auch, die Kommunikationsfähigkeit aller Beteiligten zu stärken. In unserem Qualifizierungskonzept geben wir pädagogischem Fachpersonal methodische Anregungen dazu, wie grundlegende Kommunikationsfähigkeiten (z.B. Zuhören lernen, Feedback geben, sich in der Gruppe äußern) mit Teilnehmenden trainiert werden können. Ein zentraler Punkt ist dabei das Einführen von Regeln und das Üben ihrer Einhaltung als Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten.

Interkulturelle Kompetenz gilt als eine Schlüsselqualifikation zum Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen, die sich aus der Internationalisierung und Globalisierung der Gesellschaft ergeben. Eine zentrale Schwierigkeit interkultureller Kommunikation besteht darin, dass eigene Wahrnehmungs-, Denk- und Wertesysteme als selbstverständlich, normal und als gültig angesehen werden. Deswegen sind auch Missverständnisse und Konflikte zwischen den Kulturen unvermeidlich. Auch für



das interkulturelle Lernen sind spezielle Interaktionsübungen besonders wirksam. Sie fördern die Kommunikationsfähigkeit, eine der zentralen Fähigkeiten, die für die Entwicklung von Interkultureller Kompetenz Bedeutung haben.

3.2 Konfliktlösungs- kompetenz trainieren – mit Dialogkultur und Forumtheater

Für das Themenfeld Konfliktlösungskompetenzen beziehen wir uns in unserem Qualifizierungskonzept auf die methodischen Ansätze Dialogkultur und Forumtheater. Beide lassen sich gut in den pädagogischen Alltag integrieren und haben sich als kreative, ressourcenorientierte Methoden in der Konfliktbearbeitung besonders bewährt.

Im **Dialog** geht es um die Begegnung von Menschen, um das Aufeinandertreffen und sich gegenseitig bereichern von Denk-, Fühl-

und Wahrnehmungswelten, um ein gegenseitiges Abstimmen, Lernen und Erweitern im Unterschied zu Festlegen, Anpassen und Beschränken. Dialog intendiert eine Weiterentwicklung von Selbstverantwortung, Kongruenz und von sozial kompetentem Verhalten, welches individuelle Ansprüche mit äußeren Ansprüchen verbinden kann. Werden in Diskussionen unterschiedliche Ansichten dargeboten und jeweils verteidigt, werden in einer gelingenden Kommunikationskultur vielfältige Ansichten als bereichernde Ressource verstanden, mit dem Ziel zu neuen, erweiterten Einsichten zu gelangen (nach Senge 2001, Hartkemeyer/Dhority 2010).

Zu den dialogischen Kernfähigkeiten, die wesentliche Elemente einer konstruktiven Konfliktbearbeitung sind, zählen:

- die Haltung eines „Lernenden“ einnehmen,
- sich selbst beobachten lernen,
- Annahmen und Bewertungen zurückstellen und in der Schwebelassen,
- Respekt für das Gegenüber entwickeln,

- offen sein,
- von Herzen sprechen,
- dem Gegenüber aktiv zuhören.

Diese dialogischen Kernfähigkeiten werden kreativ erkundet, eingeübt und ergänzt durch das **Forumtheater**, das benannt ist nach dem brasilianischen Theaterpädagogen Augusto Boal (1931 – 2009). Der Ansatz dichtet am erlebten Alltag macht Konfliktsituationen sichtbar und setzt vor allem auch Ressourcen und Potenziale der Gruppe frei, um Konflikte reflektieren und bearbeiten zu können. Forumtheater bedeutet, Laien spielen ihre eigenen Konflikte. Dann werden mit Hilfe der Gruppe verschiedene Lösungsoptionen ausprobiert. Forumtheater lässt der Gruppe Allgemeingültigkeit wie Besonderheit der erlebten Konflikte sichtbar werden, in denen Macht, Konkurrenz, Unterstellungen, Diskriminierung wie auch Missverständnisse auf der Bühne (des Lebens) stattfinden. Sie werden zu einer gelebten Chance, wenn die Gruppe gemeinsam den Blick darauf wirft und sieht, was genau den Konflikt unter den Beteiligten ausmacht, um im nächsten Schritt neue Handlungsoptionen zu erkunden, die

über den Kontakt mit den dahinterliegenden Bedürfnissen entstehen.

Dieser theaterpädagogische Ansatz stimuliert darüber hinaus ganzheitliches Lernen. Über die Erfahrung hinaus, in scheinbar fremde Figuren zu schlüpfen und sich individuell darin neu oder auch erweitert zu erleben, schult diese Methode auch den Blick auf Konfliktarten und die damit verknüpfte Dynamik der jeweiligen Interaktion und des systemischen Zusammenhangs. Hierbei kommen die Säulen sozialer Kompetenzen zum Tragen: Selbstreflexionsfähigkeit, Empathie, Teamgeist, Körperwahrnehmung, Erweiterung verbaler und nonverbaler Ausdrucksmöglichkeiten. Der kreative Gruppenprozess, in welchem Zuschauer/innen zu Spieler/innen werden und umgekehrt, zeigt zudem sinnfällige, wie der Einfallsreichtum der Gruppe durch den spielerischen und handlungsorientierten Dialog und szenisches Spiel angeregt wird.

Die Rolle des „Jokers“ (oder auch des „Moderators“) ist im Forumtheater die animierende Klammer, welche den kommunikativen Prozess zwischen Spieler/innen



und Zuschauer/innen in Gang setzt, weiter bewegt und in offener Bewegung hält. Eine Besonderheit in unserem Angebot ist es, häufig anzutreffende Vor-Urteile, Angst oder auch Widerstand der Teilnehmenden gegenüber szenischem Spiel behutsam zu lösen durch ein erprobtes Setting aktivierender Vor-Übungen. Sie wirken vertrauensbildend und wecken die Freude am spielerischen Experimentieren kombiniert mit Reflexion und wertschätzendem Verhalten in der Gruppe.

Unbedingt zu beachten ist: Jedes szenische Spiel und jede Rolle basiert auf Freiwilligkeit. Eine Chance ist es, gerade in Rollen zu schlüpfen, die fremd scheinen. Die Anleiter/innen nehmen keine direktive Regiehaltung ein, sie initiieren Eigenverantwortlichkeit und ermöglichen Erfahrung.

Für eine angemessene Haltung im Konflikt braucht es:

- den (positiven) Blick für sich auftuende Spielräume und Situationspotenziale,
- Beweglichkeit des Denkens und Handelns,
- die Fähigkeit der (wertneutralen) Beobachtung und des Perspektivwechsels,
- das achtsame Hin- und respektierende Zuhören,
- den Mut zum Wagnis situativ angemessener Entscheidungen.

Aufbau, Vorbereitung und Umsetzung von szenischen Spielen sind in den verschiedenen Berufsfeldern möglich. In unserem

Qualifizierungsangebot gehen wir auf die unterschiedlichen Transfermöglichkeiten ein.

3.3 Interkulturelle Kompetenz/Diversity Kompetenz

Unbestritten ist der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ komplex. Er „bezeichnet und integriert verschiedene Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Interkulturelle Kompetenz ist ... ein stets nur vorläufiges Resultat lebenslangen Lernens.“ (Weidemann et al 2010) Dieses lebenslange Lernen setzt eine fragende Haltung voraus, d. h. eine grundsätzliche Bereitschaft, Fragen zu formulieren.

Wir verstehen interkulturelle Kompetenz und auch Diversity-Kompetenz als Erweiterung einer allgemeinen Sozialen Kompetenz unter besonderen Bedingungen. Das Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen konfrontiert den Einzelnen mit Fremdheit und Widersprüchen, die Angst und Abwehr provozieren können. Das eigene Weltbild, die Gültigkeit von Normen und Werten werden in Frage gestellt. Um damit souverän und angemessen umgehen zu können müssen die eigenen sozialen Handlungskompetenzen erweitert werden.



In seinem Komponentenmodell benennt Jürgen Bolten (2006) Eigenschaften, durch die sich interkulturell kompetente Personen auszeichnen. Dabei unterscheidet er die emotionale und kognitive Dimensionen. Zu den emotionalen Dimensionen gehören Vorurteilsfreiheit, Offenheit, Toleranz, Akzeptanz von und Respekt gegenüber anderen Kulturen sowie interkulturelle Lernbereitschaft. Die kognitiven Dimensionen umfassen das Verständnis eigener sowie fremdkultureller Handlungszusammenhänge, von Kulturunterschieden der Interaktionspartner sowie der Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse. Diese Eigenschaften gilt es zu entdecken und zu explorieren. Das geschieht anhand von bewährten Interaktionsübungen und anhand der Methode des im vorigen Kapitel beschriebenen szenischen Spiels. Der Zugang zu widersprüchlichen, irritierenden und verunsichernden Situationen wird mittels Interaktionsübungen erleichtert. Die Teilnehmenden trainieren damit ihre Wahrnehmung, besonders in Übungen, bei

denen Körper und Körpersprache mit „ins Spiel“ kommen. Man befasst sich mit einem Ausschnitt der Realität wobei einzelne Elemente mit Regeln verknüpft und so in einen künstlichen Kontext versetzt werden. Die Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Fokus erleichtert das Durchschauen von Strukturen und Zusammenhängen. Es kann auf Probe gehandelt werden, neues Verhalten kann geübt werden mit der Absicherung, dass auch ein Scheitern nicht gleich in einer folgenschweren Konsequenz mündet.

Entscheidend ist die Auswertungsphase, bei der die Teilnehmenden sich der gemachten Erfahrungen bewusst werden und diese artikulieren. Diese intrapersonelle Erfahrungswelt dient anschließend als Grundlage für die Diskussion über die Möglichkeiten des Transfers in den eigenen Berufsalltag.

3.4 Interreligiöse Kompetenz

Wenn zwei Knaben jeder einen Apfel haben und sie diese Äpfel tauschen, hat am Ende auch nur jeder einen. Wenn aber zwei Menschen je einen Gedanken haben und diese tauschen, hat am Ende jeder zwei neue Gedanken. (Platon, griechischer Philosoph, 427 - 347 v. Chr.)

Geht es bei interkultureller Kompetenz um die Bewusstheit über die eigenen Wurzeln wie auch um eine fragende, offene Haltung gegenüber „Andersartigkeit“, so grenzt sich die Thematik bei Interreligiöser Kompetenz auf Glaubens- und Identitätsfragen ein, die den einzelnen betreffen. In diesem Kontext siedeln wir interreligiöse Kompetenz als wichtigen Bestandteil bzw. Teilmenge von sozialer und interkultureller Kompetenz an. Wir verstehen unter interreligiöser Kompetenz eine gezielte Erweiterung des individuellen kulturprägten Blicks. Es geht um eine Kommunikationskultur, die Vielfalt als Ressource betrachtet und die für

die Pluralität unterschiedlicher Glaubens- und Religionsvorstellungen, Normen- und Wertorientierungen sensibilisiert.

Der behutsame und der jeweiligen Gruppe angepasste Aufbau einer zuhörenden, wertschätzenden Kommunikationskultur zu diesem Thema ist ein zu initiiender Prozess, zu dem es einer offenen Haltung bedarf, die Lernbereitschaft für andere kulturelle und religiöse Prägungen signalisiert. Bevor emotionsgeladene Fragen von Religion und Religiosität in einer Gruppe Thema werden, sind Vertrauen untereinander und auch Neugier und Lernbereitschaft eine wichtige Voraussetzung.

Wir haben verschiedene thematische Zugangsmöglichkeiten entwickelt, z. B. über Essen, Rituale oder Architektur, die unterschiedliche Religionen auch sinnlich erlebbar machen. Ein weiterer Ansatz zur Entwicklung interreligiöser Kompetenz ist ein spezielles Konflikttraining für Jugendliche, das die Konflikte im Spannungsfeld von Identität und Ausgrenzungserfahrungen thematisiert.

4. Die Umsetzung – Seminarthemen in der Praxis

Während der Projektlaufzeit wurden Seminare mit den unterschiedlichsten Zielgruppen durchgeführt, sowohl Tagesseminare als auch aufeinander aufbauende Module. Die Seminare wurden als Weiterbildungsangebote für pädagogisches Personal offen angeboten (z.B. über die Landeszentrale für politische Bildung, die Bundesakademie für Kirche und Diakonie) und in Kooperation mit der Fortbildungsabteilung des Evangelischen Johannesstifts und dem Diakonischen Werk Stadtmitte durchgeführt. Seminare für angehende Fachkräfte wurden in bestehende Ausbildungsgänge integriert, wie in den kooperierenden Berufsfachschulen für Sozialwesen und Soziale Berufe (Sozialassistent/innen, Erzieher/innen, Altenpfleger/innen), und als Seminare für Studierende der Sozialpädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin durchgeführt. Die Länge der Seminare war unterschiedlich, betrug aber immer mindestens einen Tag. Das Konzept wurde auf den Bedarf und die Möglichkeiten der Einrichtung jeweils zugeschnitten.

Die **Heterogenität der Gruppen** zeigt sich auf allen Ebenen. Allein 74 % der Teilnehmenden der unterschiedlichen Seminare hatten einen Migrationshintergrund. Damit verbunden waren unterschiedliche religiöse Hintergründe. Die Gruppen wiesen auch hinsichtlich des Alters eine große Differenzierung auf. So waren die Berufsfachschüler/innen zwischen 15 und 40 Jahre alt. Bei der Gruppe der Stadtteilmütter, einem Berliner Projekt, handelte es sich z.B. um Frauen von 23 bis über 50 Jahre, mit verschiedener eth-

nischer Herkunft, fast alle Mütter, zum Teil alleinerziehend, zum Teil verheiratet oder in Partnerschaft lebend. Die einzige Gemeinsamkeit – es sind alles Frauen und alle arbeiten in der Funktion einer „Stadtteilmutter“. Es konnte in der Praxis gezeigt werden, dass soziales Lernen, mit dem im Projekt entwickelten Ansatz und Konzept, selbst in äußerst heterogene Gruppen funktionieren kann.

Alle Seminare verfolgten eine doppelte Zielsetzung. Zum einen wurden die sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden selbst gestärkt, erweitert und vertieft, zum anderen erwarben die Teilnehmenden das methodische Wissen, um die Trainingsansätze in ihren Arbeitsalltag zu transferieren und selbst als Trainer/innen sozialer Kompetenzen in der Arbeit mit ihren jeweiligen Zielgruppen zu agieren.

Die **Rahmenbedingungen** im Projekt ermöglichten eine andere Lernsituation als in Schule oder in anderen Ausbildungsinstitutionen üblich. Der Einsatz von je zwei Trainerinnen bzw. Trainern wich vom herkömmlichen Bildungsalltag und von der typischen Rolle des Lehrpersonals, das zumeist allein agiert, ab. Die Methodenvielfalt und die Abwechslung während der Seminare machte ebenfalls eine Besonderheit gegenüber dem „normalen“ Alltag in Schule, Lehre und selbst in weiten Teilen der Erwachsenenbildung aus.

Bei den Seminaren im Ausbildungskontext war für das soziale Lernen das „unkontrollierte Erproben“ wichtig, das heißt, dass es keine Benotung oder anderweitige

Sanktionen z.B. in Form einer verbalen Bewertung gab.

Sowohl inhaltlich als auch räumlich wurden Rahmenbedingungen geschaffen, die

Räume für soziales Lernen eröffnen.

Veränderungen im Unterrichtsraum (z.B. Aufstellung der Stühle) oder Ortswechsel unterstützen soziales Lernen dabei ebenso wie der intuitive Zugang über eigenes Erleben zu den verschiedenen Lernfeldern.

Zur Veranschaulichung der praktischen Umsetzung des beschriebenen Qualifizierungskonzepts werden im Folgenden einige Praxisbeispiele exemplarisch herausgegriffen und die dabei gemachten Erfahrungen dargestellt.

4.1 Kreative Konfliktbearbeitung

Konflikte sind Bestandteile unseres persönlichen und beruflichen Alltags. Statt sie zu umgehen und/oder eine Eskalation zu riskieren, werden in unseren Seminaren Methoden aufgezeigt, wie Konflikte bewusst, aktiv und konstruktiv bearbeitet werden können.

In Seminare zur Konfliktlösung bringt jede und jeder eigene Erfahrungen mit. Im Hintergrund läuft also immer auch eine persönliche Geschichte und die Erwartung, etwas verändern zu können. Für die Konfliktkonstellationen und die Lösungsmöglichkeiten ist entscheidend, in welchem System jemand agiert. Ebenso wie sich die Trainerinnen und Trainer in

den Seminaren darauf eingestellt haben, war es auch für die Teilnehmenden wichtig zu wissen, dass diese Komponenten bei der Bearbeitung von Konflikten berücksichtigt werden müssen.

Je nach Gruppe variiert der Umfang theoretischer Reflexionen. Während bei Lehramtsanwärterinnen die begriffliche Klärung von Empathie ganz zentral sein kann, geschieht die begriffliche Zuordnung bei Schülerinnen und Schülern eher durch das Erleben.

Wichtig ist in allen Gruppen der offene Raum. Jede/r kann – niemand muss. Alle haben die Möglichkeit auch zu artikulieren, wenn etwas im eigenen Erleben zu viel ist.

Die Ziele jeder Konfliktbearbeitung sind:

- die eigene Rolle in Konfliktsituationen erkennen,
- Selbstreflexion,
- die Rolle von Emotionen einschätzen,
- Erarbeitung von konkreten Handlungsalternativen.

Kreative Konfliktbearbeitung baut auf die Aktivierung vorhandener Kenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden auf. Mit der Methode interaktives szenisches Spiel werden Konfliktsituationen aus dem Alltag der Teilnehmenden nachgespielt. Im zweiten Schritt wird nach erweiternden oder veränderten Handlungsalternativen gesucht, die verschiedene Lösungen aufzeigen.

So wurde zum Beispiel mit Studierenden der Pädagogik eine Prüfungssituation durchgespielt, in der die beiden Prüfer in Konkurrenz zueinander stehen und darüber den Prüfling vergessen. Nach dem ersten Durchgang wurden verschiedene Handlungsmöglichkeiten für die Situation erarbeitet und die Optionen ausprobiert. Durch das Feedback der beobachtenden Gruppe und der Spielenden, ergeben sich Möglichkeiten, wie Personen sich in einer solchen Situation verhalten könnten. Das erweitert das eigene Handlungsrepertoire.

Neben der Aneignung von „Werkzeugen“ geht es insbesondere darum, entstandene Konflikte und die eigene Rolle darin zu verstehen, zu analysieren und zu kommunizieren. Das ist die Voraussetzung für jede Art von Konfliktlösungen. Das Besondere liegt im praktischen Ausprobieren verschiedener Optionen, die im Alltag so nicht möglich sind. Dabei sind auch „misslungene“ Versuche hilfreich. Nur so kann erkannt werden, was beim Gegenüber eher negativ ankommt und unerwünschte Reaktionen hervorruft.

Ungewohnt ist für die meisten Teilnehmenden, dass es nicht darum geht, dass einer am Ende „Recht“ hat. Diskutieren heißt nicht immer Kontroversen haben, sondern kann auch heißen – Du siehst das so – ich sehe das so und niemand hat Recht oder Unrecht.

Die Seminare haben gezeigt, dass selbst bei zum Teil umfangreichem Vorwissen der Teilnehmenden, die Erfahrungsmöglichkeiten in der Gruppe, besonders die Möglichkeit eigenes Verhalten auszuprobieren, das Verhaltensrepertoire erweitern können.

Stimmen von Teilnehmenden:

„Schön und sehr wertvoll, dass es solche Angebote gibt. Auch das Lernen wie welche Methoden.“

Die Phasen mit den Rollenspielen waren anstrengend, gleichzeitig das Wichtigste für mich, was ich rausziehe ... wie ganz anders man sich verhalten kann und auch wie anders Verhalten von außen gesehen werden kann.“

„Es war ein nachhaltiges Seminar, da ich im privaten und beruflichen Alltag bewusster in (absehbaren) Konfliktsituationen reagiere und sensibilisierter dafür bin. Auch die Warm-ups werde ich versuchen im schulischen Alltag umzusetzen. Danke.“

4.2 Selbstbewusstsein und Kreativität

Für manche Gruppen erwies sich die Konfliktbearbeitung als ein zweiter Schritt vor dem Ersten. Ohne sich seiner selbst



bewusst zu sein, kann auch ein kreativer und flexibler Umgang mit Konflikten nicht gelingen. Deshalb wurde ein spezielles Angebot zur Stärkung von Selbstbewusstsein und Kreativität entwickelt.

Dieser Ansatz erwies sich als hilfreich zum Beispiel in einer Gruppe von jungen Frauen, die alle einen Helferinnenberuf – Altenpflegerin - erlernen. Typisch für das Berufsverständnis ist es, freundlich und empathisch zu sein. Dass dieses Verständnis nicht im Gegensatz zu Selbstbewusstsein steht und wie beides miteinander vereinbar ist, dazu wurde ein spezifisches Angebot entwickelt. Das geht einher mit unserem durchgängigen Ansatz, die Eigenverantwortung der Teilnehmenden zu stärken.

Wie kann Kreativität innerhalb eines solchen Seminkontextes angeregt werden? Das eine ist die Herstellung einer angstfreien und offenen Atmosphäre. Deshalb sind Warm-up Übungen, die Lockerheit und Spaß herstellen hier die Türöffner. Eine Kreativitätsübung, bei der anhand von fünf Schlüsselwörtern fiktive Geschichten

erfunden werden sollen, ist gar nicht so leicht. Aber für alle die sich darauf einlassen, ist damit ein Erfolgserlebnis verbunden. Es kommt darauf an die eigene Kreativität zu erleben und nach außen zu zeigen. Diese positive Erfahrung kann auch für andere Situationen eine Ermutigung sein, sich mehr zuzutrauen und etwas von sich zu zeigen. Natürlich beinhaltet der Ansatz auch hier das „Nein“ sagen. Für alle in Schule und Ausbildung ist allein das bereits eine neue Erfahrung:

Ich darf mich äußern oder auch nicht – es gibt keine Sanktionen, aber ich muss dafür Eigenverantwortung übernehmen.

In den Auswertungen wurde das kreative Arbeiten in kleinen Gruppen als bereichernd benannt. Zur Erhöhung der Motivation wurden Anlässe aufgenommen, in denen das Gelernte schnell praxisrelevant umgesetzt werden konnte. In einer Gruppe bot sich dazu eine Präsentation im Rahmen des mittleren Schulabschlusses. Hier zeigt sich in praxi das Prinzip des Handlungslernens.



Stimmen von Teilnehmenden:

„Meine neue Stärke gefunden. Super!!!
Danke schön.“

„Es hat mir Spaß gemacht hier zu sein. Es waren abwechslungsreiche Spiele da. Die Kollegen waren nett. Man konnte sich frei äußern.“

„Es hat mir sehr viel Spaß gemacht, dass wir in Gruppen gearbeitet haben. Am meisten hat mir das Rollenspiel gefallen und wir bedanken uns bei ihnen.“

4.3 Vermittlung interkultureller Kompetenz

Die Hauptsperre für wechselseitige, zwischenmenschliche Kommunikation ist unsere eigene, natürliche Tendenz, die Aussage des anderen Menschen oder der anderen Gruppe

zu beurteilen, zu bewerten, zu billigen oder zu missbilligen.

In: Behandlung von Kommunikationsstörungen zwischen Einzelnen und Gruppen von Carl Rogers

Vielfalt ereignet sich immer im Spannungsfeld von Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit. Die Begegnungen mit Menschen im interkulturellen Kontext sind interessant aber auch irritierend. Damit ergibt sich eine enge Beziehung zu Konflikten und damit zur Konfliktlösungskompetenz. In den Seminaren wird Wissensvermittlung verbunden mit inspirierenden, lebendigen und vielfältigen Methoden. So werden interkulturell missverständliche Begebenheiten und Konflikte szenisch erarbeitet und im zweiten Schritt gemeinsam nach kreativen, konstruktiven Umgangsmöglichkeiten gesucht. Auch in diesen Seminarkontexten erweist sich das Forumtheater als eine sehr geeignete Methode um verschiedene Ebenen, die in Konfliktsituationen zum Vorschein kom-

men, zu reflektieren. Grundlage unseres Ansatzes ist die Frage „Wo komme ich her?“ Das Heimatempfinden ist eine wichtige Basis, um auch mit dem Fremden umzugehen. Die Erfahrung zeigt, dass vor allem für Migrantenkinder die Beschäftigung mit der eigenen Kultur oft ein Türöffner ist. Allein dadurch, dass auch ihre Kultur im Fokus steht, wird das Selbstbewusstsein ungemein gestärkt. Für alle Gruppen ist die Erfahrung von „Interkulturalität in mir“ wichtig. Die Fragen, was prägt mich, zu welchen Kulturen gehöre ich, sind ungewohnt und öffnen den Blick auf Fremdheit. Ein immer wieder anrührendes Thema ist „Ausgrenzung“, mit denen die meisten Teilnehmenden in der einen oder anderen Form Erfahrungen haben. Auch in diesem Kontext spielt das Thema gewaltfreie Kommunikation eine Rolle. Geschult wird in diesen Seminaren Empathie aber auch die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zu formulieren. Es handelt sich demnach nicht um eine „Technikschulung“, ich muss dies oder jenes tun und mit dieser einen Technik kann ich einfach in allen Kulturen zurechtkommen. Stattdessen wächst bei den Teilnehmenden die Erkenntnis, dass Empathie und Einfühlungsvermögen das Wichtigste sind. Interkulturalität funktioniert nicht konfliktfrei. Es geht immer auch darum, Grenzen anzuerkennen und Anderssein zu akzeptieren. Eigene Kommunikationsregeln werden dabei als relativ erlebt.

Am Thema „Begrüßung und Blickkontakt“ lassen sich zahlreiche Beispiele finden, die Ursache diverser Missverständnisse sind: scheinbar selbstverständliche Höflichkeitsformen wie: „man schaut sich in die Augen“ beim Begrüßen sowie „Händeschütteln“ gelten allenfalls für bestimmte Regionen und in bestimmten gesellschaftlichen Zusammenhängen. Rituale von Begrüßungen finden höchst unterschiedlich sowohl in den verschiedenen Landesteilen wie auch unter den Geschlechtern und im Rahmen gesellschaftlichen Schichten statt.

An Hand diverser Skulpturenübungen können die Rolle von Emotionen für Kommunikation thematisiert und ihr kontextabhängiger Ausdruck an Hand diverser Übungen reflektiert werden. Dabei spielt auch die Frage eine Rolle, wie stark prägend sind eigene Erwartungen für mein Verhalten auch im Verhältnis zu demjenigen, der aus einer anderen Kultur kommt. Das Training ist gekennzeichnet durch den Wechsel diverser Übungen mit (Selbst-)Reflexion und aktivierender Beteiligung aller durch szenisches Spiel und diverse Kommunikationsübungen, die es erlauben andere Perspektiven zu erleben Vielfalt ist ein immerwährendes Thema des sozialen Alltags in einer Großstadt wie Berlin. In den Seminaren gelingt es, den Raum zu öffnen und zu erfahren, dass Vielfalt keine Bedrohung ist. Ein erfolgreiches interkulturelles Training funktioniert

deshalb nicht über das Antrainieren von Verhaltensweisen sondern über das Erleben gegenseitiger Akzeptanz.

Stimmen von Teilnehmenden:

Mädchen zum Jungen: „Das wusste ich nicht. - Wenn ich Dir in die Augen schaue, ist das für Dich schon wie eine Aufforderung?“

Aus einem Seminar für Fachkräfte:
„Anhand konkreter Rollenspiele bestimmte Rollenmuster zu hinterfragen, die Perspektiven zu wechseln, das fand ich gut. Ich nehme verschiedene Anregungen und Übungen mit nach Hause.“

5. Konzeption der Evaluation

Alle Seminare wurden projektintern evaluiert. Ziel der formativen Evaluation war eine stetige Verbesserung der Angebote. Die Fragestellung lautete: Inwiefern gelingt es im jeweiligen Kurs/Seminar Bedingungen zu schaffen, die für Lernprozesse förderlich sind und sind die Seminare methodisch und inhaltlich so aufgebaut, dass die Teilnehmenden die Ansätze in ihre Berufspraxis übernehmen können?

Folgende Thesen dienen dabei als Ausgangspunkt:

1. Lernen ist ein selbstgesteuerter und aktiver Prozess. Die Lernenden entscheiden selbst, ob sie Lernangebote annehmen.
2. Lernen ist dann besonders erfolgreich, wenn Lernangebote von bereits bestehendem Wissen der Lernenden ausgehen.
3. Lernprozesse werden in Gang gesetzt, wenn die Lernenden in bestimmten Situationen nicht auf bereits erlernte Handlungsroutinen zurückgreifen können.

4. Die Lernenden richten ihr zukünftiges Verhalten an den Folgen oder Konsequenzen ihres aktuellen Verhaltens aus (Lernen durch Verstärkung).
5. Lernprozesse können auch durch Beobachtung in Gang gesetzt werden (Modelllernen).

Schwerpunkte der Evaluation waren teilstandardisierte Fragebögen für Trainer/innen und für Teilnehmer/innen. Die Auswertung erfolgte zeitnah. Aufgrund der detaillierten Analyse wurden die Seminarkonzepte immer wieder angepasst und weiter verbessert. Nachbefragungen von Teilnehmenden mittels Fragebögen und anhand von Leitfragen gestützten Interviews in zeitlichem Abstand dienten der Überprüfung des Transfers des Gelernten in reale berufliche Situationen. Diese nachhaltige Arbeitsweise zeigt den hohen Qualitätsanspruch unserer Bildungsarbeit, der nicht mit dem Seminar endet sondern auf Veränderungsprozesse in der realen Welt zielt.

6. Was Sie schon immer fragen wollten...

Wie kann Motivation für soziales Lernen geschaffen werden?

Menschen erhalten in den Seminaren die Möglichkeit sich auszuprobieren – ohne Zwang in einem geschützten Raum. Für viele ist schon allein das eine Motivation. Außerdem muss konsequent bei den Erfahrungen der Teilnehmenden angesetzt werden. Wer sich mit seinen Problemen ernst genommen fühlt, ist auch eher bereit sich auf zunächst ungewohnte Lernerfahrungen einzulassen.

Für welche Zielgruppen sind die Seminare geeignet?

Wie die praktische Umsetzung zeigt – für sehr unterschiedliche. Gemeinsam ist allen Seminaren unser Ansatz von sozialem Lernen. Dann werden Themen und Inhalte fokussiert und auf den jeweiligen Bedarf angepasst.

Vor allem der theoretische Input und die Ebenen der Reflexion unterscheiden sich zwischen einer Gruppe mit pädagogischem Personal und einer Gruppe jugendlicher natürlich gravierend.

Beim Einsatz der Methoden, wie z.B. Forumtheater, sind die Unterschiede dann gar nicht mehr so groß.

Gibt es leichte und schwierige Gruppen?

Sicher gibt es schwierige Teilnehmer/innen – jeder im Trainingsbereich Tätige hat sicher schon komplizierte Situationen erlebt. Gruppen an sich sind unterschiedlich aber nicht per se leichter oder schwieriger.

Jede Gruppe ist eine Zusammenkunft unterschiedlicher Persönlichkeiten. Es ist viel wichtiger den Kopf frei zu haben und eben nicht zu sagen, jetzt arbeite ich mit einer besonders schwierigen Zielgruppe.

Wie flexibel lassen sich die einzelnen Seminare gestalten?

Sehr flexibel – wichtig ist die Kenntnis der einzelnen Methoden und Techniken und deren Wirkung, um diese situationsabhängig einsetzen zu können. Klar ist das Seminarziel und der Rahmen – alles andere kann im Laufe des Seminars angepasst werden.

Wie kann ich als Trainer/Trainerin mit Verweigerung umgehen?

Oft gibt es in Gruppen bei ungewohnten Lerninhalten und Methoden am Anfang Vorbehalte. Wir haben gute Erfahrungen mit dem Auflockern der Atmosphäre durch unterschiedliche Übungen gemacht. Spielerisch lässt sich manches aufbrechen. Wichtig ist auch das Aufnehmen aktueller Anforderungen. Das Herstellen von Bezügen zu aktuellen, realen Problemen wirkt häufig motivierend.

Skeptische Gruppen sollte nichts aufgezwungen werden. Das „Nein“ Sagen gehört zum Konzept und muss auch von den Trainerinnen und Trainern ausgehalten werden. Raum schaffen - kommen lassen und eine insgesamt positive, anerkennende Atmosphäre herstellen, mit diesen Ingredienzien kommt es in der Regel nicht zu Totalverweigerungen.

Wie wird der Ansatz für Fachkräfte in sozialen Berufsfeldern umgesetzt?

Auf der Basis fundierter Theorien sowie praxiserprobter Methoden wird Hintergrundwissen über die Vermittlung sozia-

ler Kompetenzen vermittelt. Außerdem lernen die Teilnehmenden Methoden und Techniken kennen, die in unterschiedlichen Einsatzfeldern und mit diversen Zielgruppen erprobt wurden.

7. Ausblick

Das Ziel des XENOS Projektes „JobSkills“ ist erreicht. Ein kohärentes Qualifizierungskonzept für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Förderung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen liegt vor, es wurde erprobt und positiv evaluiert.

Die Ergebnisse des Projektes sind ein Meilenstein in unserer Entwicklungsarbeit im Feld der Vermittlung sozialer Kompetenzen. JobSkills baute auf Erfahrungen vorangegangener Projektarbeit auf, entwickelte bereits vorhandene Ansätze weiter und wendete sich einer neuen Zielgruppe zu, den pädagogischen Fachkräften.

Auch zukünftig wird im Mittelpunkt unserer Bildungsangebote die Vermittlung sozialer, interkultureller und interreligiöser Kompetenzen stehen.

Soziales Lernen / soziale Bildung gewinnt zunehmend an Bedeutung und wird neben der Wissensvermittlung zum integralen Bestandteil von Bildung – von der Schulbildung über die berufliche Bildung bis hin zu außerschulischen und außerberuflichen Bildungsangeboten. Pädagogische Fachkräfte stehen dabei vor der Aufgabe, diesen Aspekt in allen Lehrangeboten zu berücksichtigen, Lernende sehen sich der

Anforderung gegenüber, auch ihre sozialen Kompetenzen zu erweitern. Auf diese Bedarfe gehen wir sowohl mit dem entwickelten Qualifizierungskonzept für Multiplikator/innen als auch mit unseren Angeboten für die unterschiedlichen Zielgruppen ein. Die Angebotspalette umfasst:

- Grundlagen von Sozialkompetenztrainings für pädagogische Fachkräfte
- Kommunikation- und Konfliktlösung
- Interkulturelle Kompetenz
- Interreligiöse Kompetenz

Wir arbeiten stetig am Ausbau und der Weiterentwicklung unserer Angebote. Dabei kommt der interreligiösen und interkulturellen Kompetenzentwicklung ein besonderer Stellenwert zu. Das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten und unterschiedlicher kultureller Prägung birgt ein hohes Konfliktpotenzial ebenso wie viele Chancen. In unseren Seminaren zur Förderung interreligiöser Kompetenzen gehen wir auf die Erfahrungs- und Alltagswelt der Teilnehmenden ein, fördern die persönliche Identitätsfindung, setzen uns mit den Themen Umgang mit Fremden und Ungewohntem

auseinander und regen einen Perspektivwechsel bei den Teilnehmenden an. Die Vermittlung sozialer Kompetenzen verstehen wir als einen Prozess, in den sich Lernende wie Lehrende gleichermaßen begeben. Aus diesem Verständnis heraus

betrachten wir auch die Entwicklung von Bildungsangeboten zu diesem Thema nicht als abgeschlossen, sondern in stetiger Veränderung begriffen.

Unser aktuelles Programm finden Sie auf unseren Internetseiten: www.diewille.de

Literaturverzeichnis

Bechtoldt, Myriam (2003): Die Bedeutung Sozialer Kompetenz für die Bewältigung interpersoneller Stress-Situationen am Arbeitsplatz. Dissertation. Universität Frankfurt, Fachbereich Psychologie. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter: <http://publikationen.uni-frankfurt.de/volltexte/2004/382/pdf/BechtoldtMyriam.pdf>, zuletzt aktualisiert am 12.04.2004, zuletzt geprüft am 24.04.2009.

Bolten, Jürgen (2006): Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In: Götz, Klaus (Hrsg.): Interkulturelles Lernen/ Interkulturelles Training, München, S. 57-75

Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo (2008): Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Gütersloh/Mailand

Evers, Reimund (2000): Soziale Kompetenz zwischen Rationalisierung und Humanisierung - eine erwachsenenpädagogische Analyse. Münster

Hartig, Johannes (2008): Kompetenzen als Ergebnisse von Bildungsprozessen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): Kompetenzerfassung in pädagogische Handlungsfeldern. Theorien,

Konzepte und Methoden. Bonn, Berlin (Bildungsforschung, Band 26), S. 15–25.

Hartkemeyer, Martin; Hartkemeyer, Johannes F.; Dhority, L. Freeman (2010): Miteinander Denken, das Geheimnis des Dialogs. Stuttgart

Hoopes, David S. (1981): Intercultural Communication Concepts and the Psychology of Intercultural Experience, in: Pusch, M. D. (Hg.): Multicultural Education. A Cross Cultural Training Approach. Chicago, S. 9-38.

Jugert, Gert; Rehder, Anke; Notz, Peter; Petermann, Franz (2002): Soziale Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen, Training und Fortbildung. 2., korrigierte Auflage. Weinheim [u.a.]

Kolb, David Allen (1984): Experiential learning. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Malti, Tina; Perren, Sonja (Hg.) (2008): Soziale Kompetenz bei Kindern und Jugendlichen. Entwicklungsprozesse und Förderungsmöglichkeiten. 1. Aufl. Stuttgart

Rogers, Carl: Behandlung von Kommunikationsstörungen zwischen Einzelnen und Gruppen– veröffentlicht unter: <http://www.listeningway.com/rogers1-deu.html> - letzter Zugriff 11.11.2011

Roos, Stefanie (2006): Evaluation des

Trainings mit Jugendlichen im Rahmen schulischer Berufsvorbereitung. Frankfurt am Main: Lang (Studien zur Jugend- und Familienforschung, 24).

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010):

Einwanderungsgesellschaft 2010, Jahresgutachten. Online verfügbar unter: http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2010/11/svr_jg_2010.pdf, zuletzt geprüft am 22.11.2011

Schneider, R. J., Ackerman, P. L. & Kanfer, R. (1996). To "Act wisely in human relations:" Exploring the dimensions of social competence. In: Personality and

individual Differences, 21, 469-481

Senge, Peter M. (2001): Die fünfte Disziplin, Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart

Stangl, Werner: Soziale Kompetenz - Begriff. Online verfügbar unter: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/news/alphabetisches-inhaltsverzeichnis> - letzter Zugriff 24.11.2011

Weidemann, Arne/Straub, Jürgen/Nothnagel, Steffi (Hg.) (2010): Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung, Bielefeld

Das Projektteam

Manuel Arnegger

Diplom-Sozialarbeiter und Master of Social Work (MSW), Sozialkompetenztrainer an Berliner Sekundarschulen und Lehrbeauftragter an der EHB
Schwerpunkte: Soziale Kompetenz, Didaktik

Nadja Damm

Diplom-Politologin, M.A. Biografisches und Kreatives Schreiben, Trainerin für interkulturelle Bildung
Schwerpunkt: Interkulturelle und Diversity-Kompetenz

Heidemarie Kollatz

Diplom-Pädagogin, Konzeption und Leitung von nationalen und internationalen Entwicklungsprojekten
Schwerpunkte: Berufliche Bildung für benachteiligte Zielgruppen, innovative Weiterbildungskonzepte für Bildungspersonal

Barbara Carola Kuhn

M.A. Pädagogik, Politik und Philosophie, HP Psychologie, Coach (DGfC), Trainerin für theaterpädagogisch basierte Workshops und Fortbildungen
Schwerpunkte: Kommunikation und Konfliktmanagement

Christiane Lubich

Studium der Theaterwissenschaften und NLP Master, Potenzialassessments an Schulen und in Haftanstalten
Schwerpunkte: Interkulturelle Kompetenz und Diversity

Kooperationspartner des Projektes

Wir danken allen Mitwirkenden und Kooperationspartnern des Projektes, insbesondere

- **den Fördergebern**
- **den Kooperationspartnern für die ideelle und materielle Unterstützung**
 - Berufsfachschule für Sozialwesen „Ruth-Cohn-Schule“
www.sozialpaedagogik-berlin.de
 - Diakonisches Werk Stadtmitte e.V.
www.dw-stadtmitte.de
 - Evangelisches Johannesstift Berlin
www.evangelisches-johannesstift.de/
 - Evangelische Hochschule Berlin – www.eh-berlin.de
- **Bundesakademie für Kirche und Diakonie**
www.bundesakademie-kd.de
- **Landeszentrale für Politische Bildung**
www.berlin.de/lzpb
- **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin**
- **allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Workshops,**
die durch ihre Anregungen und Ideen zur Verbesserung
unserer Arbeit beigetragen haben
- **allen Mitarbeiter/innen und Dozent/innen,**
die sich für das Projekt engagiert haben.





**Wenn Sie mehr
erfahren möchten ...**

Die Wille gGmbH
Wilhelmstraße 115
10963 Berlin
Tel. 030 · 2 64 76 20
info@diewille.de
www.diewille.de

Im Verbund der
Diakonie 

Das JobSkills-Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms
„Xenos – Integration und Vielfalt“ gefördert durch

