

Praxisentwicklung in interkultureller Perspektive

In der politischen Diskussion zum Thema "Migration" finden wir in den letzten Jahren immer wieder ähnliche relativ einfach gestrickte Rezepte – z.B. als Voraussetzung für die Integration gute Deutschkenntnisse zu verlangen. Differenzierter ist mittlerweile die Bildungsdiskussion, die nach PISA verstärkt thematisiert, dass die negative soziale Auslesefunktion der Schule im mehrzügigen deutschen Bildungssystem insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund trifft. Im Bereich der Praxis der Sozialen Arbeit – beispielsweise in Jugendarbeit oder Jugendberufshilfe – konstatieren wir einen hohen Bedarf an Reflexion, Orientierung und Fortbildung der Fachleute bezogen auf ihre unmittelbare Praxis in der Beratung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, der Organisation von Projekten im außerschulischen Bildungsbereich oder bei der Berufsorientierung.

Inhaltsverzeichnis

QIB-Projekt: Reflexion von professionellem Handeln	1
ZIP: Interkulturelle Potenziale nutzen	5
Neue Veröffentlichungen und Beiträge von IRIS-MitarbeiterInnen	8
Impressum	10

In dieses Umfeld fallen die Abschlussarbeiten unseres IRIS-Projektes "QIB" (Qualitative Indikatoren in Bildungsansätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund), das seit 2002 im Rahmen des Programms "BQF - Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert wurde. Ziel des Projektes war es, zum einen aus der Analyse der Lebenswelt von jungen Migrantinnen und Migranten, zum anderen aus der Reflexion von Praxisansätzen Standards, Grundsätze und Konzepte zu formulieren, die für die Arbeit mit Jugendlichen aus eingewanderten Familien wesentlich sind. Die Projektergebnisse mündeten u.a. in einer internetbasierten "Reflexionshilfe" mit dem Titel: "Rahmenbedingungen für gelingende Bildungsprozesse für Jugendliche mit Migrationshintergrund".

Im ersten Beitrag dieses Newsletters werden einige Ergebnisse aus den Argumentationen dieser Arbeitshilfe vorgestellt (siehe S. 3).

In einem neuen Projekt "ZIP-Konzepte", das seit Herbst 2005 arbeitet, sind die Zielgruppe Betriebe im regulären Arbeitsmarkt und soziale Betriebe an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Sozialer Ar-

beit. Ziel dieses Projektes im Rahmen eines EQUAL-2-Netzwerkes "ZIP" (Zukunftsorientierte interkulturelle Personalentwicklungsstrategien) ist es, Verfahren und Prozesse zu erproben, wie für interkulturelle Ressourcen in Betrieben sensibilisiert werden kann und wie sie für die Mitarbeiter(innen) mit und ohne Migrationshintergrund und den gesamten Arbeitszusammenhang produktiv werden können.

In der konkreten Arbeit innerhalb von "ZIP-Konzepte" tritt zuvorderst eine Frage auf, die uns auch im "QIB" immer wieder beschäftigte: Was ist mit "interkulturellen" Ressourcen oder Kompetenzen eigentlich gemeint? Wie und wo werden sie sichtbar? In welchem Verhältnis stehen sie zu Migrationshintergrund und -erfahrungen?

Im zweiten Beitrag dieses Newsletters werden wir einige Aspekte und erste Erfahrungen dieses Projektes skizzieren.

QIB-Projekt: Reflexion von professionellem Handeln

Ziele

Das Projekt QIB "Qualitative Indikatoren in Bildungsansätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund", gefördert vom BMBF 2002-2006, zielte im Wesentlichen darauf, Grundlagen für die Reflexion der pädagogischen Arbeit von Fachkräften mit Jugendlichen aus Einwanderungsfamilien zu erarbeiten. Dabei lag ein Schwerpunkt auf den Bildungserfahrungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Beruf, aber auch auf Beschreibungen über ihr soziales Umfeld in Familien und peers.

In über 80 leitfadengestützten Interviews mit Jugendlichen und Expert(inn)en wurde dazu Material erhoben und ausgewertet (zu den Ergebnissen der Interviews, siehe IRIS-Newsletter 1/2005). Ein weiterer Schwerpunkt von QIB war die Reflexion der praktischen Arbeit durch Fachkräfte in der Schule, der Jugendarbeit, der Jugendberufshilfe und in Betrieben. Diese Praxisreflexionsprozesse wurden im Rahmen von so genannten "Praxisentwicklungswerkstätten" organisiert.

Ausgangspunkt: Praxisentwicklungswerkstätten

Eine wesentliche Erkenntnis aus den Ergebnissen der Praxisentwicklungswerkstätten bezieht sich auf die Differenz zwischen dem wissenschaftlichen Diskurs über Migration, Integration und Interkulturalität auf der einen Seite und der insgesamt zwar reich entwickelten, von theoretischen Diskursen jedoch nur wenig profitierenden Fachpraxis auf der anderen Seite. Umgekehrt scheint die wissenschaftliche Debatte zumindest keine unmittelbaren Antworten auf die Fragestellungen von Fachkräften zu geben.

Ein Teilprodukt des Projektes QIB zielt darauf, diese Lücke zwischen Praxis und wissenschaftlichem Diskurs zu überbrücken. Es handelt sich dabei um eine "Reflexionshilfe", die Fragestellungen aus der praktischen Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgreift und diese in Zusammenhang mit Grundlinien des wissenschaftlichen Diskurses über "interkulturelle" Fragestellungen, der neueren Diskussion über Bildung, Partizipation und Empowerment bringt und Aspekte der Potenzialorientierung oder der Kompetenzfeststellung aufgreift¹. Es geht dabei nicht darum, ein weiteres Methodenhandbuch zur Verfügung zu stellen oder unmittelbare Verhaltens-"Rezepte" zu vermitteln. Es sind im Gegensatz dazu relativ kurze Texte, die die Fachdiskussion kurz skizzieren und sie auf Fragen der Praxis beziehen.

Typische Fragestellungen von Fachkräften während der Arbeit in den Praxisentwicklungswerkstätten waren beispielsweise:

- In Situationen, in denen sich Jugendliche mit Migrationshintergrund Bildungsanforderungen verweigern, ihr Verhalten in irgendeiner Weise schwierig erscheint oder sie nur bedingt mit Fachkräften kooperieren, stellt sich die Frage für Fachkräfte: Wie kann eine "gelungene Anpassung" an die Regeln, Normen und Werte der Institution erreicht werden?
- Was muss ich über kulturelle Besonderheiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

wissen, damit ich ihre spezifischen Verhaltensweisen, mit denen ich konfrontiert werde, besser verstehen kann?

- "Wieso sollen wir besonders auf Jugendliche mit Migrationshintergrund achten? Bei uns werden alle Jugendliche gleich behandelt". Dieser Argumentationsfigur begegneten wir häufig insbesondere bei Verantwortlichen in Institutionen, die für die Maßnahmenplanung zuständig waren. Im Gegensatz dazu berichteten andere Fachleute über ihre Erfahrungen in konkreten pädagogischen Situationen z.B. im Rahmen von gemischten Gruppen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, in denen das spezifische Eingehen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund eher Stereotype und Probleme verstärkte.

Betrachtet man die hier exemplarisch aufgeführten Fragestellungen, wird daran deutlich:

- Im Mittelpunkt steht das Verhalten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Erklärungen für das Verhalten der Jugendlichen werden bei diesen selber – häufig in ihrer "Herkunftskultur" – gesucht.
- Die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf die konkrete Praxis ist nur bedingt im Blick.

Die oben skizzierten Fragestellungen wurden in den Praxisentwicklungswerkstätten gemeinsam mit Praktiker/innen aus Schulen, der Jugendberufshilfe und mittelständischen Ausbildungsbetrieben bearbeitet. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, wie neue Perspektiven eröffnet werden können, ohne die gelingenden Anteile der jeweiligen Praxis grundsätzlich in Frage zu stellen.

Ausgangspunkt für die Perspektivenöffnung ist die institutionelle "Normalität" und die Notwendigkeit, diese zu verändern und zu entwickeln, damit die Institution sensibler und zielgerichteter auf Jugendliche mit Migrationshintergründen reagieren kann. Dies kann in einem Entwicklungs- und Reflexionsprozess geschehen, der letztlich zu reflektierteren Haltungen der Fachleute und zu veränderten institutionellen Rahmenbedingungen führt. Es geht nicht nur um die Jugendlichen mit Migrationshintergrund selbst, sondern um Einstellungen und Haltungen der Fachleute und um "institutionelle Reflexivität". Dies bedeutet, dass Fachkräfte als Teil einer Institution, die mit Jugendlichen aus Einwanderungsfamilien arbeitet, auch die institutionellen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit reflektieren und verändern müssen.

¹ Diese "Reflexionshilfe" wird demnächst als internetgestütztes Instrument auf der Website von IRIS (www.iris-egris.de) zur Verfügung stehen.

Dabei ist aus unserer Sicht die Auseinandersetzung mit einigen zentralen Konzepten wie z.B. der interkulturellen Dimension, der aktuellen Bildungsdebatte und zentralen Konzepten wie Potenzialorientierung (statt Defizitorientierung) und Partizipation wichtig. Es war unser Anliegen, diese Aspekte nicht nur auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund als dem "Gegenüber" zu beziehen, sondern auch immer auf die "eigene" Professionalität als Fachkraft.

Beispiele aus der Reflexionshilfe

Exemplarisch sei das Ergebnis an einigen Argumentationsbeispielen aus unserer Reflexionshilfe im Folgenden näher ausgeführt.

Kulturalismusproblematik

Vielen Fragestellungen aus der Praxis lag häufig ein unklares (oder ungeklärtes) Kulturverständnis zugrunde. Häufig wurden Probleme, die bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund auftraten, in der Praxis zunächst mit der kulturellen Herkunft der Jugendlichen in Verbindung gebracht. Dabei gerät Fachleuten in der Praxis vielfach aus dem Blick, dass nicht nur kulturelle Unterschiede für die Erklärung von Verhalten und Einstellungen wichtig sind, sondern auch Unterschiede in Geschlecht, Schicht, Bildungsstand, jugendkultureller Orientierung usw. Es ist in der Regel nicht möglich, Verhaltensweisen von Jugendlichen nur eindimensional, kulturalistisch – z.B. auf Grund ihres kulturellen Hintergrunds – zu erklären oder gar zu prognostizieren.

Generell erscheint uns ein Umgang mit einem Kulturbegriff als produktiv, der weder eine Fixierung auf kulturelle Differenz bedeutet, noch kulturelle Unterschiede leugnet. Eine Fixierung auf kulturelle Differenz würde die Bedeutsamkeit anderer biographischer Merkmale (Geschlecht, Religion, Stadt-Land, Alter usw.) von vorne herein ausschließen. Eine Leugnung kultureller Unterschiede würde dagegen kulturbedingte, handlungsleitende Überzeugungen und Beweggründe sowie kulturspezifische Kompetenzen der Jugendlichen außer acht lassen.

Kulturelles Hintergrundwissen

Viele Fachleute versuchen, Jugendliche mit Migrationshintergrund besser zu verstehen, indem sie sich kulturelles Hintergrundwissen über die Kulturen der Jugendlichen aneignen. Unter Berücksichtigung der oben aufgeführten Widersprüche eines kulturalistisch verkürzten Blicks erscheint uns dieser Aspekt aus den Erfahrungen in Praxisreflexionen sinnvoll z.B. um

- bestimmte Angebote (z.B. bei der Gestaltung einer Geburtstagsfeier oder bei Angeboten, die in die Zeit religiöser Feste fallen) planen zu können,

- sich bei der Kontaktaufnahme und Kommunikation (Begrüßung, Themen von Nähe, Distanz, Berührung, Mimik) angemessen zu verhalten.

Mit einem solchermaßen sensibilisierten Blick lässt sich eine grundsätzlich anerkennende und wertschätzende Haltung gegenüber Jugendlichen leichter entwickeln. Allerdings entsteht das Problem, dass man unmöglich über alle Kulturen von Jugendlichen informiert sein kann. Dies bedeutet, dass das Wissen über kulturelle Zusammenhänge letztlich nicht ausreicht. Deshalb ist es für Fachleute sinnvoll, die Perspektive zu wechseln, nicht nur über Jugendliche nachzudenken, sondern in der unmittelbaren Auseinandersetzung mit Jugendlichen selbst "kulturelle Differenzen" zu erforschen.

Ein Beispiel dafür können biographische Interviews mit Jugendlichen sein, sowohl zur Klärung von "kulturellen" Unterschieden (aber natürlich auch sozialen und geschlechterbezogenen Differenzen) als auch zur Aktivierung von Jugendlichen.

Die Jugendlichen werden dabei als Experten/innen ihrer Lebenswelt in das Verfahren einbezogen. Dieses ist eingebettet in eine gezielte Beobachtung der Jugendlichen und in eine (Selbst-)Reflexion der Fachkräfte. Das biographische Interview eignet sich in der Praxis zur Analyse von Lebens- und Lerngeschichten. Der Einsatz von Medien, Interviews, die Jugendliche unter sich durchführen oder auch Interviews von Fachkräften durch Jugendliche sowie Reflexionsrunden sind Methoden, die die Selbstwahrnehmung der Jugendlichen mit der Fremdwahrnehmung einer ihr nahestehenden oder sie unterstützenden Person kontrastieren.

Interkulturelle Verständigung und Kommunikation

Ein weiterer Aspekt von Fragestellungen aus der Praxis bezieht sich auf Regeln der interkulturellen Verständigung und Kommunikation. In den Fortbildungseinheiten der Entwicklungswerkstätten haben wir auf methodisch vielfältige Weise Kommunikationsstrukturen analysiert und reflektiert.

Mehr noch als bei Jugendlichen der eigenen Kultur ist es im interkulturellen Kontext wichtig, dass Fachkräfte eine offene, nachfragende und dabei wertschätzende Haltung einnehmen. Dies bedeutet, dass sie so wenig wie möglich Beweggründe, handlungsleitende Überzeugungen und Motive des Gegenübers (im Sinne eines "Vor-Urteils") voraussetzen oder diese vorschnell interpretieren und werten. In der Kommunikation mit den Jugendlichen wird eine Kommunikationsbasis hergestellt, indem die Jugendlichen in ihrer Art und Weise, die Dinge zu sehen und zu beurteilen, ernst genommen werden.

Ein konkretes Beispiel für eine Übung, die sich dafür bewährt hat, ist das "Stadtplan-Spiel". Dabei erhalten 2 Spieler je einen Stadtplan. Dann versucht einer der Spieler, der von dem anderen als "Taxizentrale" geleitet wird, einen von diesem diktierten Weg durch die Stadt zu finden. Schnell wird klar, dass sich die beiden Pläne unterscheiden, z.B. haben sie unterschiedliche Maßstäbe oder auf dem Plan beim Taxifahrer fehlt die Beschriftung der Straßen. Es entsteht Konfusion und Verwirrung, Grundlagen der Verständigung sind nicht mehr gegeben. Aus der Erfahrung mit diesem einfachen Spiel lassen sich Grundlagen der interkulturellen Kommunikation und einige ihrer zentralen Regeln formulieren, die auch für interkulturelle Kommunikationssituationen verwertbar sind:

- Für eine gelingende Kommunikation muss der Kontext beachtet werden, also die Fragen nach Was? Wer? Warum? Wie? Wo? geklärt sein.
- Blickwinkel und Perspektive müssen immer wieder von neuem geklärt werden.
- Aufgrund unterschiedlicher Sprachen und unterschiedlicher kulturellen "Prägungen" kann es notwendig sein, immer wieder gemeinsame Orientierungspunkte zu finden und Bezugspunkte herzustellen.
- Eine Rückkehr zu bereits geklärten Punkten kann sinnvoll sein, um eine neue Ausrichtung zu ermöglichen.
- Umschreibung und Rückspiegelung in der Kommunikation sind hilfreich, um das Gehörte zu überprüfen.

Übung entnommen aus: Diakonisches Werk Württemberg, Arbeitskreis Interkulturelles Lernen, Hinz-Rommel, W./Flothow, J. (Hrsg.): Trainings- und Methodenhandbuch, Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Stuttgart 2001.

Wahrnehmung und Beobachtung

Im Rahmen unserer Praxisreflexionen haben wir vier Wahrnehmungs- und Beobachtungskriterien unterschieden, damit ein solcher Ansatz gelingt:

- Die Fachkräfte sollen sogenannte "Klick"-Prozesse wahrnehmen lernen, das heißt jene Arbeits- und Lernprozesse, bei denen die Jugendlichen konzentriert arbeiten und bei sich sind und die ihnen gelingen. Es wird danach gefragt, warum sie gelingen und welche Besonderheiten diese Situationen aufweisen oder welche Qualitäten und Kompetenzen sich bei den Jugendlichen zeigen.
- Sie werden dafür sensibilisiert, auftretende Verengungen wahrzunehmen ("kritische" Situationen, in denen z. B. ein Kontakt- oder Arbeitsabbruch, ein Ausschluss oder Ausgrenzung drohte) und lösungsorientiert und partizipativ aufzugreifen.
- Ein weiterer Punkt ist, auf Kommunikationslücken (tatsächliche und empfundene) zu achten. Es geht darum, diese Lücken zu schließen und eigenes Empfinden zu kommunizieren anstatt zu interpretieren oder Annahmen "überzustülpen".

- Das vierte Kriterium dreht sich um das Benennen einer Irritation oder Verwirrung, z. B. entstanden durch das Gefühl des Nicht- (oder Miss-) Verstehens. Gefühle der Irritation und Verwirrung, der Verunsicherung (Angst) und der Verengung (Ablehnung), können sich in interkulturellen Beziehungen schneller einstellen und treten häufiger auf. Es ist wichtig, nicht über diese Gefühle hinweg zu gehen, sondern sie genau wie die Bilder und Interpretationen wahrzunehmen und gegebenenfalls (in angemessener Weise) zu kommunizieren.

Institutionelle Reflexivität

Eine weitere wichtige Perspektive bezieht sich auf die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen. Es genügt nicht, dass Fachleute "als Person" eine reflektierte Haltung zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund entwickeln, sondern es ist auch notwendig, dass die Institution (also Schule, Jugendberufshilfeeinrichtung, Betrieb) insgesamt darüber nachdenkt, welche Bedingungen sie bei der konkreten Umsetzung von Maßnahmen zur Verfügung stellt: z.B. bezogen auf Personal und materielle Ausstattung, aber auch auf eher immaterielle Aspekte wie die Atmosphäre einer Einrichtung, die "Umgangsformen" usw. Besonders deutlich wird dieser Aspekt bei der Gestaltung von produktiven Bildungssituationen für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Für produktive Lernsituationen werden Konzepte benötigt, die die Motivation von Jugendlichen fördern und unterstützen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn partizipationsorientierte Lernformen angewendet werden, die den Jugendlichen Spielräume eröffnen, selber mitzubestimmen, was, wann und wie sie lernen. Wenn solche Ansätze umgesetzt werden sollen, bedeutet dies, dass die Institutionen bereit sein müssen, andere als "herkömmliche" Lernformen und -methoden anzuwenden. Dies wiederum erfordert aber entsprechend ausgebildetes und motiviertes Personal, u.U. das Durchbrechen eingefahrener Abläufe in der Institution, also veränderte organisatorische Bedingungen. Wenn eine Institution sich auf die systematische Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einlassen will, muss sie letztlich bereit sein, einen systematischen Prozess der organisatorischen Weiterentwicklung zu betreiben, der bis zur Neugestaltung von Prozessen einer komplexen Finanzakquise reichen kann.

Fachkräfte zwischen Institution und Lebenswelt der Jugendlichen

Fachkräfte bewegen sich zwischen der Orientierung auf ihre Zielgruppe und auf institutionelle Rahmenbedingungen. In der Arbeit mit Jugendlichen mit Mi-

grationshintergrund – so scheint es uns nach unseren Erfahrungen in der Praxisreflexion – betreten sie dabei oft “unsicheren Boden”. Selbstverständlichkeiten werden sowohl in der alltäglichen Kommunikation mit den Jugendlichen in Frage gestellt als auch durch oft nicht ausreichende institutionelle Ressourcen.

Dies bedeutet, dass Fachleute häufig in “unsicherem Gelände” Orientierung suchen müssen. Mit Blick auf die Schnittstellenposition zwischen Jugendlichen und institutionellen Bezügen finden wir folgende Perspektiven wichtig:

Für den Aushandlungsprozess mit den Jugendlichen und für die Aushandlung von Spielräumen im Handlungskontext sind neben einer Selbstreflexion der Fachkräfte und neben der Entwicklung von institutioneller Reflexivität Pendelbewegungen unterschiedlicher Art und Richtung unverzichtbar.

Erinnern wir uns nochmals an eingangs erwähnte Beispiele, in denen Fachkräfte zum einen die Position vertraten “wir behandeln alle gleich”² und im anderen Fall zur ständigen Insistieren auf “kulturellen Besonderheiten” von Jugendlichen eher zur Stereotypbildung beitragen.

Es ist uns in der Beschäftigung mit Fragestellungen aus der Praxis deutlich geworden, dass in interkulturellen Situationen situationsangemessene Perspektiven gewählt werden müssen und dass uneindeutige Urteile und fixe Regeln eher in die Irre führen.

Dies führte uns dazu, Fachkräften eine Art “Koordinatensystem” zur Hand zu geben, das sie als Orientierungsrahmen in Praxissituationen und in Reflexionsituationen verwenden können. Nach unserer Erfahrung lassen sich schwierige und komplexe Situationen häufig auflösen, wenn man die eigene Sicht verändert und dazu verschiedene Perspektiven “durchspielt”. Dabei können die folgenden “Pendelbewegungen” hilfreich sein:

1. die dynamische Pendelbewegung zwischen der Öffnung eines ganzheitlichen Blicks auf die Jugendlichen (Potenzial, informell erworbene Kompetenzen, interkulturelle Kompetenzen, Überlagerung verschiedener Kategorien wie Geschlecht, Schicht, Kultur, Religion etc.) und den spezifischen Anforderungen der Bildungsrealität (Erwerb allgemeiner oder direkt berufsbezogener, beruflich verwertbarer Kompetenzen),
2. eine dynamische Pendelbewegung zwischen “großen” und “kleinen” Kontexten und eine Vermittlung ihrer unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen. Dabei ist die kleinste Einheit die “interkulturelle” Beziehung zu den

Jugendlichen, dann folgt der eigene institutionelle Kontext, anschließend der weitere Kontext im Netzwerk und in der Kooperation mit anderen Einrichtungen und Institutionen und schließlich der gesellschaftliche Kontext,

3. eine dynamische Pendelbewegung zwischen “innen” und “außen” (Selbstreflexion und Kommunikation) in der interkulturellen Beziehung zu Jugendlichen,
4. eine dynamische Pendelbewegung zwischen “oben” und “unten” (Hier geht es um den Machtaspekt in der Beziehung zu den Jugendlichen und mögliche Formen institutioneller Diskriminierung).

Nach unseren Erfahrungen der letzten Jahre steigt die Nachfrage nach sinnvoll organisierten Reflexionsprozessen sowohl bezogen auf Fachkräfte als auch auf Institutionen, die mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten. Wir haben nicht zuletzt deshalb ein Nachfolgeprojekt entwickelt, das die Erfahrungen aus der Praxisreflexion weitertreibt. Erste Projektergebnisse dazu finden sich im folgenden Beitrag.

ZIP: Interkulturelle Potenziale nutzen

Interkulturalität und informelles Lernen stehen im Zentrum des seit Januar 2006 laufenden Projektes “ZIP – Zukunftsorientierte interkulturelle Personalentwicklungsstrategien” im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Ziel des ZIP-Projektes ist die systematische Erschließung interkultureller Ressourcen in Unternehmen und Organisationen. Dabei beziehen wir uns auf Konzepte des Diversity Managements und verbinden diese mit Konzepten der Bildungsdiskussion um informelle und selbstgesteuerte Lernformen.

Im Rahmen von “ZIP” unterstützt IRIS im Teilprojekt “ZIP.Konzepte” Personalverantwortliche bzw. AusbilderInnen in sozialen Einrichtungen und kleineren und mittleren Unternehmen bei:

- der Reflexion interkultureller Dimensionen innerhalb von Ausbildungs- und Lernzusammenhängen,
- der Begleitung institutioneller Entwicklungsprozesse hin zu einer interkulturellen Öffnung,
- dem Aufbau systematischer Strategien, um verdeckte Kompetenzen zu erkennen, zu fördern, einzusetzen und weiterzuentwickeln,
- der Entwicklung praxisorientierter Konzepte zur Nutzung informeller Lernprozesse.

2 Das Problem bei dieser Argumentation ist, dass die eigentlich intendierte Gleichbehandlung der Jugendlichen letztlich zur Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund führen kann. Ein Beispiel dafür sind Bewerbungssituationen mit Tests, die z.B. differenzierte sprachliche Niveaus von Jugendlichen nicht berücksichtigen.

Aufbauend auf den Ergebnissen des QIB sind eine Erschließung interkultureller Potenziale, eine reflexive Öffnung der kooperierenden Einrichtung wie auch deren strukturelle Weiterentwicklung zentrale Ziele des Projektes.

Interkulturelle Potenziale

In Form von Coaching, Qualifizierung und Beratung arbeiten wir daran, vorhandene interkulturelle Potenziale bei Beschäftigten aufzudecken, zu erschließen und Formen zu entwickeln, Unterschiedlichkeit anzuerkennen und nutzbar zu machen. Zentrale Fragen hierbei sind:

Wie lässt sich die Verschiedenheit von MitarbeiterInnen als Ressource und Stärke einer Organisation erfahrbar machen, und wie findet diese Verschiedenheit im Rahmen der Institution Anerkennung? Wie können vorhandene Potenziale (bspw. von Auszubildenden mit Migrationshintergrund) besser genutzt werden?

Reflexive Öffnung

Gemeinsam mit unseren ProjektpartnerInnen reflektieren wir deren standardisierte Instrumente, Konzepte und Materialien z.B. im Kontext von informellem Lernen. Aktuelle Ergebnisse der europäischen Bildungsdebatte werden aufgegriffen und die Arbeitsmaximen, Konzepte und Materialien um interkulturelle Dimensionen erweitert.

Strukturelle Weiterentwicklung

Institutionelle Entwicklungs- und Öffnungsprozesse werden begleitet und reflektiert, dabei führt die Einbeziehung aller Ebenen der Organisation zu einer nachhaltigen Verankerung. Institutionelle Rahmenbedingungen werden so weiterentwickelt, Lernsettings neu definiert und Entscheidungsträger qualifiziert.

Stellvertretend wollen wir an dieser Stelle beispielhaft einen solchen (noch laufenden) Veränderungsprozess vorstellen. So können Erfolgsfaktoren für einen gelingenden Entwicklungsprozess skizziert und erste Zwischenergebnisse vorgestellt werden.

Nachfolgendes Praxisbeispiel beschreibt exemplarisch einen Prozess mit einer großen Einrichtung der Jugendberufshilfe mit ca. 45 MitarbeiterInnen. Dieser vollzieht sich auf zwei parallelen Ebenen, die immer wieder ineinander verzahnt sind: Zum einen die Begleitung eines interkulturellen Öffnungsprozesses, zum anderen die gemeinsame Weiterentwicklung der institutionell praktizierten Lehr- und Lernbedingungen (siehe nachfolgende Abbildung)

Haltung der Professionellen

Zentraler Projektansatz ist die Frage nach der Haltung der professionellen AkteurInnen: Wie können Haltungen bezüglich des Umgangs mit der Thematik Interkulturalität offengelegt und reflektiert werden? Wie beeinflussen Haltungen Professioneller die fachliche und pädagogische Interaktion mit Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund) und als Resultat deren Entwicklungspotenzial?

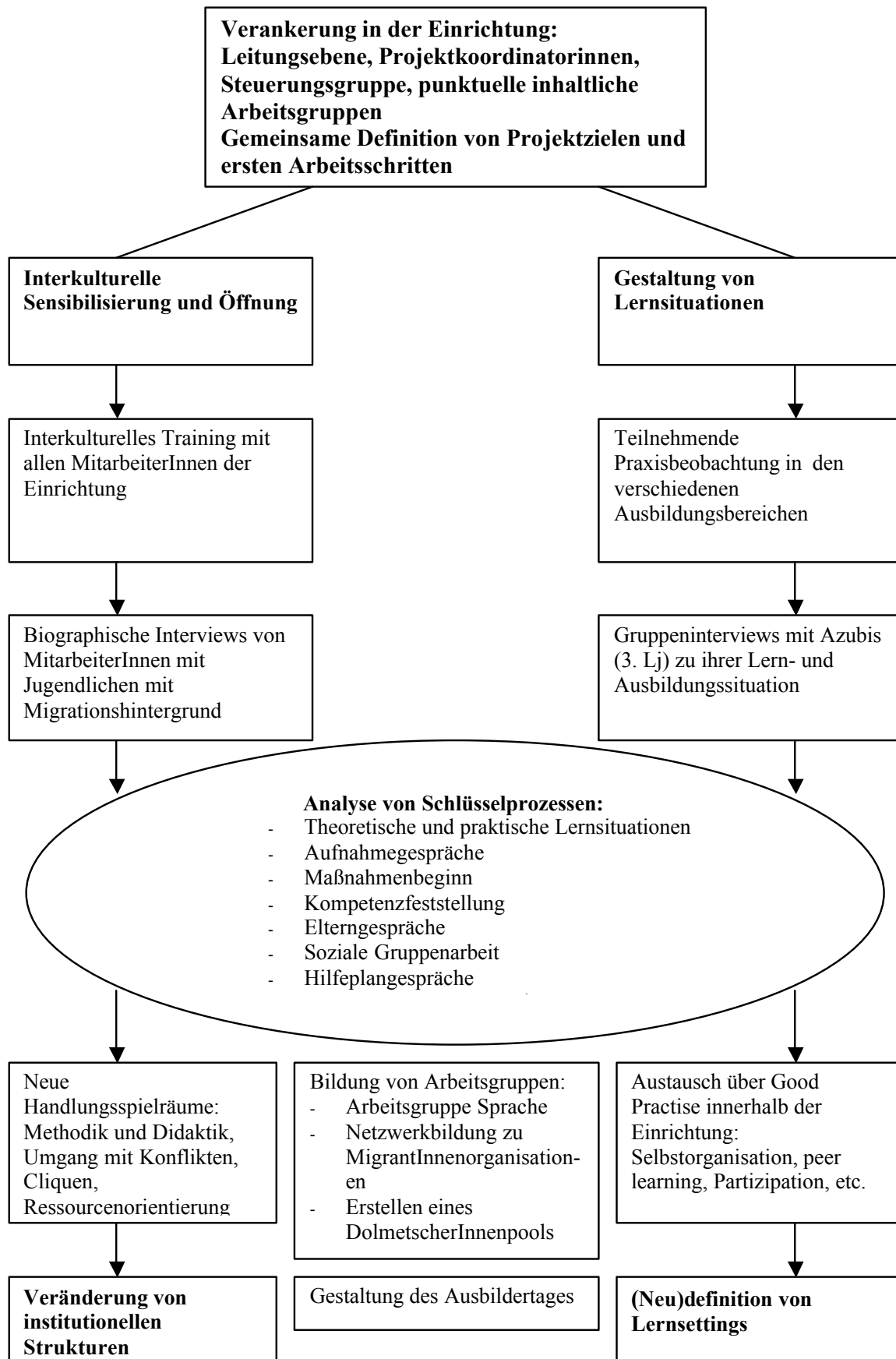
Im Rahmen eines interkulturellen Trainings, das als kick-off-Veranstaltung für alle Mitarbeitenden der Einrichtung durchgeführt wurde, sowie durch biographische Interviews, die alle Professionellen mit jeweils einem/einer Auszubildenden mit Migrationshintergrund in ihrer Einrichtung führten, wurden neue Zugänge zur Thematik erschlossen.

Bei teilnehmenden Praxisbeobachtungen der Lehr- und Lernsituationen wurde deutlich, dass insbesondere Faktoren wie Wertschätzung, ganzheitliches Interesse und das Zugestehen von Eigenverantwortlichkeit gegenüber den Jugendlichen zu einem positiven Setting für persönliche und fachliche Weiterentwicklung beitragen. Den PraxisanleiterInnen kommt hierbei nach unseren Beobachtungen eine Schlüsselrolle zu: Sowohl die Entwicklung einer (selbst)bewussten Berufsfachlichkeit der Auszubildenden wie auch der Umgang der Auszubildenden untereinander wird wesentlich durch die Haltung und das Vorbildhandeln der Professionellen geprägt.

Umgang mit Verschiedenheit

Insbesondere eine konsequente Subjektorientierung garantiert eine differenzierte Wahrnehmung der Gruppe an Auszubildenden. Hierin kann die Thematik der kulturellen Differenz aufgelöst sein, sie kann jedoch auch durch deren dezidierte Thematisierung in den Blick genommen werden. Beiden Ansätzen, die in der Einrichtung praktiziert werden, liegt zugrunde, dass Unterschiedlichkeit als Bereicherung empfunden wird, jedoch gezielte Unterstützung verlangt. Demgegenüber zeigt sich, dass (kulturelle) Verallgemeinerungen der Gruppe und die eigene Unsicherheit im Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund hinderliche Elemente für ein gelingendes Lehr- und Lernsetting sind. Ein wichtiger Diskussionsstrang in der Weiterentwicklung der Konzepte ist der Umgang mit muttersprachlichen Elementen und deren Nutzung als wesentliches Förderinstrument sowie die Reflektion der Fachsprache und -didaktik, um zu vermeiden, dass sprachliche Hürden als mangelnde Fachkompetenz wahrgenommen werden.

Projektstruktur eines ZIP-Teilprojektes von IRIS e.V.



Lernklima und Lernerfahrungen

Möglichkeiten zur Selbstorganisation und Eigenstrukturierung des Arbeits- und Lernalltages bieten in hohem Maße Raum, nicht nur einen eigenen Arbeitsstil zu entwickeln, sondern darüber hinaus auch die Erfahrung zu machen, dass individuelle Kompetenzen, Präferenzen und Tempi Anerkennung finden. Ein bestärkendes Lernklima mit einer Vielzahl an Partizipationsmöglichkeiten, z.B. durch das Einräumen von Entscheidungsspielräumen, trägt dazu bei, Selbstständigkeit einzuüben und die Gruppe als Unterstützung zu erfahren. Eine Rückbindung der Themen und Inhalte der Lernprozesse an die eigene Lebens- und Arbeitswelt der Jugendlichen leistet einen Beitrag zu einer ganzheitlichen Wahrnehmung und Anerkennung biographischer Vorerfahrungen. Starke Kontrolle der Arbeits- und Lernschritte, enge Aufgabenstellungen sowie die Negierung biographischer (Vor-)Erfahrungen wirken sich demgegenüber nicht nur in Form von Verunsicherung, Unselbstständigkeit, Demotivation und Anspannung aus, sondern darüber hinaus auch in der Entwicklung von Vermeidungsstrategien bis hin zur Verweigerung von (beruflicher) Entwicklung.

Notwendige Voraussetzungen für einen gelingenden Entwicklungsprozess

Aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen in der Begleitung des beschriebenen Entwicklungsprozesses lassen sich folgende Faktoren für dessen Gelingen benennen:

- Ganz im Sinne einer "top down"-Strategie stellt sich die Einrichtungsleitung uneingeschränkt hinter den Entwicklungsprozess und forciert dessen Umsetzung.
- Für die Projektlaufzeit stehen zwei Mitarbeiterinnen als Koordinatorinnen und einrichtungs-

interne Multiplikatorinnen mit ausgewiesenen Zeitressourcen zur Verfügung.

- Zu Beginn des Projektes wurden die anstehenden Themen, Inhalte und Bedarfe gemeinsam mit der Steuerungsgruppe, bestehend aus einer Gruppe von MitarbeiterInnen der Einrichtung, entwickelt und das weitere Vorgehen immer unmittelbar mit der Einrichtung abgestimmt. Auf diese Weise hat der Entwicklungsprozess einen hohen unmittelbaren praktischen Nutzen für alle Beteiligten und endlose Diskussionsrunden werden vermieden.
- Das interkulturelle Training zu Beginn der Projektlaufzeit für alle MitarbeiterInnen der Einrichtungen bildete einen symbolischen Aufbruch und einen gemeinsamen inhaltlichen Bezugsrahmen.
- Im Laufe des Entwicklungsprozesses ist es gelungen, die anstehende konzeptionelle Arbeit auf alle sieben Mitglieder der sich ca. vierteljährlich treffenden Steuerungsgruppe zu verteilen. Vereinbarte Arbeitsaufträge werden eigenverantwortlich von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe erledigt, die bei Bedarf weitere MitarbeiterInnen der Einrichtung an der Planung und fachlichen Weiterentwicklung beteiligen.
- Das durch IRIS bereitgestellte Coaching, die Projektberatung und Moderation von Veränderungsprozessen wird von den beteiligten Akteuren als hilfreicher Rahmen und Unterstützung empfunden, um Bestehendes überprüfen und Neues wagen zu können.
- Der ressourcenorientierte Zugang in der Beratung und Begleitung erhöht die Bereitschaft, sich auf neue Prozesse einzulassen und schafft eine hohe Identifikation mit dem Entwicklungsprozess.

Neue Veröffentlichungen und Beiträge von IRIS-MitarbeiterInnen

Veröffentlichungen

Pohl, Axel (2006): Bildungsprozesse in der Jugendarbeit im europäischen Kontext, in: Stiftung SPI, Regiestelle E&C (Hrsg.): Dokumentation des Fachforums: Orte der Bildung im Stadtteil am 18./19.04.2005, Berlin: Stiftung SPI, S. 75–80 (http://www.eundc.de/download/ff_orte_bildung.pdf).

Pohl, Axel/Ray, Laurie (Hrsg.) (2006): URBACT Toolkit on Youth Participation in Urban Policies, Bristol: Young Citizens' Project (<http://urbact.eu/youngcitizensproject>).

Pohl, Axel/Walther, Andreas (2006): Benachteiligtenförderung: Lernen von Europa. Expertise für das Good Practice

Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung (http://www.good-practice.de/expertise_europa.pdf).

Pohl, Axel/Walther, Andreas (2006): Benachteiligte Jugendliche in Europa, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 47/2006, S. 26–36 (<http://www.bpb.de/publikationen>).

Stauber, Barbara (2006): Biography and Gender in Youth Transitions, in: du Bois-Reymond, Manuela/Chisholm, Lynne (Hrsg.): The Modernization of Youth Transitions in Europe, New Directions for Child and Adolescent Development, No 113, S. 63–75.

Stauber, Barbara (2006): Mediale Selbstinszenierungen von Mädchen und Jungen – geschlechterbezogene Identitätsarbeit im Kontext riskanter gewordener Übergänge, in: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Jg. 1, Heft 3., S. 417–432.

Stauber, Barbara/Kaschuba, Gerrit (2006): Dem Verhältnis von Medienkompetenz und Gender-Kompetenz auf der Spur – Anregungen aus einer Evaluation medienpädagogischer Projekte, in: Treibel, Annette/Maier, Maja S./Kommer, Sven/Welzel, Manuela (Hrsg.): Gender medienkompetent. Medienbildung in einer heterogenen Gesellschaft. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 327–341.

Stauber, Barbara/Kaschuba, Gerrit (2006): Verständigungen über den Subjektbezug in der Jugendhilfeforschung, in: Bitzan, Maria/Bolay, Eberhard/Thiersch, Hans (Hrsg.): Die Stimme der Adressatinnen und Adressaten – Empirische Forschung in der Jugendhilfe, Weinheim: Juventa, S. 235–255.

Stauber, Barbara/Walther, Andreas: De-standardised pathways to adulthood in Europe: informal learning in informal networks, in: Papers, Revista de Sociología No. 79, S. 241–262.

Walther, Andreas (2006): Active Participation in the Support of Young People in their Transitions to Work, in: Heimgartner, Arno (Hrsg.): Face of Research on European Social Development. Community Work, Civil Society and Professionalisation of Social Work. Wien: LIT, S. 57–73.

Walther, Andreas (2006): Regimes of Youth Transitions. Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts, in: YOUNG, Vol. 14, No. 2, S. 119–141.

Walther, Andreas (2006): Schwierige Übergänge: die biographische Perspektive junger Frauen und Männer, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 37–48.

Walther, Andreas (2006): Von der Jugendberufshilfe zu einer 'Sozialpädagogik des Übergangs'? International vergleichende Perspektiven einer Integrierten Übergangspolitik jenseits des deutschen Entwicklungspfads von Bismarck bis Hartz, in: Schweppe, Cornelia/Sting, Stephan (Hrsg.): Sozialpädagogik im Übergang. Neue Herausforderungen für Disziplin, Profession und Ausbildung. Weinheim/München: Juventa, S. 205–221.

Walther, Andreas/du Bois-Reymond, Manuela/Biggart, Andy (Hrsg.) (2006): Participation in transition. Motivation of young people for working and learning across Europe, Frankfurt/M. u.a.: Peter Lang.

Walther, Andreas/Plug, Wim (2006): Transitions from School to Work in Europe: Destandardization and Policy Trends, in: du Bois-Reymond, Manuela/Chisholm, Lynne (Hrsg.): The Modernization of Youth Transitions in Europe. New Directions for Child and Adolescent Development, No. 113, S. 77–91.

Vorträge

International

Pohl, Axel: Social integration and disadvantage in youth transitions. Vortrag beim Seminar "Inclusion strategies for young people with fewer opportunities" der Generaldirektion Bildung und Kultur sowie Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der EU-Kommission, Brüssel, 12. September 2006.

Walther, Andreas: Constellations of disadvantage in youth transitions. Vortrag beim Workshop "Social Inclusion and Lifelong Learning" der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, 11. Mai 2006.

Walther, Andreas: I cambiamenti delle gioventù in Europa – le politiche giovanili di fronte a nuove sfide, Vortrag bei der Konferenz "La legge che non c'è" an der Universität Urbino, 24. Mai 2006.

Walther, Andreas: Ambivalences of Participation in Supporting Disadvantaged Youth across Europe in Comparative Perspective. Vortrag beim Weltkongress Soziale Arbeit IFSW, 30.7.-3.8. in München.

Walther, Andreas: Researching 'best practice' in the school-to-work-transitions of disadvantaged youth in international perspective. Round-table-Beitrag beim Weltkongress Soziale Arbeit IFSW, 30.7.-3.8. in München.

National

Pohl, Axel: Lebenslanges Lernen – ein Konzept zum Abbau der Benachteiligung von Jugendlichen? Vortrag bei der Tagung "Lebenslanges Lernen in Europa – Förderung von Chancengleichheit durch alternative Lernformen und deren Anerkennung" der BAG EJSA, Berlin, 11./12. Oktober 2006.

Barbara Stauber: Erwachsen werden nach der Jahrtausendwende – Chancen, Herausforderungen und Zumutungen für junge Volljährige. Vortrag beim Kongress des ISA Münster "Erwachsen werden zwischen allen Stühlen? 10 Jahre Hilfen für junge Volljährige: Bilanz und Perspektiven", 2.11.2006 in Bonn.

Walther, Andreas: Von Europa lernen? Trends und Modelle der Integration 'benachteiligter Jugendlicher', Vortrag beim Fachtag "Jugend in Aktion für Arbeit und Beruf", Göppingen, 8.11.2006.

Fortbildungs- und Lehrveranstaltungen

Sarina Ahmed: "Kooperation von Jugendhilfe und Schule – ein bildungstheoretischer Zugang". Hauptseminar an der Universität Kassel, Wintersemester 06/07.

Roberto Priore: "Jugend und Schule – ein problematisches Verhältnis?", Seminar an der Justus-Liebig-Universität Gießen, Wintersemester 2006/07.

Andreas Walther: "Lebenslauf und Biographie", Seminar an der Universität Tübingen, Wintersemester 2006/2007.

Impressum



Institut für regionale Innovation
und Sozialforschung, IRIS e.V.

Fürststraße 3, 72072 Tübingen
Tel. +49 7071 79520-60, Fax 79520-77

Internet: www.iris-egris.de, E-Mail: iris.tue@iris-egris.de

AutorInnen dieser Ausgabe:
Gebhard Stein, Sibylle Walter und Jutta Goltz

Textsatz: Axel Pohl
Gesetzt mit dem Open-Source-Satzsystem L^AT_EX