

Im dritten Teil geht es (schließlich) um die Initiierung von Dialogprozessen zur Abstimmung von Weiterbildungsangebot und -nachfrage in der Region. Dabei wird aufgezeigt,

- wie ein Kooperationsprozess von Nutzern und Anbietern im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung realisiert werden kann und
- inwiefern ein regionales themen- und entwicklungsorientiertes Berichtswesen notwendig ist, um den Dialogprozess der Akteure mit Informationen über regionale Entwicklungsprozesse zu unterstützen.

Die einzelnen Beiträge und Projektbeispiele stammen von kompetenten Autoren der (Weiter-)Bildungsszene NRW die mit ihrer Expertise einen Orientierungsrahmen für die Weiterbildung (nicht nur in NRW) geben.

An der Schwelle von der Industrie- zur Wissensgesellschaft kann gar nicht oft genug darauf hingewiesen werden, dass Weiterbildung zu einem unverzichtbaren Element für jeden Einzelnen werden muss. Dies bedeutet einerseits, dass die Rahmenbedingungen zur Teilnahme an Weiterbildung (auch) „einladend“ wirken müssen und andererseits, dass das Angebot für den Einzelnen überschaubar bleibt. Deshalb will die Schrift auch für mehr Transparenz Mut machen, was letztlich ein Vorteil für alle Beteiligten ist. Bleibt zu hoffen, dass der Reader als „good practice“ wirkt und seine vielfältige Anregungen weite Verbreitung finden. ■

Interkulturelle Kompetenz

ANGELIKA PUHLMANN

Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb

Eine Handreichung für die betriebliche Praxis

Iris Bednarz-Braun, Ursula Bischoff

Deutsches Jugendinstitut München, 2006, 64 Seiten, kostenlose Abgabe

Interkulturelle Kompetenz ist zu einem Schlagwort geworden, was zeigt: Es besteht eine breite Übereinstimmung darüber, dass interkulturelle Kompetenz elementar ist für die Gestaltung auch unserer Gesellschaft, die eine Einwanderungsgesellschaft geworden ist – selbst wenn wir uns damit schwertun, sie so zu definieren und zu verstehen. Aber: was ist interkulturelle Kompetenz, wie wird sie hervorgebracht, welchen Nutzen hat sie und für wen?

Iris BEDNARZ-BRAUN und Ursula BISCHOFF vom Deutschen Jugendinstitut sind diesen Fragen für den Bereich der dualen Berufsausbildung in einem Forschungsprojekt nachgegangen. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Handbuch verdichtet und umsetzungsfertig auf so ansprechende Art

aufbereitet, dass das Produkt zu allgemeiner Anwendung und Nachahmung geradezu auffordert.

Jugendliche und Auszubildende von heute verfügen über interkulturelle Kompetenz; sie sind in Kindergarten und Schule, aber auch im privaten Umfeld mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft aufgewachsen – so die eine Erkenntnis aus dem Forschungsprojekt. Die andere, in Handlungsanleitungen umgesetzte Erkenntnis: Diese Kompetenz gilt es in der Ausbildung zu erkennen, zu respektieren, einzusetzen und auszubauen.

Dass es bei Interkulturalität durchaus um mehr geht als um Ausländer und Migranten oder um Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund, springt schon gleich beim Themenspektrum des Inhaltsverzeichnisses klar farblich kontrastiert ins Auge: Da geht es um Grundlagen förderlicher Ausbildungsatmosphäre. Gutes Kennenlernen am Ausbildungsbeginn, gehört ebenso dazu wie Kenntnisse über kulturelle Sitten und Gebräuche. Da geht es auch um tragfähige Übereinkünfte zur Sicherung der einmal geschaffenen guten Atmosphäre – Deutsch als Gruppensprache etwa beugt Missverständnissen und Aus- und Abgrenzungen vor; was auch auf präventives Herangehen an Mobbing durch gemeinsame Projektarbeit zutrifft. Werden entsprechende Trainings im Umgang mit Aggression und Mobbing nicht nur im Ausbildungsbereich, sondern im gesamten Betrieb durchgeführt, trägt das zur Verbesserung der Betriebskultur und des Wohlbefindens aller bei. Und schließlich geht es – so könnte man zunächst meinen – doch um „spezielle Gruppen“ und deren Integration: Mädchen in technisch-gewerblicher Ausbildung und ostdeutsche Azubis. Doch bei genauerem Hinsehen erkennt man: Auch hier geht es um Betriebskultur, Ausbildungsgestaltung und das Erkennen und Fördern unterschiedlicher Talente.

Die meisten Jugendlichen bevorzugen eine interkulturelle Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe, und sie finden die Ausbildung interessanter, wenn Mädchen und Jungen zusammen lernen. Sie brauchen Räume – wie den im Handbuch vorgeschlagenen Jugendraum und den Kulturstammtisch, in denen sie auch außerhalb der Ausbildungszeit ihre Gemeinsamkeiten leben und ausbauen können.

Konflikte und Unstimmigkeiten gehören zum Leben, so stellen die Autorinnen in ihrem abschließenden „Plädoyer für kulturelle Vielfalt im Betrieb“ fest. Nicht jeder Konflikt ist kulturell bedingt – ein sehr wichtiger Punkt, den es zu beachten gilt, will man nicht Gefahr laufen, Konflikte zu ethnisieren und damit unlösbar zu machen. Zugleich gibt es Konflikte mit kulturellen Ursachen und Hintergründen. Für den Umgang mit beiden Varianten bietet das Handbuch eine überschaubare Fülle von Handlungsmöglichkeiten – sie sind eingebettet in einen umfassenden Ansatz zur Arbeit für eine sehr gute Ausbildungsatmosphäre und Betriebskultur; auch das ist herauszustreichen, wenn man das Handbuch zur umfangreichen Weiterverbreitung empfiehlt. ■