

Regionales Zentrum Thüringen



Trainingsleitfaden

Konfliktmanagement und Interkulturelle Kompetenz

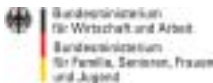
für Berufsschullehrer und Ausbilder

inWent

Internationale Weiterbildung
und Entwicklung gGmbH

Xenos
Leben und Arbeiten ist Vielfalt

Das Training fand im Rahmen der Initiative der Bundesregierung „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ statt, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Förderer in Thüringen waren das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM), Industrie- und Handelskammern Ostthüringen zu Gera und Südthüringen, Suhl und die Landeszentrale für Politische Bildung. Die Jugendberufshilfe Thüringen e. V. führte das Training im Auftrag des Projektträgers InWEnt gGmbH durch.



Für Thüringer Jugendliche, die heute eine berufliche Ausbildung absolvieren, ist der europäische, multinationale Arbeitsmarkt lebenslange Berufsrealität. Sensibilität für andere Kulturen, die Kenntnis anderer Länder und Märkte, Neugier und Aufgeschlossenheit gegenüber dieser kulturellen Vielfalt sind Voraussetzungen, um die Chancen des europäischen Arbeitsmarktes für sich zu erkennen und wahrzunehmen. „Leben und Arbeiten in Vielfalt“ sind die Grundlagen eines dynamischen europäischen Binnenmarktes und zunehmend globalisierter Wirtschaftsbeziehungen.

Interesse für oder Kontakt mit fremden Kulturen ist nicht konfliktfrei. Wie können Auszubildende auf die Chancen eines europäischen/globalisierten Arbeitsmarktes vorbereitet werden? Welche sozialen Schlüsselqualifikationen benötigen sie? Welche Kompetenzen und Haltungen brauchen Berufsschullehrer¹ und betriebliche Ausbilder, um Jugendliche auf diesem Weg zu begleiten?

Im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat InWEnt, Regionales Zentrum Thüringen, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von XENOS das Trainingsprojekt „Konfliktmanagement und Interkulturelle Kompetenz“ entwickelt und im Zeitraum 2001–2004 durchgeführt. Zielgruppe waren Thüringer Berufsschullehrer und Ausbilder an staatlichen Berufsschulen, von freien Trägern

der beruflichen Ausbildung und Berufsvorbereitung.

Das aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Bundesprogramm „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ zielt darauf ab, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft nachhaltig entgegen zu wirken. XENOS verknüpft an der Schnittstelle von Schule und Arbeitswelt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen. Das Programm versteht sich als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege und Methoden. Erfolgreiche Handlungsansätze sollen verbreitet und über Multiplikatoren (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen) in der Gesellschaft verankert werden (www.xenos-de.de).



In einer öffentlichen Diskussion haben die TN aus unterschiedlichen Fachrichtungen ihre im Training erworbenen Kompetenzen, ihren professionellen und souveränen Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängenden Konflikten im Unter-

1 Im gesamten Trainingsleitfaden verzichten wir aus Gründen der flüssigen Lesbarkeit, Verständlichkeit und aus Platzgründen auf die weibliche Form und bitten darum, diese mit zu denken. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit TN abgekürzt.

richt, in der praktischen Ausbildung, im Alltagsleben eindrucksvoll dargestellt. Dies gab die Anregung zur Erstellung des vorliegenden Leitfadens. Er fasst das Konzept zusammen und stellt einen modellhaften Ablauf mit Methoden vor. Er richtet sich an Schulleiter und Projektträger beruflicher Ausbildung zur Unterstützung in der Trainingskonzeption und -umsetzung. Ausgehend von unserer Erfahrung empfehlen wir Inhouse-Trainings. Eine Unterstützung durch die Schulleitung sichert eine breite Umsetzung im schulischen Alltag und den langfristigen Erfolg.

Thüringer Partner und Förderer waren das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM), die Industrie- und Handelskammern Südthüringen und Ostthüringen zu Gera und die Landeszentrale für politische Bildung. Die Jugendberufshilfe Thüringen e. V. hat

im Auftrag von InWEnt die Trainings in Konfliktmanagement und Interkultureller Kompetenz durchgeführt. Über diesen Kreis hinaus hat das Projekt vielfältige Unterstützung und Begleitung erfahren. Nicht zuletzt hat die engagierte Mitwirkung von Trainern und TN ermöglicht, das Konzept zu verfeinern und den jeweiligen praktischen Erfordernissen anzupassen. Durch die vernetzte Arbeit vieler Akteure mit dem Projekt konnte ein weiterer Baustein für ein weltoffenes Europa in der beruflichen Bildung in Thüringen geschaffen werden.

Unser Dank gilt deshalb den Auftraggebern sowie allen Beteiligten für die innovative und konstruktive Zusammenarbeit.

*Ursula Nix
August 2004*

Vorwort	1
Konfliktmanagement und Interkulturelle Kompetenz	4
Ausgangssituation	4
Ziele	5
Konzept	6
Reaktionen auf den Trainingsprozess und Nachhaltigkeit	8
Das Trainingsprogramm	10
1. Tag	10
2. Tag	11
3. Tag	13
4. Tag	14
5. Tag	15
6. Tag	16
7. Tag	16
8. Tag	18
Ergebnisse des Trainings	19
Methodensammlung	20

Beim Schreiben des Trainingsleitfadens bemerkten wir als Trainer nochmals, wie vielfältig, facettenreich und anregend die Trainingszyklen waren und bedanken uns bei den TN für das entgegengebrachte Vertrauen. Der Reichtum an Erfahrungen lässt sich kaum wiedergeben und damit ist dieses Heft nur ein kleiner Einblick in unsere Arbeit.

Gemeinsam konnten wir neue Einsichten gewinnen und neue Wege gehen. Die TN haben uns durch ihre Haltungen herausgefordert, unsere Methoden immer wieder zu überdenken und zu verfeinern. Dies war sehr lehrreich für uns, wobei das gemeinsame Arbeiten viel Spaß bereitete. Die von den TN eingebrachten Themen und Meinungen haben die Seminare insgesamt bereichert.

Kurz gesagt: wir waren angeregt - inspiriert - motiviert.

*Hiltrud Werner, Dipl. Pädagogin, Trainerin für Konfliktmanagement
Soner Tuna, Dipl. Psychologe, Trainer für Interkulturelle Kompetenz
Im August 2004*

Ausgangssituation

Mit nur ca. 2% Bevölkerungsanteil von Migranten weist Thüringen eine verschwindend geringe Zahl im bundesdeutschen Durchschnitt aus.

Dennoch berichten die Pädagogen aus den Berufsschulen und von Trägern der Benachteiligtenförderung und Ausbildung

von Fremdenfeindlichkeit, verstecktem und offenem Rassismus sowie rechtsradikalen Tendenzen bei den sogenannten „benachteiligten“ Jugendlichen, aber auch bei Auszubildenden.

Das Lehrpersonal in der beruflichen Ausbildung ist für das jeweilige Fachgebiet

qualifiziert und identifiziert sich dementsprechend auch als Fachlehrer, nicht jedoch als Sozialpädagoge oder Streitschlichter. So werden das Problem von Fremdenfeindlichkeit und die damit zusammenhängenden Konflikte in der Klasse/in der Schule oftmals „weiter gereicht wie eine heiße Kartoffel“: Die Familie, der Staat, Behörden oder die Politik seien für die Lösung zuständig, hätten versagt usw.

Lehrer berichten von einer Zunahme von Konfliktsituationen im Unterricht, die eine Vielzahl von Ursachen haben und nicht nur fremdenfeindlichen Problemkreisen zuzuordnen sind. Dies führt zu einer hohen Dauerbelastung des Lehrpersonals. Folge davon ist, dass Konflikte teils übergangen, toleriert oder nicht ausreichend problem-lösend bearbeitet werden.

Die TN an den Trainings verfügen über wenig direkten Kontakt zu Migranten, d. h. über wenig authentische interkulturelle Erfahrungen, als auch über wenig eigene Auslandserfahrung in Bezug auf das Leben und Arbeiten in anderen Kulturen.

Die Chancen der Europäischen Union hinsichtlich neuer Arbeitsmöglichkeiten in den Nachbarländern, der Bereicherung der eigenen Kultur durch andere Lebensweisen und Vorteile einer international verknüpften Wirtschaft sind weder den Lehrern noch den wenigsten Jugendlichen bewusst.

Ziele

Ausgehend von der beschriebenen Ausgangslage wurden folgende Ziele für das Gesamtprojekt formuliert:

- Befähigung der TN, Fremdenfeindlichkeit und damit in Zusammenhang auftretenden Konflikten dort aktiv entgegen zu treten, wo „sie ihnen begegnen“, d. h. in erster Linie im Unterricht und im schulischen/betrieblichen Umfeld.
- Sensibilisierung der Berufsschullehrer, Ausbilder und Sozialpädagogen für das Thema interkulturelle Kompetenz in direkter, praxisnaher Verbindung zu Methoden des Konfliktmanagements unter Beachtung der gemeinsam zugrunde liegenden Haltung der Offenheit und Wertschätzung gegenüber anders Denkenden und Lebenden, um in ihrer fachlichen und pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen oder innerhalb ihrer Arbeitsstruktur als Multiplikatoren Europafördernde, der Fremdenfeindlichkeit entgegenwirkende Meinungen und Verhaltensweisen zu transportieren und vor zu leben.
- Um in diesem Sinne als Multiplikator wirken zu können, wurde die Eigenerfahrung der TN als Kernstück der Trainings in den Mittelpunkt gerückt: Eigenerfahrung und Überprüfung der eigenen Werte und Haltungen gegenüber Fremdem als Voraussetzung für einen veränderten Umgang mit Konflikten und Menschen aus anderen Kulturen.

- Lehrpersonal vermittelt – bewusst und unbewusst – Haltens- und Verhaltensweisen. Diese Tatsache sollte durch das Training bewusst gemacht werden. Die Eigenerfahrung der Haltungen und Werte und deren Überprüfung soll die reflektierte Aneignung erweiterter sozialer Kompetenz ermöglichen. Das erklärte Ziel lässt sich umschreiben mit: „Ich durchbreche die schweigende Mehrheit und werde selber aktiv“.
- Erfolgskriterium ist die Umsetzung neuer „Spielregeln“ des sozialen Miteinanders im Klassen-/Schulverband.
- Um den interdisziplinären und geschlechterübergreifenden Ansatz im Training unmittelbar erlebbar zu machen, wurden eine Trainerin und ein Trainer unterschiedlicher Nationalität (deutsche/ türkische Herkunft) 4 Tage gemeinsam eingesetzt; jeweils 2 Tage wurde die Gruppe von einem Trainer alleine geführt.
- Integriert in das Training wurde eine Orientierung auf neue Chancen und Lebensgestaltungsmöglichkeiten im erweiterten Europa.

Konzept

Die Trainings wurden in Gera, Suhl und Erfurt mit jeweils 3 und 5 aufeinander aufbauenden Trainingstagen durchgeführt, um die Mitarbeiter der Berufsschulen und Träger teilnehmer- und prozessorientiert, praxisnah und kompetenzfestigend zu schulen.

Die erste Trainingseinheit von drei Tagen diente

- dem Aufbau einer vertrauensvollen und offenen Gruppenstruktur,
- der Abfrage der Erwartungshaltungen der TN und dem Abgleich mit den real zu bearbeitenden möglichen Inhalten der Seminare,
- der Wissensvermittlung zu interkulturellen Kompetenzen bezogen auf rechtsradikale, ausländerfeindliche Tendenzen in Thüringen und der Folgen für die Akzeptanz und Integration in den europäischen Entwicklungsprozess (EU-Kompetenzen, Chancen und „Risiken“),
- der Sensibilisierung für das Thema „Interkulturalität“ und die Verortung des persönlichen Standpunktes der TN dazu (Selbstreflexion).

Die zweite Trainingseinheit von fünf Tagen beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Die TN benennen Konflikte aus ihrem pädagogischen Alltag, speziell zu interkulturellen Fragen, zu rechtsradikalen Ansätzen oder genderspezifischen Problemen.
- Im Seminar erfolgt Wissensvermittlung zum Thema Konflikt (Definition, Konfliktarten, Konfliktformen, Lösungsmöglichkeiten, Grundlagen der Kommunikation für Konfliktgespräche).
- Die Selbstreflexion sowie die persönliche Kompetenzerweiterung der einzelnen Teilnehmer bezogen auf eigenes Konfliktverhalten, das Erlernen und Erproben

neuer Konfliktlösungsstrategien (praxisnahe Rollenspiele) ergänzen den theoretischen Input.

- Die TN erarbeiten und erproben Konfliktlösungsstrategien speziell für den interkulturellen Bereich, bezogen auf ihre pädagogische Arbeit im Rollenspiel.
- Der Transfer der Trainingsergebnisse in die Umsetzung in den pädagogischen Alltag unter Berücksichtigung der Entwicklung eines „Leitbildes“ für interkulturelle Kompetenzen im Hinblick auf Europa wird durch Projektvorstellungen, die Vermittlung von Kontaktadressen, das Anregen des Netzwerkgedankens und das Hinwirken auf eine „Selbstverpflichtung“ der TN gesichert.
- Seminaerauswertung und Zertifikatsübergabe schließen das Training ab.

Die Trainer arbeiteten lösungs-, ressourcen- und prozessorientiert, wobei die Selbsterfahrung und deren Reflexion einen breiten Raum einnahm, um immer wieder die Haltung der TN und deren Wirkung auf ihr Verhalten zu überprüfen und zu korrigieren.

Ausgehend von der Idee, dass sich konstruktive Konfliktlösungsmethoden und interkulturelle Verhaltensweisen nur authentisch umsetzen lassen, wenn die innere Haltung adäquat ist, wurde das Training haltungs- und werteorientiert konzipiert. Methoden und Techniken waren Hilfsmittel, um schnell und effektiv Einstellungen auf die optimalste Umsetzungsebene zu bringen.

Folgende Methoden wurden eingesetzt, wobei im konkreten Fall immer von der Situation in der jeweiligen Gruppe ausgegangen wurde und diese die Auswahl beeinflusste:

- Team-/Gruppen-/Einzelarbeit
- Kollegiale Beratung
- Open space orientierte Methoden
- Projektarbeit
- Rollen-/Planspiel
- Vortrag/Diskussion
- Erkundungsaufträge
- Selbstanalyse
- Feedbackübungen
- Praxistransfer
- Videoanalysen
- Kreativtechniken
- Körperwahrnehmungsübungen
- Entspannungstechniken
- Phantasiereisen/Trance

Beachtung fand dabei die Integration aller Wahrnehmungs- und Lerntypen, die Rhythmisierung des Trainings in Spannung/Entspannung, die Wiederkehr von Übungs- und Festigungsphasen, die Wechsel von Einzel-, Kleingruppen- und Großgruppenarbeit, die Fokussierung auf die Wahrnehmung innerer Prozesse und deren Trennung von der Bewertung. Die ständig wiederkehrende Reflexion der eigenen Haltung bezüglich anders lebenden und denkenden Menschen zog sich durch alle Seminartage in Form unterschiedlicher methodischer Angebote.

Der Seminar- und Kommunikationsstil orientierte sich an der ‚Teilnehmerzentrierten Interaktion‘ nach Cohn (1975). Dieser geht davon aus, dass ein Sachthema für den Lernablauf vorgegeben ist, dass aber immer wieder Interaktions- oder Beziehungsprobleme zwischen den TN entstehen und die Aneignung der Inhalte positiv und/oder negativ beeinflussen. Die sozial-interaktiven Methodenvorschläge dieses Ansatzes sind gerichtet auf:

- das Thema (die Verarbeitung der Lerninhalte soll erleichtert werden),
- das Ich der Teilnehmer (die individuelle Entfaltung der Teilnehmer soll gefördert werden) und
- das Wir der TN (Offenheit und Vertrauen zwischen den Lernenden soll gefördert werden) (vgl. Tuna 1999).

Dieser Arbeitsansatz hat sich besonders bewährt, weil die Themenkomplexe des Trainings mit sehr vielen psychischen Widerständen² einhergehen. Daher ist die Sensibilität des Trainers und seine Reaktion auf Widerstände von besonderer Bedeutung. Die Nicht-Bearbeitung der Widerstände zu Beginn des Trainings birgt die Gefahr, dass die TN sich den Inhalten so versperren, dass der Verlauf des gesamten Trainings gefährdet werden kann.

Die Trainings fanden in der Regel an einem Seminarort in technisch gut ausgerüsteten Räumlichkeiten statt, wobei die optimale

Gruppengröße zwischen 12 und 16 TN lag. Die Übernachtung am Seminarort war bei einigen Gruppen möglich und wird als besonders förderlich eingeschätzt, da der Trainingsprozess nicht durch den „normalen“ Alltag unterbrochen wird.

Reaktionen auf den Trainingsprozess und Nachhaltigkeit

Die angebotenen Inhalte wurden von den TN als interessant, vielschichtig, praxisorientiert und beruflich als auch privat weiter nutzbar eingeschätzt. Bei der im Januar 2004 stattgefundenen Zwischenevaluierung und öffentlichen Diskussion haben sich die TN als sehr engagierte Multiplikatoren mit Zivilcourage dargestellt. Sie unterstrichen, dass sie durch dieses Training neue Kompetenzen der Konfliktlösung und interkulturellen Kompetenz erworben haben.

Es hat sich gezeigt, dass Trainings mit dem Ansatz der Haltungsüberprüfung und gegebenenfalls -veränderung eine hohe Effizienz haben, da die TN sich nun eher als aktiv Einmischende/Gestaltende denn als passiv Beobachtende sehen.

Alle eingesetzten Methoden wurden gemeinsam mit den TN auf die Möglichkeit des Praxistransfers überprüft oder noch auf die Zielgruppe der TN zugeschnitten. Die Ideen flossen in die Methodensamm-

2 Begriff aus der Psychoanalyse. Bezeichnet die Abwehr gegen die Bewusstmachung unbewusster psychischer Inhalte und Motive. „Alles was immer die Fortsetzung der Arbeit stört, ist Widerstand“ (Freud, GW II/III, 521).

lungen zur Förderung interkultureller Kompetenz ein.

Die meisten Formen zur Bearbeitung von Praxisbeispielen wurden grundsätzlich begrüßt, wobei Rollenspiele und Videoarbeit öfter auf Widerstand stießen, da diese Methoden bei vielen TN angstbesetzt sind. Die Sorge, das „Gesicht zu verlieren“ wurde oft benannt. Dennoch konnten in allen Trainingsgruppen unterschiedlich vertiefende Formen der Interaktion genutzt werden.

Irritation und Widerstände traten bei fast allen Gruppen auf, verbunden mit dem Auftrag der individuellen Kontaktaufnahme mit in der Stadt lebenden unbekanntem Migranten („Der Fremde bleibt solange fremd, bis man ihn kennt“).

Ängste und Vorbehalte führten zu unterschiedlichen Graden der Umsetzung. Auch die nur einmal aufgetretene völlige Verweigerung führte dennoch, wie bei allen anderen auch zu positiven Ergebnissen durch die Bewusstmachung innerer Prozesse und die damit verbundene Veränderungsmöglichkeit bisheriger Haltungen.

Die Übung wurde von den TN durchweg als große Herausforderung eingeschätzt und im Nachgang als sehr sinnvoll bewertet, da die Selbstreflexion zu neuen Erkenntnissen und zum Abbau von Kontaktängsten führte.

Viele TN hoben hervor, dass die Haltungsänderung sich in der Unterrichtsgestaltung, in der Kommunikation mit den Jugendlichen und in der Methodenwahl widerspiegelt.

Die Situation bezüglich Auseinandersetzung und Aufarbeitung sowie Reaktion auf rechtsradikale und fremdenfeindliche Tendenzen in den Kollegien der Berufsschulen und bei den Trägern der Jugendberufshilfe wird von den TN als schwierig beschrieben, da diese Themen von den jeweiligen Leitungen als auch von den Kollegen nur unzureichend oder gar nicht kommuniziert und weiterbearbeitet werden. Um die Nachhaltigkeit der Trainings zu erhöhen ist es sinnvoll, ganze Kollegien und die Leitungsebene einer Einrichtung, eventuell in einer größeren Region, in ähnlicher Art zu schulen.

Der Trainingsleitfaden soll aus den Erfahrungen der Trainings schöpfend, als Anregung zum Einsatz in der beruflichen Bildung dienen. Er zeigt einen Trainingsablauf mit thematischen Hintergründen und Methoden auf, um den Leser zu befähigen, die Hintergründe und methodischen Einzelheiten nachzuvollziehen und evtl. bei Bedarf einige Methoden in den beruflichen Alltag zu integrieren oder selbst ein Training anzuregen.

Die folgend dargestellten Trainingstage basieren auf der Grundlage einer Teilnehmerstruktur, die am Training freiwillig teilnehmen, eine Eigenmotivation mitbringen und offen für neue Erfahrungen sind.

1. Tag

- Ausgangssituation** ► Die TN kommen mit unterschiedlichen Motivationen zum Training. Sie werden vom Trainer für Interkulturalität begrüßt.
- Ziele** ►
1. Einführung in das Trainingskonzept und Einbettung der Trainingsinhalte in den beruflichen Alltag
 2. Erwartungen und Zielvorstellungen der TN
 3. Vorerfahrungen der TN
 4. Einstellungen zur Europäisierung
 5. Grundhaltungen und Einstellungen der TN zum Themenkomplex Migration und Migranten in Thüringen
 6. Berührungspunkte im beruflichen Alltag
 7. Differenzierung: Migranten, Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge
- Methoden** ►
- ad 1: Vortrag, Gesprächsrunde
 - ad 2: Moderation, Kartenabfrage, Visualisierung der Ergebnisse, Gruppendiskussion
 - ad 3: interaktives Gespräch, themenzentrierte Interaktion
 - ad 4: Kleingruppenarbeit: Europa, Thüringen, berufliche Ausbildung; Visualisierung der Ergebnisse, Diskussion
 - ad 5 und 6: Gruppengespräch: Multikulturelles Thüringen? Vorstellungen, Ängste, Erfahrungen (positive/negative) zu/mit Migranten und Aussiedlern, Unterschiede
 - ad 7: Vortrag

2. Tag

Für den Erwerb von interkultureller Kompetenz ist die Kenntnis des eigenen soziokulturellen Hintergrunds eine Grundvoraussetzung. Die TN müssen sich über ihre eigenen soziokulturellen Prägungen mit all den Merkmalen und Kulturstandards für Bewertungen von Situationen und Verhalten bewusst werden und diese gut kennen³.

1. Eigenwahrnehmung und Fremdwahrnehmung der eigenen Kultur
2. Selbstreflexion über die Werte der eigenen Kultur
3. Einflüsse der Kultur auf eigene Überzeugungen, Vorstellungen, Einstellungen und Bewertungen
4. Eigene Positionierung
5. Das Fremde

ad 1: Teilnehmerorientierte Gruppendiskussion über die Bedeutung vom ‚Deutsch-Sein‘ in Europa als Einführung in das Thema.

Arbeitsgruppenaufträge:

1. Welche eigenen Werte sind mit der deutschen Kultur verbunden?
2. Was macht die deutsche Kultur aus?

Sehr bewährt hat sich, wenn möglich, diese Arbeitsaufträge in folgende Gruppen einzuteilen: TN ohne Auslandserfahrung und mit Auslandserfahrung.

So ergibt sich folgende Matrix:

	TN ohne Auslandserfahrung	TN mit Auslandserfahrung
Auftrag 1	Gruppe 1	Gruppe 2
Auftrag 2	Gruppe 1	Gruppe 2

Visualisieren der Ergebnisse und Abgleich der Ergebnisse als Eigenwahrnehmung und Fremdwahrnehmung (Innenansichten und Außenansichten vom Deutsch-Sein).

ad 2: Selbstreflexives Gespräch der TN über die Bedeutung der Werte für das eigene Verhalten und die Erfüllung dieser Werte im Berufsalltag.

³ Tuna, S. (2001): Die Bedeutung von Familienzentriertheit und Individuumszentriertheit im Migrationskontext – in: Domenig, D. (Hrsg.) Professionelle Transkulturelle Pflege, Verlag Hans Huber, 2001, (S. 213–226), im Abschnitt Transkulturalität

ad 3: Der Lebensbaum⁴

Der Lebensbaum dient zur Initiierung eines intensiven Austausches über eigene Überzeugungen, Vorstellungen etc. Jeder TN erhält ein Blatt (Flipchart-Papier) und zeichnet den Umriss von einem Baum. Darin positioniert der TN je nach individueller Bedeutung folgende Punkte: Meine Eltern, meine Geschwister, Familienoberhaupt einkreisen, wichtigste Personen als ich Kind war, Herkunft der Ursprungsfamilie (Großeltern), Feiertage, die gemeinsam gefeiert wurden, Wichtigkeit der Religiosität, Familienmotto, Umgang und Erfahrung mit Fremden, Glaubenssätze⁵ der Familie.

Die Auswertung erfolgt in Kleingruppen, die sich die TN selbst zusammensetzen. Wichtig ist, die Intimität des Themas nicht öffentlich zu präsentieren. Der Trainingsleiter verschafft sich durch das Wandern zu den einzelnen Gruppen ein Bild über die Inhalte und regt ggf. zu Auseinandersetzungen an. Die Bilder werden unkommentiert im Raum aufgehängt.

Gruppengespräch über die Übung.

ad 4: Zusammenfassende Gruppenbetrachtung über die bisherigen Punkte (1–3) und die Bedeutung für die eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen.

2 TN besprechen zusammen, was sie aus dem 2. Seminartag persönlich für sich wichtig erachten bzgl. ihres Deutsch-Seins. Sie formulieren: Was schätze ich an meinem Deutsch-Sein? Dies legen sie schriftlich nieder. Die Ergebnisse präsentiert jeder TN vor dem Plenum (Positive Positionierung zur eigenen kulturellen Herkunft).

Diese positive Positionierung erwies sich in den Trainings als sehr wertvoll, weil die TN, wie sehr oft berichtet, dass erste Mal über ihre eigene Herkunft nachdenken und diese positiv besetzen. Oftmals bewerten die TN die sog. ‚deutschen Tugenden‘ als negativ, legen im persönlichen und beruflichen Alltag jedoch besonderen Wert darauf.

ad 5: Einführung in das Konzept der Wirklichkeitskonstruktion (Die eigene Konstruktion der Welt, innere Landkarten). Dies geschieht über einen theoretischen Input dahingehend, dass Menschen unterschiedliche innere Landkarten haben. Die jeweiligen immanenten soziokulturellen Unterschiede kommen hinzu.

4 Übung in Anlehnung aus: Johann u. a. (1998): Interkulturelle Pädagogik, Cornelsen Verlag, Berlin

5 Glaubenssätze oder -systeme: Begriff aus der systemischorientierten Arbeit: Mit diesen Glaubenssystemen erfährt und versteht die Familie die Welt. Es kann als ein Filter verstanden werden, durch den die Ereignisse hindurchgehen und interpretiert werden.

3. Tag

Der dritte Trainingstag wird mit beiden Trainern gestaltet und das Thema Konfliktmanagement wird mit eingeführt.

◀ Ziele

1. Wahrnehmung und Bewertung und deren Auswirkung auf Kontakt und Verhalten
2. Einführung: Konflikte
3. Eigener Umgang mit Konflikten in Beruf und Alltag

ad 1: Der Trainer für Konfliktmanagement wird den TN zu Beginn nicht vorgestellt. Es erfolgt ein gemeinsamer Anfang des Trainings der beiden Trainer. Die Gruppe wird dann vom bekannten Trainer gebeten, die Person des zweiten Trainers, allein durch den ersten Eindruck, in Gruppenarbeit (2 Gruppen) einzuschätzen (Vorlieben, Persönlichkeit, Typ usw.). Auswertung der ‚Einschätzungen‘ der Gruppen und Stellungnahme des zweiten Trainers zum ‚ersten Eindruck‘. Gleichzeitig dient die Übung zur Vorstellung des zweiten Trainers.

◀ Methoden

Gemeinsame Bearbeitung des ‚ersten Eindrucks‘ durch die Trainer im Plenum: Wie kommen diese Einschätzungen zu der Person zustande. Wie nehme ich nach dem ersten Eindruck Kontakt mit der Person auf? (Individuelle Strategien der Kontaktaufnahme).

Theoretischer Input durch Vortrag: Zusammenhang von Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung (Kommunikationstheorie, Wirklichkeitskonstruktion, Interkulturalität).

Überleitung zu Konfliktsituationen in Situationen der ‚Fehlinterpretationen‘.

ad 2: Sammlung von Konfliktsituationen (persönlich, beruflich, interkulturell) in Kleingruppen. Visualisierung und Vorstellung der Ergebnisse. Clusterbildung der Ergebnisse in Konflikttypen und theoretischer Input dazu.



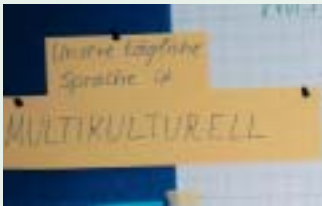
ad 3: Ausgewählte Konflikte von TN werden vorgestellt (Konfliktstrukturbeschreibung) und die TN werden nach dem Wunsch der Bearbeitung des Konflikts im Training befragt. Diese exemplarischen Konflikte werden dann bei der nächsten Einheit wieder aufgenommen. Dies dient u. a. zur Erhaltung des ‚Spannungsbogens‘ von der ersten zur zweiten Einheit.

4. Tag

- Ziele** ►
1. Konfliktwahrnehmung
 2. Sensibilisierung für Wahrnehmung
 3. Wahrnehmung und Körperreaktionen
 4. Nonverbale Kommunikation
 5. Einführung Kommunikationsmodell

- Methoden** ►
- ad 1: Individuelle Beschreibung eines derzeitigen Konflikts (Auslösesituation, Dauer, subjektive Belastung, bisherige Lösungsversuche).
Visualisierung des Konflikts.
Theoretischer Input zur subjektiven Wahrnehmung und Bearbeitung eines Konflikts. Die Auswahl und Bearbeitung des Konflikts wird nach Erarbeitung von Grundlagen zur Wahrnehmung und Kommunikation (6. Tag) angegangen.
- ad 2: Wahrnehmungsübungen (Hier empfehlen sich alle Übungen, die die Schärfung der Sinne fördern. Die Möglichkeiten sind so vielfältig, dass hier keine speziellen Übungen aus Platzgründen vorgestellt werden können. Für Wahrnehmungsübungen wird folgende Literatur empfohlen:
Steven, John O.: Die Kunst der Wahrnehmung, 13. Auflage 1993, Kaiser Verlag, Gütersloh, hier insbesondere Kapitel 1: Wahrnehmung)
- ad 3: Gemeinsame Erstellung einer Liste mit Wahrnehmungen eigener Körperreaktionen in konfliktreichen Situationen als Anhaltspunkte für innere Signale. In der Fremdwahrnehmung werden diese Signale (z. B. Erröten, Schwitzen, Flecken auf der Haut uvm.) ebenfalls wahrgenommen. Reflexion über den Einfluss dieser Reaktionen auf eigenes und fremdes Verhalten.

- ad 4: Selbstreflexives Gespräch mit der Gruppe über eigene und fremde (merkliche) körperliche Reaktionen und deren Einfluss auf Verhalten. Erarbeitung von nonverbalen Kommunikationssignalen und deren teilnehmerbezogene Interpretation. (Es erfolgt durch den Trainer der Hinweis auf die Konstruktion der eigenen Wirklichkeit und der Hinweis darauf, dass was für einen selbst wahr ist, nicht für das Gegenüber die gleiche Gültigkeit haben muss.)
- ad 5: Theoretischer Input: Einführung in das Kommunikationsmodell (Schulz von Thun, Watzlawick).



5. Tag

1. Kommunikation
2. Kommunikationsstile
3. Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit
4. Bestimmung des eigenen Konflikttyps

◀ Ziele

- ad 1–3: Methodisch werden hier im Vortragsstil mit jeweils dazugehörigen Übungen die Grundlagen von Kommunikation vermittelt. Inhalte sind: Kommunikationsmodell, Anatomie einer Nachricht, das Empfangen einer Nachricht, Feedback, Interaktion, Ich-Botschaften, aktives Zuhören, Gesprächsführung.

◀ Methoden

- ad 4: Theoretische Vorstellung von Konflikttypen mit beispielhaftem Verhalten. Selbsteinschätzung der TN bzgl. ihres Konflikttyps.

6. Tag

- Ziele** ►
1. Bearbeitung der ausgewählten Konflikte der TN
 2. Verhaltensmodifikation und -änderung

- Methoden** ► Die am 4. Tag vorgestellten (interkulturellen) Konflikte der TN werden durch Rollenspiel bearbeitet. Die Szenen werden auf Video aufgenommen und in Sequenzen analysiert. Neue Lösungen werden gemeinsam mit den anderen Teilnehmern erarbeitet und erprobt. Hier ist die sensible Interaktion der Trainer mit den Teilnehmern besonders zu beachten. Die vorstellenden TN sind persönlich sehr betroffen und leicht verletzlich. Die Auswertung per Video hat sich durchgängig in den Trainings als eine sehr intensive und effektive Methode zur Verhaltensänderung gezeigt.

Auswertung des Tages mit Ergebnissicherung und Reflexion eigener (interkultureller) Verhaltensmuster und Veränderungspotentiale in Konfliktsituationen.

7. Tag

- Ziele** ►
1. Interkulturelle Kontakt- und Konfliktsituation
 2. Migration und Hintergründe
 3. Interkulturelle Erfahrung und Kommunikation
 4. Reflexion Rassismus
 5. Steigerung interkultureller Kompetenz

- Methoden** ► ad 1–4: Praxisübung: ‚Das Fremde ist solange fremd, bis man es kennt‘. Diese Übung beinhaltet die Konfrontation der TN mit ihren eigenen Vorstellungen und Werten in Kontaktsituationen mit Migranten.

1. Aufgabenstellung: Bitte schreiben Sie alle Fragen auf, die Sie Migranten ‚schon immer mal‘ stellen wollten? Dann werden die Fragen zusammengetragen.
2. Aufgabenstellung: Bitte suchen Sie in Gruppen zu zweit oder zu dritt Migranten in der Stadt auf. Kommen Sie mit ihnen in Kontakt und befragen Sie sie.

Fragen:

- Migrationsmotivation, -hintergründe, -biographie,
- wie fühlen Sie sich in Deutschland,
- was würden die Migranten gern verändern,
- Wünsche an ‚die Deutschen‘ und
- die Fragen, die selbst in Aufgabenstellung 1 gestellt wurden.

Die Ankündigung dieser Übung erfolgt ohne weitere Kommentare und löst bei den TN starke Widerstände aus. Der Hintergrund dessen ist, dass die TN zu der ersten Aufgabenstellung eine weitere, introspektive Aufgabenstellung erhalten.

Introspektive Aufgabe: Bitte beobachten Sie an sich selbst und notieren Sie:

- Der erste Gedanke nach der Aufgabenstellung
- Körperliche Reaktionen
- Interne Strategien zur ‚Identifizierung‘ von Migranten
- Interne Strategien zur ersten Kontaktaufnahme
- Wahrnehmungen und Empfindungen während des Gesprächs
- Visualisierung der Ergebnisse und Auswertung der Praxiserfahrung

Diese Übung hat sich durchweg als eine sehr intensive und nachhaltige Erfahrung für die TN erwiesen. Nachdem innere Widerstände überwunden werden konnten, berichteten die TN von sehr schönen und bisher nicht gekannten Dimensionen über das Leben von Migranten. Durch diese Übung können in relativ kurzer Zeit sehr viele Informationen und Empfindungen von verschiedensten Nationen mit entsprechenden Hintergründen in Erfahrung gebracht werden.

Die Reflexion rassistischer Gedanken (introspektive Aufgabe) bei dem Versuch der Kontaktaufnahme verdeutlicht den TN eigene Vorstellungen, Ängste und Vorbehalte.

Für die TN ist dies eine sehr ungewohnte Übung, die sie zwingt aktiv zu werden und ihre Kommunikations- und Kontaktfähigkeiten zu erproben. Strategien selektiver Wahrnehmung werden verdeutlicht. Die TN waren stets von den eigenen Ergebnissen sehr beeindruckt und konnten ein tieferes Verständnis für Migranten erwerben.

- ad 5: Theoretische Einbettung der Erfahrungen der TN. Inhalte sind:
 Migrationsgeschichte, Wirklichkeitskonstruktionen und unterschiedliche Normen und Werte, die einen anderen Zugang zum Leben begründen.
 Gruppenarbeit: Erarbeitung notwendiger Kompetenzen für interkulturelles Handeln. Visualisierung, Diskussion und Vorstellung theoretischer Modelle zu Anforderungen für die Interkulturelle Kompetenz.

8. Tag

- Ziele** ►
1. Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse
 2. Zusammenhang von Konfliktmanagement und Interkulturalität für ‚Europakompetenzen‘
 3. Auswirkung des Trainings auf das eigene Verhalten und den beruflichen Alltag
 4. Umsetzung der Inhalte in der beruflichen Ausbildung
 5. Gesamtauswertung des Trainings
 6. Vorstellung von Programmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa; Vorstellung von EU-Netzwerken in Thüringen; Anregungen zur Vernetzung der TN untereinander (durch InWEnt)
 7. Zertifikatsübergabe (InWEnt)

- Methoden** ►
- ad 1 u. 2: Vortrag über die bisherigen Lerninhalte und Lernerfahrungen.
 Selbstreflexive Gruppendiskussion über die Zusammenhänge der gemeinsamen Grundhaltungen und -fähigkeiten im Bereich Konfliktmanagement und Interkulturalität (Gewahrsein von Wirklichkeitskonstruktionen, die unabhängig von der Kultur bei jedem Menschen wirken, Bedeutung der Wahrnehmung, hohe kommunikative Fähigkeiten, Neugier, Klare Positionierung im kommunikativen und interkulturellen Austausch, Ambiguitätstoleranz, Offenheit für neue Wege und Lösungen uvm.).
 Gemeinsame Erarbeitung einer Liste: Welche Fähigkeiten sind für eine ‚Europakompetenz‘ notwendig.
- ad 3: Gruppenarbeit zum Thema: Wie können die erworbenen Fähigkeiten in den beruflichen Alltag und in der Arbeit mit Jugendlichen umgesetzt werden.
 Visualisierung der Ergebnisse.

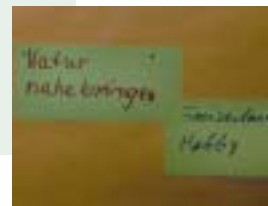
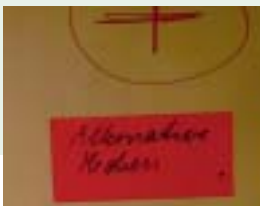
- ad 4: Gruppenarbeit zu konkreten Projektideen, Planung und Methodensammlung zur Umsetzung (siehe unten: Methodensammlung) der Lernerfahrungen des Trainings im beruflichen Alltag.
Visualisierung, Besprechung der Ideen und Absichtserklärungen der Teilnehmer.
- ad 5: Gemeinsames Abschlussgespräch der TN und der Trainer zum Trainingsverlauf, Lernerfahrungen und Kompetenzzuwachs.
- ad 6: Vortrag, Diskussion

Ergebnisse des Trainings

Eine Zwischenevaluation der Trainings in Weimar ergab folgendes Ergebnis auf die Frage:

Was hat sich durch das Training geändert?

- Einstellungsänderung
- Selbstsicherer
- Handlungsfähiger
- Gesicht zeigen
- Öffentliche Standpunkte bekennen
- Interkulturelle Begegnungen schaffen
- Toleranz thematisieren
- Kein Abwarten – reagieren
- Weniger Angst vor Konflikten
- Bewussteres Wahrnehmen von Konflikten
- Anerkennung neuer Möglichkeiten zur Konfliktlösung
- Ich-Botschaften bevorzugen



Die hier vorgestellten Methoden sind gemeinsam mit den TN erarbeitet worden und damit ein kleiner Einblick in die Möglichkeiten, mit Jugendlichen interkulturelle Haltungen und Kompetenzen zu erarbeiten:

- Projekte zu internationaler Küche und kulturellen Vorlieben
- Mehrsprachige Beschilderung in der Berufsschule/Träger
- Unwörterlisten zu diffamierenden Bezeichnungen
- Symbolik politischer Gesinnung (z. B. rechtsextrem), erlaubt und verboten?
- Waren aus aller Welt – woher kommen Produkte, die wir täglich nutzen?
- Videoreportagen selbst erstellen zu Gewaltbereitschaft an Schulen – andere Möglichkeiten aufzeigen
- Open space zu „Wie wollen wir miteinander wertschätzend umgehen?“ innerhalb einer Klasse/Schule/Träger
- Wanderausstellung zu „Konflikte friedlich lösen“ organisieren/gestalten
- Filme auswerten (z. B. „Das Experiment“)
- Kreativtechniken einsetzen zu Themen wie „Gewalt“, „Rassismus“, ...
- „Was mich verärgert, beleidigt, klein macht.“ – Projekt mit anschließender Ausstellung
- Sportliche Angebote zum Abbau von Aggressionen
- Auslandspraktika mit den Programmen LEONARDO oder SOKRATES
- Interviews mit Migranten
- „anders sein erlaubt“ – Schulfunkreihe
- Jugendaustausch und -begegnungen mit inhaltlichem Aspekt
- Wissensspiele selbst entwickeln und gestalten zum Thema „Europa und ich“

Literaturempfehlungen:

Eine ausführliche Literaturliste kann bei InWEnt in Erfurt angefordert werden.

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH steht für Personal- und Organisationsentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit. Ihre Angebote richten sich an Fach- und Führungskräfte und an Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft und erreichen jährlich rund 55.000 Personen.

Die Programme und Maßnahmen von InWEnt zielen darauf, Veränderungskompetenzen auf drei Ebenen zu fördern: Sie stärken individuelle Handlungskompetenzen, erhöhen die Leistungsfähigkeit von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen und verbessern die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit auf politischer Ebene. Das methodische Instrumentarium ist modular verfügbar und wird den jeweiligen Anforderungen lösungsgerecht angepasst. Neben face-to-face-Situationen in Bildungs-, Austausch- und Dialogveranstaltungen nimmt die Vernetzung durch E-Learning einen breiten Raum ein. Die Partner von InWEnt sitzen gleichermaßen in Entwicklungs-, Transformations- und Industrieländern.

Gesellschafter von InWEnt sind die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die deutsche Wirtschaft und die Länder.

InWEnt entstand in 2002 durch die Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) und Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung (DSE).

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Tulpenfeld 5
53113 Bonn
Fon: +49 (0) 2 28 – 24 34 – 5
Fax: +49 (0) 2 28 – 24 34 – 766
www.inwent.org

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung

Das Regionale Zentrum Thüringen

Zentrales Arbeitsgebiet in Thüringen ist die praxisorientierte berufliche Weiterbildung von Trainingsgästen insbesondere aus Entwicklungsländern und den Staaten Mittel- und Osteuropas. Für Thüringer Berufsschullehrer und betriebliche Ausbilder führten wir das Training „Konfliktmanagement und interkulturelle Kompetenz“ im Rahmen des XENOS-Projekts „Leben und Arbeiten in Vielfalt“ durch. Damit leisten wir einen Beitrag gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus insbesondere in der beruflichen Bildung.

Ein breites Spektrum unterschiedlicher Länder und Berufe kennzeichnen die Teilnehmerstruktur unserer Programme. Im Rahmen der europäischen Austauschprogramme beraten wir junge Berufstätige, darunter Führungskräfte der Wirtschaft und des Dienstleistungssektors, die sich im Rahmen von Auslandsaufenthalten in der EU beruflich weiterbilden wollen. Auch im außereuropäischen Raum wie Nordamerika und Asien können wir mehrtägige Praktika für Thüringer realisieren.

Firmen, Verbände und Einrichtungen des Landes leisten einen wichtigen Beitrag zu dem für die Praxisorientierung unserer Fortbildungsprogramme so wesentlichen Bezug zu Wirtschaft und Institutionen.

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Regionales Zentrum Thüringen

Regierungsstraße 57

99084 Erfurt

Fon: +49 (0) 3 61 – 64 547-0

Fax: +49 (0) 3 61 – 64 547-20

thueringen@inwent.org

www.inwent.org

