

Interkulturelle Förderung an Berufskollegs

Ein Leitfaden



Impressum

- Herausgeber: EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold und Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
- Redaktion: Dr. Thomas Düe, Olga Lukjanow Demertzi, Klemens Lüchtefeld
- V.i.S.d.P.: Moritz Lippa, Klemens Lüchtefeld
- Mitarbeit: **Berufskolleg am Tor 6, Bielefeld:** Anette Seyer
Berufskolleg Lübbecke: Frank Gliffe, Ulrich Freitag, Susanne Walter
Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung, Bielefeld: Ulrike Becker-Cevrim, Endre Földvary, Hans Steffek, Cornelia Weber
Erich-Gutenberg-Berufskolleg des Kreises Herford, Bünde: Dr. Andrea Dettmer
Friedrich-List-Berufskolleg des Kreises Herford, Herford: Marco Grahl-Marniok, Arnulf Jäger, Sabine Pleitgen-Bayard, Astrid Ragati, Marion Yagmur, Bernd Wolter
Initiative für Beschäftigung OWL e.V.: Tabea Clemens, Gottfried Kreis, Jessica Tarkowski
Lütfeld Berufskolleg des Kreises Lippe, Lemgo: Anna Leinweber, Sevde Pehlivan, Klaus Poggemann-Lütkemeyer
Netzwerk Lippe gGmbH, Detmold: Danielle Kowert, Armin Schauf, Roman Wink
Rudolf-Rempel-Berufskolleg, Bielefeld: Marco Drieling
Wilhelm-Normann-Berufskolleg des Kreises Herford, Herford: Katja Gosewehr
- Grafikdesign: ad-department.de | 0521 8949181
- Abbildungen: fotolia: Umschlag (3), S. 5, S. 11, S. 13, S. 24, S. 31
iStock: Umschlag (1)

September 2014

Vorwort	Seite 2
Einleitung	Seite 3
1 Interkulturelle Förderung	Seite 5
1.1 Interkulturelle Kompetenzvermittlung in der beruflichen Bildung	Seite 5
1.2 Was ist interkulturelle Kompetenz?	Seite 5
1.3 Interkulturelles Lernen	Seite 6
2 Ausgangslage an den Berufskollegs	Seite 9
2.1 Interkulturelle Schulentwicklung	Seite 9
2.2 Umsetzung von Integrationskonzepten an Berufskollegs	Seite 10
2.3 Integrationsstellen beantragen und nutzen: Vielfalt gestalten	Seite 12
3 Good Practice und Methoden für Integrationskonzepte an Berufskollegs	Seite 13
3.1 Interkulturelle Trainings	Seite 13
3.2 Netzwerkarbeit mit Migrantenorganisationen und Unternehmen	Seite 22
3.3 Theaterpädagogische Arbeit	Seite 26
3.4 Schnittstellenmanagement	Seite 30
3.5 Assessment Center	Seite 34
3.6 Mentoring Programm	Seite 41
Fazit und Ausblick	Seite 45
Die Projektpartner	Seite 46
Literaturverzeichnis	Seite 47

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dem vorliegenden Leitfaden präsentieren wir Ihnen die Ergebnisse, die innerhalb von mehr als zwei Jahren im Projekt Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung OWL und dem von diesem Projekt initiierten Netzwerk „Interkulturelle Förderung an Berufskollegs in OWL“ erarbeitet wurden.

Der vorliegende Leitfaden wurde entwickelt, um durch Auseinandersetzung mit dem Thema interkulturelle Kompetenz Lehrerinnen und Lehrern an den Berufskollegs (Selbst-)Sicherheit im Umgang mit kulturell heterogenen Klassen zu vermitteln. Die im Leitfaden vorgestellten Bausteine interkultureller Förderung wurden von Projektpartnern und Teilnehmenden des Netzwerks in enger Kooperation erarbeitet und in den Jahren 2012 - 2014 u. a. in 12 Workshops und 14 Netzwerktreffen erprobt. Neben einem theoretischen Grundgerüst bietet der Leitfaden auch Erfahrungsberichte aus der Unterrichtspraxis sowie konkrete Anwendungen für den Klassenkontext.

Der Leitfaden verfolgt eine doppelte Zielsetzung. Zum einen geht es darum, die interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte an Berufskollegs zu steigern. Zum anderen geht es darum, ihnen „Instrumente“ für das interkulturelle Lernen und Fördern an die Hand zu geben. So sollen sie befähigt werden, interkulturelle Lernprozesse in die Praxis zu tragen und die interkulturelle Kompetenz der Lehrkräfte wie auch der Schülerinnen und Schüler an den Berufskollegs zu fördern. Wir konnten im Rahmen der Projektarbeit feststellen, dass die im Leitfaden präsentierten Good-Practice Bausteine helfen, Orientierung, Strukturierung und eine gefestigte Beweglichkeit für die Arbeit in interkulturellen Zusammenhängen an den Berufskollegs zu erhalten.

Fachkräfte in der Aus- und Weiterbildung sowie andere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren soll der Leitfaden unterstützen, tragfähige Integrationskonzepte zu entwickeln und ihnen Anregungen an die Hand geben, mit deren Hilfe sie diese „vor Ort“ weiter entwickeln können.

Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS-Integration und Vielfalt“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds sowie von weiteren Kooperationspartnern gefördert und getragen von den Partnern Initiative für Beschäftigung OWL e. V., EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold und Netzwerk Lippe gGmbH. Im Netzwerk für interkulturelle Förderung haben acht ostwestfälisch-lippische Berufskollegs mit insgesamt über 19.000 Schülerinnen und Schülern mitgearbeitet und an den Aktivitäten der „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ teilgenommen.

Unseren Dank möchten wir allen Aktiven im Netzwerk aussprechen. Durch die Mitarbeit an diesem Projekt dokumentieren und signalisieren alle Teilnehmenden das Interesse, die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Integrationskonzepte an den Berufskollegs in OWL zu verbessern. Verpflichtet ist das Projekt auch der Bezirksregierung Detmold, die Lehrkräfte mit Unterstützung des Ministeriums für Schule und Weiterbildung in angemessener Weise für das Projekt freigestellt hat, so dass sie aktiv an der Entwicklung von Instrumentarien, Materialien und Produkten mitwirken konnten. Und nicht zuletzt gilt unser Dank dem europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, deren Förderung das Projekt erst möglich gemacht hat.



*Teilnehmende des Netzwerks
Interkulturelle Förderung
an Berufskollegs in OWL*

Wir bedanken uns bei allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen und Lehrkräften der teilnehmenden Berufskollegs für die engagierte Mitarbeit an dieser Veröffentlichung.

September 2014

Moritz Lippa,

Geschäftsführer Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Klemens Lüchtfeld,

Geschäftsführung und Projektkoordination EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold (EU-GWB)

Olga Lukjanow Demertzi,

Projektleitung Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Einleitung

Die Arbeit der Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung

Die Region Ostwestfalen-Lippe ist eine der jüngsten und kulturell buntesten Regionen in NRW. Allein in der Stadt Bielefeld lebten im Jahr 2010 99.536 Personen mit Migrationshintergrund aus mehr als 145 verschiedenen Ländern.¹ In jedem Bereich des Lebens in Ostwestfalen-Lippe begegnet uns kulturelle Vielfalt – so auch an den Berufskollegs. Dort liegt der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in bestimmten Bildungsgängen nicht selten bei mehr als 80%.² Doch sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in OWL im System der dualen Ausbildung unterrepräsentiert. Sie finden seltener den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung, konzentrieren sich oft auf eine geringere Zahl von Berufen und brechen die Ausbildung häufiger ohne Abschluss ab als die Vergleichsgruppe der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Ziel der „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ ist daher die Entwicklung und Ausgestaltung kultursensibler Strukturen in der dualen Ausbildung, um Jugendlichen mit Migrationshintergrund bessere Ausbildungschancen im dualen System zu ermöglichen. Das Projekt unterstützt die Jugendlichen beim Einstieg in die duale Ausbildung und bei der Erreichung eines Berufsabschlusses. Dazu erhöht sie deren Ausbildungsfähigkeit, treibt die Sensibilisierung und Stärkung der interkulturellen Kompetenz im Umfeld der Auszubildenden voran und fördert die interkulturelle Öffnung von Unternehmen. Es entspricht damit der Zielsetzung des XENOS-Programms Integration und Vielfalt, benachteiligte Jugendliche bei der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu unterstützen.

1) Stadt Bielefeld, Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten (Hrsg.) (2011): Schriften zur Integration Heft 1 – Einwanderungsstadt Bielefeld, Daten und Fakten. Bielefeld: Stadt Bielefeld.

URL: http://www.bielefeld.de/ftp/dokumente/2012_01_00_HEFT_1_DATEN_UND_FAKTEN_EI_WANDERUNGSSTADT.pdf (Stand 14.08.2014).

2) Zum Diskurs über die strukturellen und institutionellen Diskriminierungen im Gesellschafts- und Schulsystem in Deutschland vgl. u. a.: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (2014): Jahresgutachten 2014 „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland“.

URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2014/04/SVR_JG_2014_WEB.pdf (Stand 14.08.2014)

Der Leitfaden

Die ethnische Vielfalt an den Berufskollegs bringt aufgrund der mit ihr verbunden verschiedenen Wertesysteme und Einflüsse Herausforderungen mit sich, denen sich die Lehrkräfte in der alltäglichen Unterrichtspraxis gegenüber gestellt sehen. Dieser Leitfaden möchte Lehrkräfte an Berufskollegs dabei unterstützen, interkulturell kompetent mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammen zu arbeiten. Interkulturelle Kompetenz wird dabei nicht als einzig bestimmender Faktor für Verhalten betrachtet. Individualität und situativer Kontext in dem Menschen sich begegnen, sind ebenfalls zu berücksichtigen. Denn interkulturelle Kommunikation findet nicht zwischen Kulturen, sondern zwischen Individuen statt.

Der Leitfaden gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil bietet Leserinnen und Lesern eine Einführung in das Thema interkulturelle Förderung sowie eine Definition von interkultureller Kompetenz. Anschließend werden im zweiten Teil die Ausgangslage an den Berufskollegs und ein Beispiel zur praktischen Umsetzung von Integrationskonzepten vorgestellt. Im Fokus des dritten Teils stehen Good-Practice-Beispiele und Methoden für Integrationskonzepte an Berufskollegs. Folgende sechs Themenbereiche der interkulturellen Förderung werden dabei vorgestellt.



*Olga Lukjanow Demertzi
Projektleiterin,*

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

„Für die Fachkräftesicherung unserer Region ist der Ausbau interkultureller Kompetenzen in der beruflichen Bildung unverzichtbar. Damit Unternehmen die Potentiale aller Jugendlichen nutzen können, ist die Zusammenarbeit aller an der beruflichen Ausbildung Beteiligten ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Entsprechend haben wir im Gesamtprojekt auch mit den Jugendlichen selbst und den Unternehmen zur interkulturellen Thematik zusammengearbeitet. Diese Arbeit fortzuführen, wird auch zukünftig unser Bestreben bleiben.“

- >> Interkulturelles Training
- >> Netzwerkarbeit mit Unternehmen und Migrantenorganisationen
- >> Theaterpädagogische Arbeit
- >> Schnittstellenmanagement
- >> Assessment Center
- >> Mentoring Programm

Der vorliegende Leitfaden ist Kondensat der Arbeit der Lehrkräfte sowie der Mitarbeitenden der Projektpartner und fasst die Arbeit im Netzwerk der Berufskollegs und die gute Praxis in der interkulturellen Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern zusammen. Er dient der Sicherung der Arbeitsergebnisse und ihrem Transfer in die Region und darüber hinaus.

1 Interkulturelle Förderung

1.1 Interkulturelle Kompetenzvermittlung in der beruflichen Bildung

„Unsere große Herausforderung ist es, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und Vielfalt in unserer Gesellschaft wertschätzend anzunehmen und zukunftsorientiert zu entwickeln. Wir müssen daher den unterschiedlichen Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler gerecht werden. Kein Kind und keine Jugendliche, kein Jugendlicher gleicht dem anderen. Sie unterscheiden sich etwa hinsichtlich des Alters, Geschlechts, ihrer sozialen Herkunft, ihrer Lernvoraussetzungen, aber auch hinsichtlich ihrer Vorlieben, Hobbies und Talente. So ist Vielfalt nicht nur etwas Natürliches, sondern auch ein Geschenk“.¹

In internationalen und interkulturellen Zusammenhängen zu arbeiten, ist heutzutage alltäglich geworden. Aber auch als etwas Alltägliches stellt eine derartige Zusammenarbeit besondere Herausforderungen an die interkulturell tätigen Personen. Menschen mit ihren individuellen Eigenarten und verschiedenen kulturellen Prägungen kommen zusammen und wollen gemeinsam berufliche Ziele erreichen.

Kulturell geprägte Arbeitsstile oder unterschiedliche Auffassungen von Teamarbeit treffen aufeinander und verlangen nach einer permanenten Abstimmung, damit eine konstruktive Zusammenarbeit und eine erfolgreiche Kommunikation gelingen können.

Interkulturelle Kooperation und die damit verbundenen Begegnungen von Menschen mit verschiedenen Orientierungshintergründen erfordern die Entwicklung einer Sensibilität für den Einfluss von eigener und fremder Kultur auf die Zusammenarbeit.



1.2 Was ist interkulturelle Kompetenz?

In der Literatur existieren vielfältige Definitionen von interkultureller Kompetenz, die sich je nach ihrem Anwendungsgebiet unterscheiden. Dieser Leitfaden soll eine Definition entwickeln, die das Handlungsfeld der Berufskollegs abzubilden vermag und Lehrkräften an Berufskollegs eine Orientierung im Umgang mit kulturell heterogenen Lerngruppen bietet.

Geläufige Definitionen von interkultureller Kompetenz orientieren sich sowohl an den Handlungskompetenzen als auch den Einstellungen des Individuums. Interkulturelle Kompetenz wird u. a. beschrieben als:

>> das Vermögen [...], mit fremden Kulturen und ihren Angehörigen in adäquater, ihren Wertesystemen und Kommunikationsstilen angemessener Weise zu handeln, mit ihnen zu kommunizieren und sie zu verstehen.²

1) Silvia Löhrmann, (2013): MSW (Hrsg.), Schule NRW 12/13, Düsseldorf, S. 575.

2) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 9.

- >> die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-) kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert.³
- >> die Fähigkeit, kulturelle Bedingungen, Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung zu synergeträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretationen und Weltgestaltung.⁴

Zusammenfassung

Interkulturelle Kompetenz stellt somit ein Bündel spezifischer Fähig- und Fertigkeiten dar, die zum einen in der Natur eines Individuums verankert sind (Einstellungen), andererseits aber auch in einem Lernprozess erworben werden können (Handlungskompetenz). Sie beinhaltet, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen sowie ihnen angemessen zu handeln und zu kommunizieren. Interkulturelle Kompetenz stellt damit das Ergebnis eines – lebenslangen – Lernprozesses dar und ist vom Begriff des interkulturellen Lernens zu differenzieren.

1.3 Interkulturelles Lernen

Interkulturelles Lernen findet statt, wenn eine Person bestrebt ist, im Umgang mit fremden Menschen einer anderen Kultur deren spezifisches Orientierungssystem der Wahrnehmung, des Denkens, Wertens und Handelns zu verstehen, in das eigenkulturelle Orientierungssystem zu integrieren und auf ihr Denken und Handeln im fremdkulturellen Handlungsfeld anzuwenden. Interkulturelles Lernen bedingt neben dem Verstehen fremdkultureller Orientierungssysteme eine Reflexion des eigenkulturellen Orientierungssystems. Interkulturelles Lernen ist erfolgreich, wenn eine handlungswirksame Synthese zwischen kulturdivergenten Orientierungssystemen erreicht ist, die erfolgreiches Handeln in der eigenen und in der fremden Kultur erlaubt.⁵

Die Bereitschaft, sich mit kulturellen Unterschieden auseinanderzusetzen, stellt eine Grundvoraussetzung für interkulturelles Lernen dar. Auf diese folgt der Erwerb bzw. das Erlernen spezifischer Schlüsselfähigkeiten. Eine solche Schlüsselkompetenz stellt u. a. die Reflexionsfähigkeit dar. Denn um kulturelle Unterschiede wahrnehmen zu können, müssen sowohl der eigenkulturelle Hintergrund wie auch Aspekte der fremden Kultur reflektiert werden können. Im Hinblick auf den interkulturellen Kompetenzbegriff lassen sich daher drei Teilkomponenten differenzieren: Dimensionen, Fähigkeiten und Kompetenzen.

3) Bertelsmann Stiftung/Fondazione Cariplo (2008): Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Gütersloh, Mailand: Bertelsmann Stiftung. S. 4.

4) Thomas, Alexander (2003): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme, Konzepte. In: EWS 14, S. 137-150 (S. 143).

5) Thomas, Alexander (1991): Psychologische Grundlagen interkultureller Kommunikation und interkulturellen Lernens im Zusammenhang mit Jugendaustausch. In: Gogolin, Ingrid u.a. (Hrsg.): Kultur- und Sprachenvielfalt in Europa. Münster/New York: Waxmann, S. 188-202 (S. 189).

Dimensionen interkulturellen Lernens

Decke-Cornill und Küster weisen darauf hin, dass „als grundlegend für interkulturell reflektiertes Verhalten [...] neben Wissen auch so schwer zu operationalisierende Faktoren wie Neugier auf andere Menschen, Empathiefähigkeit, Selbstkenntnis [und] *cultural awareness* [...] anzusehen“⁶ sind. Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist somit zweierichtet und umfasst neben der Aneignung kulturellen Wissens (*kognitive Dimension*) auch einen Prozess der Persönlichkeitsbildung, der z. B. die „Sensibilisierung für fremde Kulturen“⁷ beinhaltet (*affektive Dimension*). Erst das Zusammenspiel beider Dimensionen mündet in interkulturell kompetentes Handeln.

Schlüsselfähigkeiten interkultureller Kompetenz

Lüsebrink stellt drei Schlüsselfähigkeiten auf, die das Individuum beherrschen bzw. erlernen muss.

- >> **Rollendistanz:** „eigene Ansichten, Handlungsmuster etc. [...] im Wesentlichen vor dem Hintergrund der eigenen, [...] nationalkulturell und soziokulturell geprägten Norm [...] zu sehen und hierzu aus einer Fremdperspektive Abstand zu gewinnen“⁸
- >> **Ambiguitätstoleranz:** „unterschiedliche Interessen, Erwartungen und Bedürfnisse zu tolerieren und sie im Prozess der Herstellung einer Übereinkunft zu berücksichtigen“⁹
- >> **Empathie:** „sich in eine neue, nicht vertraute Situation und Umgebung hineinzuversetzen“¹⁰

Teilkompetenzen interkultureller Kompetenz

Das Bündel interkultureller Kompetenz setzt sich somit aus drei wesentlichen Teilkompetenzen zusammen.

- >> **Handlungskompetenz:** sich in interkulturellen Situationen angemessen zu verhalten
- >> **Kommunikationskompetenz:** in interkulturellen Situationen angemessen zu kommunizieren
- >> **Verstehenskompetenz:** „symbolische Zeichen anderer Kulturen lesen, verstehen und interpretieren zu können“¹¹

Das Ziel interkulturellen Lernens ist „eine Position des ‚neutralen Dritten‘ einzunehmen, aus der sich Toleranz, kritisches Bewußtsein, Reflektions- und Vergleichsvermögen, und Empathie speisen“¹².

6) Decke-Cornill, Helene/Küster, Lutz (2010): Fremdsprachendidaktik. Tübingen: Narr Francke Attempto. S. 236f.

7) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 9.

8) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 68.

9) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 68.

10) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 68.

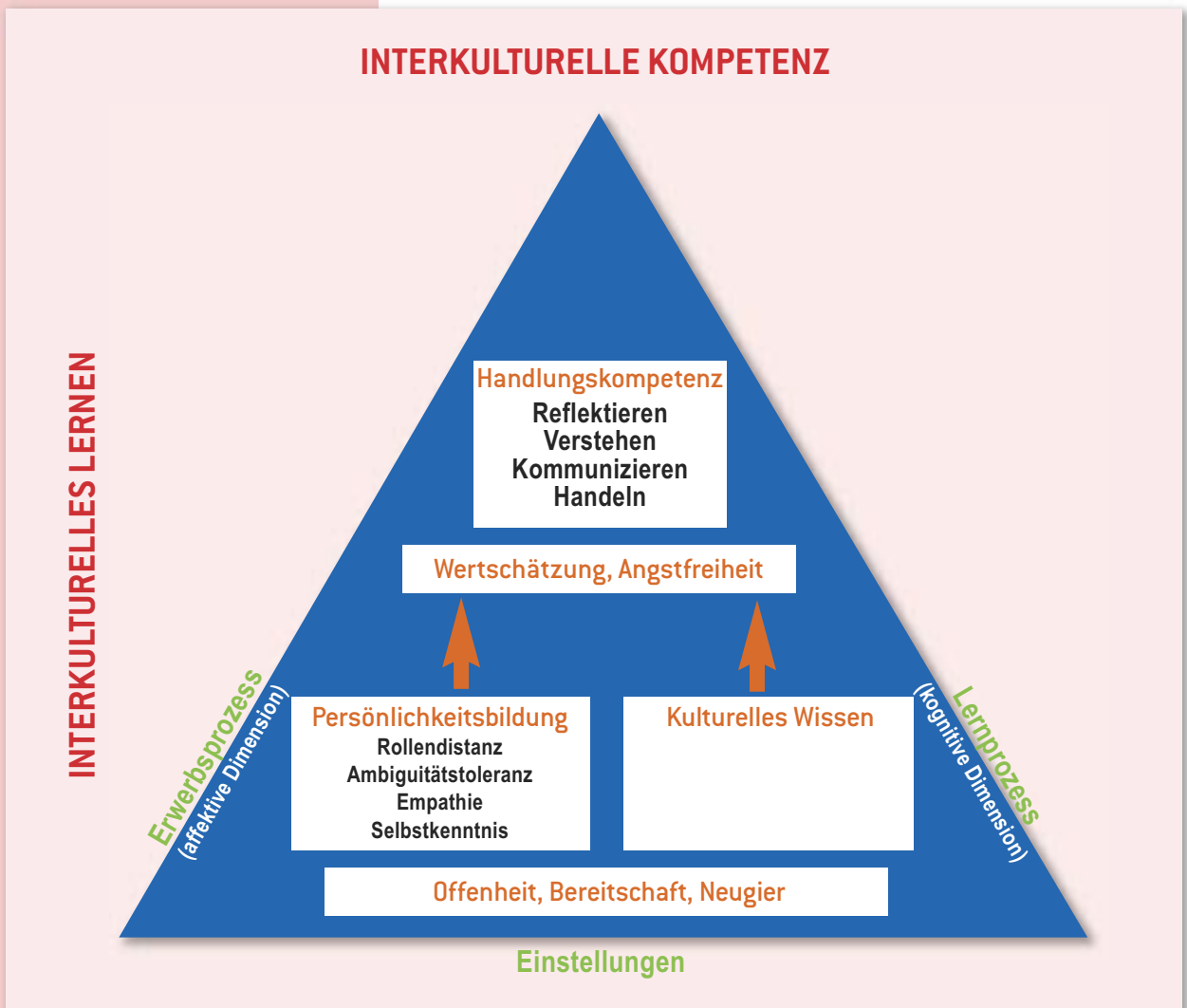
11) Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 9.

12) Edmondson, Juliane/House, Willis J. (2006): Einführung in die Sprachlehrforschung. Tübingen, Basel: A. Francke. S. 312f.

Auf der Ebene der Einstellungen bedeutet interkulturelle Kompetenz, offen mit Andersartigkeit umgehen zu können und „die Relativität unseres eigenen und anderer kultureller Bezugssysteme zu erkennen“¹³. Auf der Handlungsebene befähigt sie uns dazu, kulturelle Unterschiede wertzuschätzen, ihnen angstfrei zu begegnen¹⁴ und so in interkulturellen Situationen angemessen handeln zu können.

Das folgende Modell zur interkulturellen Kompetenz veranschaulicht den Prozess interkulturellen Lernens.

Pyramidenmodell Interkultureller Kompetenz



In Anlehnung an: Deardorff, Darla K. (2006): Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. In: Journal of Studies in International Education, 2006, 10. S. 241-266.

¹³Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 68.

¹⁴Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler. S. 68.

2 Ausgangslage an den Berufskollegs

2.1 Interkulturelle Schulentwicklung

Das Zusammentreffen von Menschen verschiedener kultureller Herkunft fordert an den Berufskollegs einen wertschätzenden und sensiblen Umgang mit kultureller Differenz und Vielfalt. Dies ist eine Grundvoraussetzung zur Herstellung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit. Integration orientiert sich daher als Querschnittsaufgabe an den Bedarfen und Potenzialen der Menschen in ihren verschiedenen Lebenslagen sowie an den Prinzipien des „Diversity Management“, der Interkulturalität, der Mehrsprachigkeit und der individuellen Förderung.

Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Integrationskonzepten an den Berufskollegs

Für eine wirksame interkulturelle Schul- und Unterrichtsentwicklung brauchen die Schulen zusätzliche Ressourcen. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung unterstützt die Schulen in NRW nach Maßgabe des Haushalts durch die Bereitstellung von zusätzlichen Stellen für die Teilhabe und Integration durch Bildung („Integrationsstellen“).

Das Schulministerium NRW stellt hierfür zurzeit rund 3.000 zusätzliche Stellen für alle Schulen in NRW zur Verfügung.

Einen wichtigen Ausgangspunkt für die konzeptionelle interkulturelle Arbeit an den Berufskollegs und die Ressourcensteuerung in NRW bildet der Erlass „Vielfalt gestalten – Teilhabe und Integration durch Bildung; Verwendung von Integrationsstellen und Stellen zur Koordination, Beratung, Fortbildung und Qualitätsentwicklung“.

RdErl. d. MSW v. 29. Juni 2012, aktualisiert durch RdErl. v. 7. Juni 2014 (BASS 14-21 Nr. 4).

Das Schulministerium hat hier Ziele und Verfahren zur Vergabe der Integrationsstellen neu geregelt. Für alle Schulen gibt es ein landesweit einheitliches Antragsformular und einen einheitlichen Verwendungsnachweis.

Ziel der Verwendung dieser Integrationsstellen an den Berufskollegs ist die Teilhabe und Integration durch Bildung, insbesondere im Hinblick auf interkulturelle Unterrichts- und Schulentwicklung und durchgängige Sprachbildung. Die Stellen sollen dazu beitragen, die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, um möglichst früh die Grundlagen für eine erfolgreiche Schullaufbahn sowie einen erfolgreichen Lebens- und Berufsweg zu schaffen, Übergänge möglichst erfolgreich zu gestalten sowie Demokratie und interkulturelle Verständigung in Schule und Gesellschaft zu stärken. Dies geschieht im Rahmen der Bildungskette beginnend am Übergang von der Kindertageseinrichtung in die Schule über die schulische und außerschulische Bildung bis hin zum Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, ein Studium oder einen Beruf.



Klemens Luchtefeld

Geschäftsführung und Projektkoordination
EU Geschäftsstelle Wirtschaft und
Berufsbildung (EU-GWB)
Bezirksregierung Detmold

„Für mich sind es besonders drei Dinge, die mir bei der Netzwerkarbeit im Projektverlauf immer wieder deutlich geworden sind: Zum einen wie wichtig es ist, die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen viel mehr wertzuschätzen und ihre Potenziale zu erkennen, zum anderen wie wichtig die stärkere Vermittlung interkultureller Kompetenzen in der Lehreraus- und -fortbildung ist und drittens wie wichtig für die nachhaltige und engagierte Arbeit der Lehrkräfte an Berufskollegs, gerade auch bei diesem Thema, der kollegiale Austausch im Team und gute Arbeitsbedingungen vor Ort am Berufskolleg sind.“

Hierfür können die Integrationsstellen eine gute Basis für eine nachhaltige Entwicklung von Integrationskonzepten an Berufskollegs bieten.“

Integration geschieht vor Ort im Zusammenwirken der unterschiedlichen Akteure. Die Berufskollegs arbeiten eng mit anderen Schulen – insbesondere in der Sekundarstufe I – sowie mit den kommunalen, regionalen und überregionalen Akteuren der Integrations-, Bildungs-, Familien- und Jugendarbeit sowie aus Kultur und Sport zusammen. Sie werden von den kommunalen Integrationszentren unterstützt.

*Aktuelle Information zur Antragstellung
finden Sie unter
Ministerium für Schule und Weiterbildung:
[http://www.schulministerium.nrw.de/
docs/bp/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/index.html)*

2.2 Umsetzung von Integrationskonzepten an Berufskollegs

Ressourcen und Verwendungszweck der Integrationsstellen

Die Integrationsstellen werden von der oberen Schulaufsicht verwaltet. Die obere Schulaufsicht stellt sicher, dass bei Bedarf ausreichend Stellenanteile zur Verfügung stehen. Hier muss flexibel reagiert werden, beispielsweise bei unvorhergesehenem Zuzug größerer Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Die Integrationsstellen werden gleichermaßen für in Nordrhein-Westfalen bereits seit längerer Zeit lebende wie neu zugezogene Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verwendet, insbesondere in Schulen und Wohngebieten und Regionen mit einem hohen Anteil von Menschen in wirtschaftlichen und sozialen Problemlagen.

Die den Berufskollegs zuzuweisenden Stellen tragen zur Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben durch die Initiierung und Stabilisierung von interkulturellen Schulentwicklungsprozessen bei. Sie sind für zusätzliche Lern- und Unterrichtszeit zu verwenden und werden eng mit dem Unterricht verknüpft. Sie können im Einzelnen insbesondere zur durchgängigen sprachlichen Bildung, zur Entwicklung von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften zwischen Schule und Elternhaus sowie zur interkulturellen Verständigung, aber auch für Vorhaben gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus verwendet werden. Die Schulen bilden zur Umsetzung ein Team von Lehrkräften und ggf. weiteren Fachkräften.

Die Stellen dürfen nicht für die Abdeckung des Unterrichts im Rahmen der Stundentafel und zur Bildung kleinerer Klassen verwendet werden.

Das Verfahren zur Verwendung der Integrationsstellen in den Berufskollegs

Die Schule stellt bis 30. Oktober eines Jahres bei der zuständigen Schulaufsicht einen Antrag auf Durchführung eines Vorhabens unter Zuweisung von Integrationsstellen. Die Laufzeit eines Vorhabens beträgt in der Regel zwei Jahre. Eine Verlängerung ist bei fortbestehender Problemlage und gleichzeitig nachweisbarem und absehbarem Erfolg möglich.

Der Antrag enthält ein schulisches Integrationskonzept mit folgenden Elementen:

- >> eine Darstellung der Ziele und Handlungsfelder des Vorhabens
- >> eine Bestandsaufnahme des schulischen Bedarfs unter Berücksichtigung des sozialen und wirtschaftlichen Status aller Schülerinnen und Schüler sowie ihrer Familien
- >> Angaben zur Verknüpfung der mit den Integrationsstellen durchgeführten Vorhaben mit dem Unterricht in möglichst mehreren Fächern und mit außerunterrichtlichen Angeboten, insbesondere im Rahmen des Ganztags
- >> Angaben zu den beabsichtigten interkulturellen Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung
- >> Angaben zu dem in der Schule im Vorhaben tätigen Team von Lehrkräften und ggf. anderen beteiligten Berufsgruppen
- >> Angaben zur Zusammenarbeit beispielsweise mit anderen Schulen, Kindertageseinrichtungen, Trägern der Jugendhilfe, Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Elternverbänden, Migrant*innenorganisationen und anderen Einrichtungen und Organisationen der Kommune und der Zivilgesellschaft
- >> Angaben zur Einordnung des Vorhabens im örtlichen Integrationskonzept der Kommune
- >> einen Zeit- und Arbeitsplan mit Hinweisen zum innerschulischen Transfer nach Ablauf der Laufzeit des Vorhabens
- >> einen Beschluss der Schulkonferenz (§ 65 Absatz 2, Nummern 1 bis 3 SchulG – BASS 1 - 1) und Angaben zur Beteiligung anderer schulischer Mitwirkungsorgane (z. B. Lehrerkonferenz, Elternpflegschaft, Ganztagsorgane). Die Anträge können auch von mehreren Schulen gemeinsam als Netzwerk gestellt werden.

Schulen oder Schulnetzwerke, die bereit sind, als Hospitationsschulen oder Hospitationsnetzwerke ihre Erfahrungen anderen Schulen weiterzugeben, können dafür im Rahmen der Integrationsstellen Stellenanteile im Umfang von 0,25 Stellen pro Schule oder pro Schulnetzwerk beantragen.

Die Bewilligung erfolgt nach Abschluss einer schriftlichen Zielvereinbarung zwischen Schulaufsicht und Schulleitung auf der Grundlage der im Antrag enthaltenen Angaben.

Die in den Anträgen beschriebenen Ziele sind spezifisch, d. h. eindeutig definiert und so präzise wie möglich evaluierbar, von den Beteiligten akzeptiert, realistisch und somit im Projektzeitraum umsetzbar und terminierbar, ggf. auch mit Zwischenschritten.

Die Schulen berichten der Schulaufsicht über die Zielerreichung.





2.3 Integrationsstellen beantragen und nutzen: Vielfalt gestalten

Antragstellung von Berufskollegs

Das Verfahren zur Beantragung der Integrationsstellen durch die Schulen ist unter Punkt 3 des Erlasses „Vielfalt gestalten – Teilhabe durch Integration und Bildung“ beschrieben.

Die Antragstellung erfolgt unter Verwendung eines landesweit einheitlichen Antragsformulars. Die Schule verpflichtet sich, über die Verwendung der zugewiesenen Stellenanteile anhand eines ebenfalls landeseinheitlichen Kontrollbogens zu berichten. Anträgen auf Fortsetzung eines bereits begonnenen schulischen Vorhabens/Projektes ist dieser Kontrollbogen künftig ebenfalls beizufügen. In diesem Bogen ist der Grad der Erreichung des ursprünglichen Ziels/der ursprünglichen Ziele anzugeben und es müssen die Konsequenzen für die zukünftige Weiterführung bzw. dauerhafte Implementierung des Vorhabens/der Vorhaben beschrieben werden.

Das Verfahren zur Beantragung von Integrationsstellen für die Schuljahre 2015/2016 und 2016/2017 beginnt im Herbst 2014. Die interessierten Berufskollegs können bis zum 30. Oktober 2014, übergangsweise bei erster Antragstellung bis zum 31. Dezember 2014, bei der jeweils zuständigen Bezirksregierung einen Antrag auf Durchführung eines Vorhabens unter Zuweisung von Integrationsstellen stellen.



3 Good Practice und Methoden für Integrationskonzepte an Berufskollegs

3.1 Interkulturelle Trainings

Einführung

Stärkung interkultureller Kompetenzen – warum ist das an Berufskollegs wichtig?

Das Berufskolleg als Schnittstelle zwischen Schule und Beruf erfüllt im Wesentlichen Aufgaben der Berufsorientierung und Allgemeinbildung, die Fachkräftepotenziale für die Unternehmen erschließen. Die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt zu nutzen, bietet den Unternehmen hier eine besondere Chance dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Berufskollegs können dabei unterstützen, indem sie die interkulturellen Kompetenzen dieser Jugendlichen stärken und gezielt auf die Anforderungen der Unternehmen ausrichten.

Interkulturelle Trainings als Maßnahme zur kultursensiblen Förderung an Berufskollegs

Gezielte Kompetenztrainings vor dem Start in das Berufsleben stärken die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen. Sowohl schulische als auch außerschulische Projekte liefern die Möglichkeit der aktiven Teilnahme am sozialen Leben und der Herstellung erster Kontakte mit Unternehmen und Arbeitgebern. Die didaktischen Ziele einer interkulturellen Förderung lassen sich jedoch insgesamt nur verwirklichen, wenn sie beständig durch Unterrichtskonzepte und -methoden umgesetzt werden. Dazu sind Lehrkräfte notwendig, die dafür ausgebildet sind und die Motivation mitbringen, mit diesen Methoden zu arbeiten.

Konzept

Das interkulturelle Training für die Lehrkräfte basiert auf kollegialer Beratung und dem aktiven Erlernen von Methoden. Dies gibt den Teilnehmenden Gelegenheit, aktuelle Herausforderungen rund um die Themen Vielfalt und interkulturelle Zusammenarbeit am Berufskolleg gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen unter Anleitung des Trainers zu bearbeiten. Das interkulturelle Training erfolgt in wechselnden Gruppen, die anschließenden Ergebnisse werden ins Plenum gespeist und in Form interkultureller Übungen reflektiert. Diese Methodik stellt die eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden in den Fokus und dient als Lösungsansatz für gemeinsames zukünftiges Handeln.

Während des Projektzeitraums wurden interkulturelle Trainings als Lehrerfortbildung an sechs Berufskollegs durchgeführt. An acht Terminen haben



insgesamt 114 Lehrkräfte teilgenommen. In den Trainings wurden die Lehrenden für Interkulturalität sensibilisiert und mit Übungen vertraut gemacht, die sie ihrerseits im Unterricht nutzen können, um Jugendliche an das Thema heranzuführen.

Interkulturelle Trainings mit Schülerinnen und Schülern zielen darauf ab, den Grundstein für ein nachhaltig gutes Schul- und Klassenklima zu legen. Es hat sich beispielsweise gezeigt, dass öffentliche, auf den Migrationshintergrund anspielende Diskriminierungen bzw. Mobbingtendenzen in den Klassen abnehmen, die an interkulturellen Trainings teilnahmen. Das „interkulturelle WIR-Gefühl“ wurde klassenübergreifend gefördert, das gegenseitige Kulturverständnis ausgebaut und das Schulklima auf allen Ebenen verbessert.

Zeit	Inhalt
09:00 Uhr	Begrüßung, Warm-up, Einführung, Vorstellung der Teilnehmenden
10:00 Uhr	Interkulturelle Sensibilität in Berufskollegs - Stereotype identifizieren
10:45 Uhr	Pause
11:00 Uhr	Impuls-Vorträge zu den Ländern: Russland und Türkei
12:00 Uhr	Themen der Lehrkräfte Gemeinschaftliche Problemlösungen im Klassenraum Vorgehensweise der Problemlösung <ol style="list-style-type: none"> 1. Problem identifizieren 2. Perspektiven 3. Herausforderungen und Möglichkeiten 4. Strategien 5. Lösungen 6. Erwartete Ergebnisse
13:00 Uhr	Mittagspause
14:00 Uhr	Klassenraum Tools und Spiele zur „Diversitäts-Sensibilität“
14:30 Uhr	Pause
14:45 Uhr	Interkulturelle Simulation – anschließend theoretische Hintergründe
16:15 Uhr	Flash Feedbackrunde zur Methodik und zum Inhalt des Trainings
17:00 Uhr	Seminarende

Beispiel-Agenda eines interkulturellen Trainings für Lehrkräfte an Berufskollegs

Ablauf eines interkulturellen Trainings

Möglicher Ablauf und Inhalte eines interkulturellen Trainings sollen im Folgenden dargestellt werden. Das interkulturelle Training gliedert sich in zwei Phasen. In **Phase 1** werden Übungen zur interkulturellen Sensibilität durchgeführt. **Phase 2** beschreibt exemplarisch verschiedene Diversity-Übungen.

Phase 1: Einstieg in interkulturelle Sensibilität

Übung: Tape-Spiel mit soziometrischem Element

Entwickelt von: Beadle, Matt: Interkulturelle Trainings im Rahmen der Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung

Ziel der Übung:

>> Diese soziometrische Gruppenübung ist dazu geeignet, bei neu zusammengesetzten Gruppen das Eis zu brechen und ein Kennenlernen zu ermöglichen, ohne dass Einzelne im Mittelpunkt stehen

- >> Gleichzeitig verfolgt die Übung das Ziel, Meinungsverteilungen in einer Gruppe für alle sichtbar zu machen und damit die Bildung von Arbeitsgruppen zu erleichtern oder ein Diskussionsforum zu einem definierten Thema zu schaffen
- >> Die Beteiligung jedes Gruppenmitglieds ist zu jedem Zeitpunkt der Übung gegeben. Da sich alle Beteiligten zu einer Frage oder These im Raum positionieren müssen, ist die Aufmerksamkeit aller gesichert und auch introvertierte Gruppenmitglieder werden in den Prozess integriert

Durchführung:

Das Spielfeld im Klassenraum wird durch ein Seil oder ein Kreppband in zwei gleich große Hälften geteilt. Auf die von Trainerin oder Trainer vorgegebene Fragestellung hin suchen sich die Teilnehmenden entsprechende Positionen auf dem Spielfeld. Beispiele für Fragestellungen: Wer mag Lakritz? Wer mag kein Lakritz? Wer fühlt sich in Deutschland wohl? Wer fühlt sich unwohl?

Hierbei sind Positionen in größerer oder geringerer Entfernung beiderseits der Mittellinie (Ja-Nein-Grenze) ebenso möglich, wie eine Teils-Teils-Position.

Der Trainer/die Trainerin kann durch ein Kurzinterview die Teilnehmenden zur eingenommenen Position befragen. Es ist zu entscheiden, ob eine Diskussion mit anderen Gruppenmitgliedern gewünscht wird.

Dauer der Übung: 10 bis 15 Minuten

Anzahl der Personen: bis zu 30 Personen (je nach Raumkapazität)

Vorbereitungen:

- >> Klassenraum
- >> Klar formulierte Fragestellungen/Thesen
- >> Spielregeln, z. B. ob und wann Gruppendiskussionen erfolgen sollen
- >> Seil oder Kreppband

Phase 2: Diversity Übungen

Übung: Kartenspiel „Five Tricks“

Ziel der Übung:

- >> Die Übung dient der Anerkennung der Existenz unterschiedlicher Regelsysteme (z. B. Kulturen, Nationalitäten etc.) als Realität und Normalität
- >> Gleichzeitig fördert die Übung die Einsicht, dass bei unvermitteltem Aufeinandertreffen von Angehörigen verschiedener Systeme Störungen entstehen können, wenn die unterschiedlichen Regeln nicht bekannt sind
- >> Ziel ist somit die Einsicht in die Kontextbezogenheit von Regeln und in die Notwendigkeit zum Austausch über die verschiedenen Regelsysteme im Sinne der Konfliktvermeidung

Durchführung:

Die Übung wird in zwei aufeinander folgenden Spielsequenzen in vier parallel agierenden Gruppen durchgeführt. Jede Gruppe erhält einen Bogen mit Spielregeln, Durchführungsbestimmungen und einem Spielauftrag. Die Spielregeln für die vier Gruppen unterscheiden sich in der Auswahl der Trumpffarbe, was in der ersten Spielperiode unbedeutend ist.

Während des Spielens ist das Reden strikt untersagt, Zeichensprache ist erlaubt.



*Marco Drieling
Oberstudienrat am Rudolf-Rempel-Berufskolleg
in Bielefeld*

„Die Schülerinnen und Schüler zeigten sich schnell begeistert von der Übung, da jeder von ihnen Stellung beziehen und seine Meinung vor einer Gruppe vertreten musste. Ich war zudem erstaunt, wie viele Aspekte zu einfachen Fragestellungen aus der Gruppe vorgebracht wurden.“

Quelle: <http://personality-insights.com/hbcfiles/cardgame.pdf>



Erste Spielsequenz

Alle Gruppenmitglieder spielen für sich allein, es gibt keine Spielpartnerschaften. Ziel aller Beteiligten ist es, möglichst viele Stiche zu erzielen. Nach einer Spielrunde und der Ergebnisauszählung wechselt der jeweilige Sieger an den im Uhrzeigersinn nächsten Tisch. Der Verlierer wechselt an den gegen den Uhrzeigersinn nächsten Tisch. Bei einem Unentschieden gewinnen die Spielenden mit dem Namen alphabetisch abwärts (z. B. Bergmann vor Klippert und Öztürk vor Wigowski).

Zweite Spielsequenz

In dieser Runde treffen also Spielerinnen und Spieler aufeinander, für die unterschiedliche Farben Trumpf sind. Es kommt zu Problemen bei der Verteilung der Stiche, die in den Gruppen in unterschiedlicher Weise ausgeglichen werden.

Die Durchführung der Übung erfordert besonders in der zweiten Spielsequenz ein hohes Maß an gleichzeitiger Aufmerksamkeit des Trainers für die Gruppenprozesse in den parallel agierenden Gruppen.

Der berechtigte Bezug auf unterschiedliche, jeweils verbindliche Regelsysteme lässt eine Konfliktsituation entstehen, die je nach Temperament der beteiligten Spielerinnen und Spieler ausgefochten wird.

Störend können sich Wahrnehmungen der Ereignisse an den Nachbartischen auswirken, da Spielerinnen und Spieler so vorzeitig die Spielabsicht erraten könnten. Ggf. kann es sinnvoll sein, Co-Trainer einzusetzen.

Vorbereitungen:

- >> Bereitstellen von Gruppentischen
- >> Spielanleitungen in ausreichender Anzahl

Methodisch-didaktischer Hinweis

Da durch diese Übung innerer Druck entstehen kann, ist wichtig, diesen wieder abzubauen, indem alle Beteiligten genügend Gelegenheit erhalten, sich über ihre Emotionen auszutauschen.

Die Beteiligten sollen zu der Einsicht kommen, dass (Spiel-)Regeln wichtig sind, aber nur wirksam sein können, wenn sie allgemein bekannt sind.

Übung: „Blue Eyes/Brown Eyes“

Ziel der Übung:

Durch Selbsterfahrung soll erkannt werden, wie Diskriminierung im Alltag und in der Schule entsteht, sich äußern kann und welche Emotionen bzw. Reaktionen dadurch bei benachteiligten und bevorzugten Menschen hervorgerufen werden können.

Durchführung:

Die Teilnehmenden werden zu Beginn der Übung nach der Augenfarbe in zwei Gruppen aufgeteilt – ohne dass sie den Inhalt, das Ziel und das Kriterium der Übung kennen. Die Schüler mit den blauen Augen werden von Trainerin oder Trainer für die Dauer des Experiments offensichtlich schlechter behandelt als die Schüler mit den braunen Augen.



Ulrich Freitag

Lehrer am Berufskolleg in Lübbecke

„Die Übung macht erst einmal viel Spaß – und bei entsprechendem Ehrgeiz der Spielenden können die Emotionen ganz schön hochgehen. Dann ist eine aufmerksame Begleitung gefragt!“

Quelle: www.janeelliott.com

Die Schlechterstellung der „blue eyes“ muss sofort offensichtlich werden, indem der Trainer z. B. durch Wortwahl, Unfreundlichkeit, Ungeduld, regelmäßige Unterstellungen und Schuldzuweisungen vor der gesamten Gruppe ein Klima der Ablehnung erzeugt, das auch von den bevorzugten Schülern, den „brown eyes“, wahrgenommen wird.

Im Gegenzug werden die „brown eyes“ freundlich und zuvorkommend behandelt, Fehler werden toleriert und die Rahmenbedingungen, z. B. bei Gruppenarbeiten, ausgesprochen positiv gestaltet. Dies könnte z. B. durch das Reichen von Getränken oder Süßigkeiten geschehen. Arbeitsmaterialien können deutlich umfangreicher und besser sein als bei den „blue eyes“.

Arbeitsaufträge für die „blue eyes“ können unklar und kompliziert formuliert werden, während der Trainer bei den „brown eyes“ viel Zeit und Mühe für Erklärungen und Hilfestellungen investiert.

Verschärft werden kann die Situation noch durch eine besondere Kennzeichnung der „blue eyes“ z. B. mit einem blauen Band oder einem Aufkleber.

Methodisch-didaktischer Hinweis

Von großer Bedeutung bei dieser brisanten Übung ist, dass der Trainer mit großer Souveränität und viel Feingefühl dafür sorgt, dass der Prozess nicht entgleitet und die Übung außer Kontrolle gerät. Über die bei jedem Einzelnen freigesetzten Emotionen wird deutlich, wie sich Diskriminierung anfühlen kann und welche Gefühle, wie z. B. Unbehagen, Frustration, Angst und Wut dabei schon nach kurzer Zeit bei den Betroffenen entstehen.

Schnell können sich Veränderungen im gruppendynamischen Geschehen zeigen, indem Angehörige der bevorzugten „brown eyes“ sich gegen den Trainer stellen und zu der diskriminierten Gruppe der „blue eyes“ hinwenden, um diese zu unterstützen und Solidarität zu zeigen. Ein anderer Teil der Bevorzugten wird sich ggf. mit der ihm zugewiesenen Rolle identifizieren und sogar Abneigungen gegen die diskriminierte Gruppe zeigen. Umgekehrt können bei der benachteiligten Gruppe nicht nur gegen den Trainer negative Gefühle aufsteigen, sondern auch gegen die Gruppe der bevorzugten Schüler.

Der Trainer muss den gruppendynamischen Prozess gut im Auge behalten, um bei negativen Aktionen und Reaktionen aus den Gruppen die Übung zu beenden. Wichtig ist, dass die Auflösung der Situation wirklich bei jedem Schüler ankommt. Bevor eine Feedback-Gesprächsrunde dazu stattfindet, sollte das Thema völlig unterbrochen werden, z. B. durch eine längere Pause, durch Lockerungsübungen oder kurze Bewegungsspiele, um den nötigen Abstand zu den aufgestauten Emotionen zu erhalten.

Übung zur Auflockerung:

Ausgangsposition:

Sitzen auf dem vorderen Drittel der Stuhlfläche – Oberkörper aufrecht – Hände umfassen die Sitzfläche – Füße schulterbreit, parallel, ganzflächig aufstellen. Schultern langsam nach unten senken. Kopf und Hals langsam nach oben in Richtung Zimmerdecke strecken. Langsam in die Ausgangsposition zurückkehren.

Vorbereitungen:

- >> Aufgabenstellung für die Schülergruppe (dient als Mittel zum Zweck dieser „Erlebnisübung“)
- >> Eine Raumaufteilung, die die Diskriminierung der „blue eyes“ ermöglicht (weniger Platz, nicht ausreichende Anzahl an Sitzmöglichkeiten)
- >> Videokamera für spätere Auswertungen (sofern gewünscht)

Benötigte Materialien:

- >> Minderwertiges Arbeitsmaterial für die Gruppe der „blue eyes“, z. B. teilweise unbrauchbare Stifte nur einer Farbe, eine stumpfe Schere, verschmutzte Papierbögen, etc.
- >> Hochwertiges Arbeitsmaterial für die Gruppe der „brown eyes“
- >> Kennzeichnung für die Gruppenmitglieder der „blue eyes“, wie z. B. Krepppapier oder blaue Bänder
- >> Getränke und Süßigkeiten für die bevorzugten „brown eyes“
- >> Moderationskarten, Flipchart, Bewertungspunkte für die Feedbackrunde (je nachdem wie die Schülererkenntnisse gesichert werden sollen).

Weitere Informationen zu dieser Übung/zu diesem Experiment finden sich unter:

http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyedworkshop/

https://www.youtube.com/results?search_query=jane+elliott+blue+eyed+brown+eyed+experiment+deutsch

Übung: Grafische Darstellung von Wahrnehmungen

Entwickelt von: Beadle, Matt: Interkulturelle Trainings im Rahmen der Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung

Ziele der Übungen:

- >> der Anerkennung der Existenz unterschiedlicher Wahrnehmungen und Perspektiven auf die Realität (z. B. das Zeichnen des Blickes vor der eigenen Haustür stehend, das Zeichnen eines Baumes) bzw.
- >> dem Einlassen auf das Gefühl zu führen und geführt zu werden und dem Entwickeln von Einfühlungsvermögen (zwei Teilnehmer teilen sich einen Stift)
- >> der Entwicklung von Respekt gegenüber der Perspektive und dem Agieren anderer Menschen
- >> der Betonung des Wertes jedes einzelnen Beitrags für das gemeinsame Ergebnis

Durchführung:

Variante 1. Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer erhält die Aufgabe, einen Baum zu zeichnen, bzw. ein Bild dessen, was sie sehen, wenn sie vor ihrer Haustür stehen. Abhängig von den persönlichen Schwerpunkten unterscheiden sich die Zeichnungen voneinander. In der Auswertung liegt der Schwerpunkt auf der Betonung der Diversität ohne Bewertung.

Variante 2. Zwei Personen greifen gleichzeitig einen Stift und zeichnen gemeinsam, ohne loszulassen, ein Bild zu einem vorgegebenen Thema. Vor und während der etwa zehnminütigen Zeichenphase darf nicht gesprochen werden. Die Übung verlangt von den Zeichenpartnern, sich auf die Absichten und das Vorgehen der jeweiligen Partner einzulassen, sich dazu ggf. zurückzunehmen oder auch die Führung zu übernehmen ohne zu dominieren. In der Auswertung werden die damit verbundenen Erlebnisse und Gefühle, Hemmnisse und Überraschungen in den Blick genommen.

Vorbereitungen

Beide Varianten dieser Übung lassen sich ohne großen Vorbereitungs- und Materialaufwand sehr einfach und schnell durchführen. Bereitgestellt werden müssen Flipchart und Moderationsstifte.

Methodisch-didaktische Hinweise

Diese Übungen werden von den Teilnehmenden häufig sehr „spielerisch“ wahrgenommen. Deshalb ist es wichtig, mit den Teilnehmenden eine zielgerichtete Auswertungsrunde vorzunehmen, um ihre Eindrücke und Erlebnisse auf die Fragestellung der Übung zurückzuführen.

Übung: Kartenabfrage/Gruppendiskussion

Ziel der Übung:

Alle Teilnehmenden dieser Übung haben unabhängig voneinander die Möglichkeit, ihre Meinungen zu anstehenden Themen strukturiert zu äußern, gleichzeitig aber auch bestimmt und kompromissbereit Meinungsverschiedenheiten zu begegnen, um somit Lösungswege aufzuzeigen oder für weitere Themen zu sensibilisieren. Gerade mit Bezug auf Interkulturalität und Heterogenität der Lerngruppen an Schulen ist die Notwendigkeit der gegenseitigen Aussprache unabdingbar; zumal mit dieser Methode sowohl gesellschaftspolitische und soziale Themen als auch persönliche Belange artikuliert werden können, in einer Weise, dass trotz vorherrschender Meinungsverschiedenheiten eine gegenseitige Annäherung und Toleranz erzielt wird.

Durchführung:

Die Technik der Kartenabfrage ist vermutlich die Form, die am meisten mit dem Begriff der Metaplan-Methode verbunden wird. Eine Fragestellung wird als Überschrift an die Pinnwand geheftet. Alle Teilnehmenden einer Gruppe werden gebeten, Äußerungen dazu auf Karten zu schreiben. Pro Karte sollte nur ein Gedanke/Beitrag in Stichworten/Halbsätzen notiert werden. Die Karten werden nach einiger Zeit eingesammelt, vorgelesen und unter die jeweilige Überschrift an die Pinnwand geheftet. Es besteht die Möglichkeit, die Karten während des Anheftens oder auch in einer anschließenden Diskussion zu gruppieren. Dabei sollte die Gruppe gefragt werden, wie gruppiert wird, der Trainer sollte dies nicht allein bestimmend tun.

Alle Teilnehmenden haben unabhängig voneinander die Möglichkeit, ihre Meinungen zum Thema zu äußern. Alle Beiträge sind sichtbar.

Anwendungsbereiche:

- >> Sammlung von Ideen, Meinungen, Vorschlägen usw.
- >> Bedarfsanalyse/Problemanalyse
- >> Sammlung von Erwartungen, Widerständen

Quelle: Neuland, Michèle: Neuland-Moderation, Verlag für lebendiges Lernen 1995, S. 102f.



Sevdə Pehlivan

*Lehrerin am Lüttfeld-Berufskolleg Lemgo
„Die Kartenabfrage zeigte mir, dass jeder Teilnehmende offene Fragen zur interkulturellen Vielfalt hat und Informationsdefizite zu Missverständnissen und Vorurteilen in der Kulturenvielfalt führen können. Der kollegiale Austausch und die Anzahl und Gewichtung der Themen zeigte mir, wie komplex und vielfältig das Thema Interkulturalität ist.“*

Vorteile von Kartenabfragen:

- >> Anonymität, wenn gewünscht
- >> unbeeinflusste Stellungnahmen der Teilnehmenden
- >> Nachdenken durch Vergleich von Karten
- >> Zeitersparnis gegenüber gesprochenen Beiträgen
- >> Gruppierung und Strukturierung möglich

Die Überschrift zur geplanten Fragestellung sollte kurz und anregend formuliert sein. Kartenabfragen zu den folgenden Themen sind möglich:

- >> Traditionelles Geschlechterrollenverständnis
- >> Ehre
- >> Respekt
- >> Akzeptanz
- >> Zwangsheirat
- >> Sprachintegration

Vorbereitungen:

- >> Karten in verschiedenen Farben und Formen
- >> Das Kartenschreiben muss erläutert werden, um gute Lesbarkeit zu erreichen (nur ein Gedanke pro Karte in Stichworten; Druckbuchstaben statt Schreibschrift)
- >> Die Anzahl der Karten richtet sich nach der Gruppengröße: bei kleinen Gruppen ist eine größere Anzahl möglich, bei größeren Gruppen 3-5 Karten pro Person ausgeben

Methodisch-didaktische Hinweise

- >> Es sollte ausreichend Zeit zum Nachdenken eingeräumt werden und nach Bedarf zusätzliche Zeit eingeräumt werden, wenn dies die Gruppe wünscht.
- >> Fragen aus gleichartigen Themengebieten sollten in Hauptgruppen zusammengefasst werden.
- >> Durch die Punktvergabe jedes Teilnehmers wird festgestellt, welche Themen vorrangig weiter diskutiert und bearbeitet werden.

Weitere Varianten der Methode:

http://methodenpool.uni-koeln.de/moderation/moderation_darstellung.html

(Durchführung der Methode)

Stand: 03-2014

Methodisch-didaktische Hinweise für die Durchführung

Die Durchführung interkultureller Trainings an Berufskollegs mit Lernenden und Lehrenden sollte als nachhaltiger, wiederkehrender Prozess in den Schulen verstanden werden. Die interkulturellen Trainings können jeweils mit unterschiedlichen Schwerpunkten gestaltet werden, so dass Schüler und Lehrer die Komplexität der kulturellen Vielfalt im Lebensraum Berufskolleg erkennen und sich eine „problemorientierte Sichtweise“ zu einer „chancenorientierten Sichtweise“ wandelt. Dies geschieht durch Begegnung, Austausch und Information zu den vielfältigen Themengebieten des interkulturellen Lebens in den Schulen, z. B. durch Expertenbefragungen, Diskussionsforen, Ausstellungen, Theateraufführungen und vieles mehr.

Ein fest implementierter Organisationsrahmen innerhalb jeder Schule hilft dabei, die entsprechenden Klassengemeinschaften an interkulturellen Trainings teilhaben zu lassen, z. B. indem pro Halbjahr eine Teilnahme fest in der Stundenplanung berücksichtigt wird. Die Trainerteams können aus dem Kollegium rekrutiert werden und sollten aus freiwilligen Lehrerinnen und Lehrern bestehen, die diesbezüglich besonders geschult werden müssen. Die entsprechenden Trainerteams könnten im Rotationsverfahren die interkulturellen Trainings durchführen, um die Stundenbelastung im Rahmen zu halten. Neben der Trainerausbildung empfiehlt es sich, einen entsprechenden Material- und Methodenpool in der Schule vorzuhalten, um das Schulungsniveau der interkulturellen Trainingseinheiten einheitlich bzw. qualitativ gleichbleibend durchführen zu können.

Abstract

Zusammenfassend können die interkulturellen Trainings nur als Bestandteil eines komplexen Integrationskonzeptes in einem Berufskolleg verstanden werden. Insbesondere das Leitbild der Schule sollte eindeutig vermitteln, dass das Schulklima von einem Wir-Gefühl der gesamten Schüler- und Lehrerschaft geprägt sein soll, welches sich über sämtliche Fragen von Herkunft und Nationalität hinwegsetzt. Die Implementierung eines Integrationsbeauftragten könnte dazu beitragen, dass ein Integrationskonzept unter Einbezug der Schulleitung, Sozialarbeitenden, Schülervertretenden, freiwilligen Lehrerteams und externen Fachleuten nachhaltig und erfolgreich an einem Berufskolleg umgesetzt werden kann.

3.2 Netzwerkarbeit mit Migrantenorganisationen und Unternehmen

Einführung

Was bedeutet „Netzwerkarbeit“? – Eine allgemeine Definition

Netzwerkarbeit ist „eine Methode mittels derer die Zusammenarbeit und Ressourcenauslastung verschiedener Akteure gesteuert wird.“¹

Merkmale dieser Methode sind, dass sie

- >> fallunabhängig, an Bedarfen und Ressourcen des Sozialraumes orientiert geplant wird
- >> eine nachhaltige Planung mit einer gemeinsamen Zielsetzung unterschiedlicher Akteure ist
- >> eine Win-win Situation für die Akteure ist
- >> eine institutionalisierte, strategisch angeleitete Zusammenarbeit verschiedener Partner und Partnerinnen ist

Netzwerkarbeit zeigt sich in Netzwerkforen, wenn Informationen gesammelt und weitergegeben werden sollen und als gelebtes Netzwerk, wenn gemeinsame Projekte oder Maßnahmen laufen.

Ziel im Netzwerk

Es gibt in Deutschland eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten zur berufsbezogenen Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dabei fehlt jedoch eine einheitliche Strategie, die umfassend und nachhaltig dazu beiträgt, die vergleichsweise geringere Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern.² Unsere bisherigen Ansätze dieses Problem zu lösen sind nicht zielführend, so dass neue Wege gesucht werden müssen. Eine vielversprechende Möglichkeit bietet hier Netzwerkarbeit mit Migrant*innenorganisationen und Unternehmen.

Akteure im Netzwerk

Akteure im Netzwerk sind Migrant*innenorganisationen, Unternehmen, Universitäten, kommunale Träger sowie Schulen.

Win-win-Situationen entstehen zum Beispiel, wenn die Schule durch die Migrant*innenorganisation die Möglichkeit erhält, interkulturelle Zugänge zu der Thematik Ausbildung zu finden und durch die Unternehmen die Chance bekommt, Unterrichtsinhalte im Ausbildungsunterricht realitätsnäher zu gestalten.

Die Migrant*innenverbände können ihren Bekanntheitsgrad steigern, wenn sie Elternabende zu konkreten Themen wie zum Beispiel „Berufliche Ausbildung“ anbieten. Gleichzeitig leisten sie so einen wichtigen Beitrag, ihren



Anette Seyer

Schulleiterin am Berufskolleg Tor 6

„Das übergeordnete Ziel der Netzwerkarbeit an unserem Berufskolleg lautet: Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund.“

1) Netzwerkarbeit. Eine Arbeitshilfe für die Praxis. Bonn: AWO Verlag.
URL: https://www.nakos.de/site/data/NAKOS/Netzwerkkoetter/Arbeitshilfe_AWO_Netzwerk2004.pdf (Stand 14.08.2014).

2) Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2008): Sprachliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Vorschläge zur Weiterentwicklung. Ergebnisbericht des bundesweiten Integrationsprogramms nach §45 Aufenthaltsgesetz Handlungsfeld sprachliche Bildung. Nürnberg: Bonifatius GmbH Druck-Buch-Verlag.
URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/ErgebnBericht_SprachBildung.pdf?__blob=publicationFile (Stand 14.08.2014), S. 33.

Auftrag, die Integration zu unterstützen, auch umzusetzen, denn eine erfolgreiche Integration ist eng mit einer erfolgreichen Beruflichkeit verknüpft und diese wird durch eine Ausbildung vorbereitet.

Das Unternehmen kann die zukünftigen Auszubildenden, deren Familien und deren Erwartungen an eine Ausbildung bereits vor Ausbildungsbeginn kennen lernen. So können Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Praktische Netzwerkarbeit

Netzwerkforen in einem Sozialraum entstehen durch Kontakte aller an Schule beteiligten Personen mit Vertretenden von Kommune, Trägern, Vereinen und Unternehmen. Wenn die Daten des Netzwerkforums auf schulorganisatorischer Ebene kommuniziert werden, entsteht hier die Möglichkeit, anstehende Aufgaben und Ziele des Schulprogramms, für die zum Beispiel nicht ausreichende finanzielle Mittel vorhanden sind oder wo entsprechend Werkräume fehlen, mit externen Partnern in gemeinsamen Projekten umzusetzen.

Zurzeit arbeiten folgende Akteure im Netzwerk des Berufskollegs am Tor 6 mit:

- >> Yezidi European Society e. V (Y.E.S. e. V.), Bielefeld
- >> Teckentrup GmbH & Co. KG, Gütersloh
- >> CLS Mensch & Büro GmbH, Bielefeld
- >> Stadtwerke Bielefeld
- >> moBiel GmbH, Bielefeld
- >> Universität Bielefeld, Institut der Didaktik der Mathematik (IDM)
- >> Universität Münster, Fachbereich Deutsch
- >> AWO Kreisverband, Bielefeld
- >> Regionale Personalentwicklungsgesellschaft (REGE) mbh, Bielefeld
- >> Kommunales Integrationszentrum Bielefeld
- >> Berufskolleg am Tor 6, Bielefeld

Förderpraktikum Mathematik

Ein Projektbeispiel ist das „Förderpraktikum Mathematik“, das Teil der Gesamtmaßnahme „Individuelle Unterstützungsangebote“ ist. Die folgende Tabelle dient als Beispiel für eine Dokumentation der Netzwerkarbeit.

Gelebtes Netzwerk

Berufskolleg am Tor 6

Institut d. Didaktik d. Mathematik

Ziele

Ablauf

Förderpraktikum Mathematik

Anette Seyer, Renate Güler

Rudolf vom Hofe

Individuelle Förderung in der Lehrerbildung

Individuelle Förderung im Mathematikunterricht

Einstiegsseminar für die Studierenden am Semesterende

Vorbereitung der Studierenden in der Schule

Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Förderstunde wöchentlich mit der Lehrkraft vor Ort

Hospitation durch Hochschullehrer

Schülerfeedback am Semesterende

Feedback der Studierenden am Semesterende

Beurteilung	<p>Soll fortgeführt werden, weil es den Schülerinnen und Schülern Motivation und Basiswissen vermittelt</p> <p>Soll fortgeführt werden, weil die Studierenden so eine wertvolle Praxiserfahrung machen können</p>
Fortführung	<p>Einbindung weiterer Lehrkräfte</p> <p>Nutzen für den Mathematikunterricht verbessern</p>
Arbeitsmittel	<p>Beobachtungsbogen zur Lehrerprofessionalität</p> <p>Feedbackbögen</p> <p>Individuelle Leistungsdokumentation der Schülerinnen und Schüler</p>
Lernmittel	<p>Messzylinder, Körper, Reis</p> <p>Arbeitsblätter Mathematik</p> <p>diverse Längenmessgeräte</p> <p>Divisionsschlüssel</p> <p>Farbstifte, Folienstifte, Boardmarker, Pappen, Papier</p> <p>Hunderterblöcke</p> <p>Waage, Federwaage</p>
Rechtliche Absicherung	<p>Kursbuch wird geführt</p> <p>Bezirksregierung hat die Unterrichtsform genehmigt</p>

Beispiel Elternabend

Die Migrantenorganisation Yezidi European Society e. V. lädt ihre Mitglieder zum Elternabend ein, um Eltern und Jugendliche über das Thema berufliche Ausbildung zu informieren. Zu dem Elternabend werden Referierende der Stadtwerke Bielefeld GmbH eingeladen, um Ausbildungsberufe der Betriebe vorzustellen. Die Schulleitung des Berufskollegs am Tor 6 ist präsent, falls es Fragen zu schulischen Aspekten gibt. Die Vertretenden des Migrantenvereins übernehmen die Rolle des Dolmetschers, wenn dies erforderlich ist. Der Elternabend findet in den Räumen des Berufskollegs statt.

Individuelle Unterstützungsangebote



Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen und Probleme mit der beruflichen Sprachlichkeit haben, erhalten ein Paket von Maßnahmen, um in der Ausbildung bleiben zu können. Zunächst findet ein Gespräch mit Eltern und Jugendlichen statt. Der Migrantenverein stellt oder vermittelt falls erforderlich einen Dolmetscher.

Die Stärken und Schwächen des Lernenden werden von den Lehr- und Ausbildungskräften klar benannt. Es werden gemeinsam Lern- und Lösungswege sowie Fördermaßnahmen vereinbart und verschriftlicht. Unter Mitwirkung des Migrantenvereins erfolgt die Verschriftlichung auch mehrsprachig. Die Fördermaßnahmen werden mit externen Partnern zum Beispiel mit den Mitarbeitern des IDM abgestimmt.

Probleme in der Netzwerkarbeit

Probleme in der praktischen Netzwerkarbeit sind Terminvereinbarungen und Verfügbarkeit von Arbeitsvorlagen. Hier ist es sinnvoll, in der Schule personalisierte Zuständigkeiten festzulegen, um die Dokumentation der Arbeit und die Datenpflege sicherzustellen.

Abstract

Ziel: Jugendliche mit Migrationshintergrund werden beim Übergang von der Schule in die Ausbildung begleitet und Ausbildungsabbrüche werden vermieden.

Grundidee: Durch die Zusammenarbeit von Schulen, Migrantenverbänden und Unternehmen sind Wege möglich, die den jugendlichen Migranten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch qualifizierte Ausbildung und sichere Arbeit danach ermöglichen.

3.3 Theaterpädagogische Arbeit

Einführung

Was bedeutet „Theaterpädagogische Arbeit“? – Eine allgemeine Definition

Theaterspielen in der Schule fördert die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler. Durch den Einsatz von Sprache, Gestik, Mimik, durch Körpereinsatz und Gefühl wird in der Darstellung von Alltags-, Konflikt- und Fantasiesituationen die eigene Identität hinterfragt und Empathiefähigkeit gefördert. Das kreative Denken und Handeln auf der Bühne schult die Selbstwahrnehmung und stärkt die individuellen sozialen Fähigkeiten der Jugendlichen.

Theaterpädagogik – Chancen und Möglichkeiten

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund

Probleme: Darstellung der eigenen Stärken und der eigenen Persönlichkeit in deutscher Sprache und Kommunikation, z. B. in Bewerbungssituationen

Methoden: Sprechübungen und darstellerisches Spiel auf der Bühne

Ziel: Förderung der Sprach- und Ausdrucksmöglichkeiten, bewusster Einsatz von Mimik und Gestik, Stärkung des Selbstbewusstseins und sicheres Auftreten



Theaterspielen als Teil der interkulturellen Förderung am Berufskolleg

Umsetzung am Friedrich-List-Berufskolleg in Herford

Das Theaterspielen am Friedrich-List-Berufskolleg in Herford hat im beruflichen Gymnasium eine lange Tradition als Literaturkurs im Rahmen des Faches Projektmanagement. Die Schule verfügt über einen kleinen Theaterraum mit Bühne, Vorhang und Kostümfundus, der auch von anderen Bildungsgängen genutzt werden kann.

Seit drei Jahren wird in der Höheren Handelsschule des Friedrich-List-Berufskollegs das Konzept der Beziehungsförderung umgesetzt, das sich u. a. die Teamentwicklung in den Klassen und die individuelle Förderung der Lernenden durch die Entwicklung ihrer sozial-emotionalen Kompetenzen als Ziele setzt. Die Schülerinnen und Schüler werden durch obligatorische Eingangsgespräche, eine feste Teamstunde mit dem Klassenleitungsduo im Stundenplan, Teambildungsaktionen der Schulsozialarbeit und weitere Maßnahmen mit ihren Bedürfnissen und Problemen angenommen und wertgeschätzt.

Ein Modul innerhalb des Konzepts ist die individuelle Spracharbeit in Kleingruppen unter der Leitung von Susanne Solinger. Hier werden Schülerinnen und Schüler, deren Herkunftssprache nicht oder nicht nur Deutsch ist, im Hinblick auf sprachliche Besonderheiten der Fachsprachen und auf „Stolpersteine“ der deutschen Sprache im kontrastiven Vergleich mit der Herkunftssprache individuell gefördert.



Susanne Solinger

Sprachberaterin für Deutsch als Zweitsprache

*Anna-Siemsen-Berufskolleg:
05221-132900*

*Friedrich-List-Berufskolleg:
05221-132850*

In der Steuergruppe der Höheren Handelsschule entwickelte sich nun unter Leitung der Bildungsgangleiterin Hildegard Eßfeld die Idee, insbesondere in Klassen mit hohem Migrationsanteil, Theaterspielen anzubieten und diese darstellerische Form mit der intensiven Sprachberatungserfahrung von Frau Solinger zu verbinden. Auf diese Weise sollen die Sprach- und Ausdrucksmöglichkeiten sowie das Selbstbewusstsein der Schülerinnen und Schüler gefördert und ihre Ausbildungschancen langfristig erhöht werden. So entstand das Modul „Gestaltung eines Theaterabends zum Thema Migration und Integration“ in der Höheren Handelsschule. Das Projekt wurde in der Fachkonferenz Deutsch und der Bildungsgangkonferenz der Höheren Handelsschule vorgestellt und mit deren Zustimmung bei der Schulleitung beantragt.

Ablauf des Projekts Theaterabend Migration und Integration

Sept./Okt.	Nov./Dez.	ab Febr.	Febr./März	April	Mai/Juni	Juni/Juli
Besuch einer Theateraufführung, möglichst zum Thema Migration und Integration	Eintägiger Theaterworkshop mit Theaterpädagogen zur Einführung in Methoden des darstellerischen Spiels	Theater-AG als zweistündiges Fach im Stundenplan mit Deutschlehrkraft und weiterer Lehrkraft aus der Klasse	Atem-, Sprech-, Stimm- und Schreibübungen, Übungen zur Körperwahrnehmung mit Texten zum Thema Migration und Integration	Sichtung von Texten, Gedichten und Liedern zum Thema Migration und Integration, Schreibwerkstatt, Zusammenstellung des Theaterabends, Rollen- und Aufgabenverteilung	Proben für den Theaterabend, ggf. Einladung externer Gäste als Unterstützung, z. B. Schriftsteller oder Theaterpädagogen	Theaterabend vor Publikum

Good Practice am Friedrich-List-Berufskolleg im Schuljahr 2012/2013

Der in Bielefeld geborene Schriftsteller Nuran David Calis, Sohn armenisch-jüdischer Einwanderer aus der Türkei, hat das Stück „Parallele Welten“ mit jungen Migrantinnen und Migranten entwickelt und im Theater am Alten Markt in Bielefeld auf die Bühne gebracht. Das Stück setzt sich mit den Konflikten, Wünschen und Ängsten auseinander, die junge Menschen mit Migrationshintergrund der zweiten und dritten Generation in Deutschland erleben. Schülerinnen und Schüler der Unterstufe der Höheren Handelsschule besuchten eine Aufführung und diskutierten ihre Erlebnisse anschließend im Unterricht.

An diese Zuschauererfahrungen knüpfte Martina Breinlinger, Theaterpädagogin des Theaters Bielefeld, in einem eintägigen Theaterworkshop im Dezember 2012 an. In verschiedenen Übungen wurden die Jugendlichen an das darstellerische Spiel herangeführt. Eine Auswahl:

- >> **Vertrauensübung** – Eine Person wird mit vorgehaltener Hand des Partners geführt, mit anschließendem Rollenwechsel.
- >> **Sprach-Lockerungsübungen im Kreis**
- >> **Kleingruppe** – Zwei Mädchen und zwei Jungen spielen eine typische Familienszene auf der Bühne und erhalten ein Feedback aus der Gruppe.
- >> **Freie Improvisation** – Zwei Personen spielen eine Szene auf der Bühne, durch Klatschen wird die Szene eingefroren und einer der Spielenden kann ausgetauscht werden. In einer anderen Variante spricht eine Person und die andere bewegt sich dazu, sie dürfen sich auch Themen aus dem Publikum vorgeben lassen.
- >> **Sprung über den Stuhl** – Die Gruppe steht in zwei Reihen und jeder springt abwechselnd über einen Stuhl, um dann mit geöffneten Armen „Hah“ zu rufen und in ganzer körperlicher Präsenz zu stehen. Die Gruppe beurteilt, wie viel Einsatz jeder zeigt.



*Martina Breinlinger
Theaterpädagogin am Theater Bielefeld
Telefon: 0521-5217284*



- >> **Partneraufgaben** – Alle laufen frei im Raum und suchen sich auf Kommando einen Partner, um z. B. folgende Aufgaben zu erfüllen: trifft totgeglaubte/n Freund/in, trifft Schuldner/in, muss sich entschuldigen, muss seinem/ihrem größte/n Konkurrenten/in gratulieren.

Ab Februar erhielten die Schülerinnen und Schüler eine zweistündige Theater-AG als Unterrichtsfach in den Stundenplan eingebucht. Die Deutschlehrerin Corinna Vossiek und die Betriebswirtschaftslehrerin Hildegard Eßfeld leiteten den Kurs in Zusammenarbeit mit der Sprachberaterin Susanne Solinger.

Die verschiedenen Atem-, Sprech-, Stimm- und Schreibübungen wurden mit Texten zum Thema „Migration und Integration“ durchgespielt:

- >> Akyün, Hatice (2007): **Einmal Hans mit scharfer Soße: Leben in zwei Welten**, München 2007.
- >> Frisch, Max (1974): **Der andorranische Jude**. Deutsches Lesebuch, Darmstadt 1974, S. 238.
- >> Gomringer, Nora: **Ich werde etwas mit der Sprache machen**. Dresden, 2011.
- >> Herrndorf, Wolfgang: **Tschick**, Berlin 2010.
- >> Schneider, Martin: **Ausländer raus**. <http://blogs.bethel.k12.or.us/kpetty/files/2013/03/Dt.3-4-Gedichte-zum-Thema-Migration-und-Heimat.pdf>
- >> Tuwin, Julian: **Die Lokomotive**, in: Matthias Kneip u. a.: Polnische Literatur und deutsch-polnische Literaturbeziehungen, Berlin 2003, S. 139.

Nach einer gemeinsamen Sichtung der Texte nahmen die Schülerinnen und Schüler eigenständig eine Rollenverteilung vor. Erste Ideen für den Theaterabend am Ende des Schuljahres wurden gesammelt und besprochen.

Weitere Highlights des Kurses:

- >> Schreibwerkstatt für Schülerinnen und Schüler
- >> Besuch des professionellen Rezitators und Schriftstellers Michael Helm aus Dortmund mit Tipps zu Sprech- und Vortragstechniken
- >> Proben auf der Bühne
- >> Aufführung vor Publikum im Theaterraum



Marco Grahl-Marniok

Stellv. Leiter am Friedrich-List-Berufskolleg

„Der Theaterabend war ein großer Erfolg. Die Schülerinnen und Schüler haben sich von verschiedenen Seiten kreativ dem Thema Migration und Integration genähert und dabei eigene Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und entwickelt.“

Das Theaterspielen ist eine zentrale Methode der interkulturellen Förderung, die an Berufskollegs leider manchmal zu kurz kommt.“

Bunter Abend „Migration und Integration“ am FLB

- Klavierstück: „Una Mattina“, Ludovico Einaudi
- Gedicht: „Und es war ein Tag“, Nora Gomringer
- Parabel: „Der andorranische Jude“, Max Frisch
- Klavierstück: „Limdo“, Ludovico Einaudi
- Gedicht: „Ausländer raus“, (Verfasser unbekannt)
- Textauszug aus: „Einmal Hans mit scharfer Sauce“, Hatice Akyün
- Klavierstück: „I giorni“, Ludovico Einaudi
- Polnisches Kindergedicht: „Lokomotive“, Julian Tuwim
- Romanauszug: „Tschick“, Wolfgang Herrndorf
- Klavierstück: „La pre me di“, Yann Tiersen
- Gedicht: (ohne Titel) verfasst und vorgetragen von Nurcan Ay
- Trommelstück: von Susanne Solinger
- Moderation: Nurcan Ay
- Am Klavier: Sarah Hampel

Schülerfeedback zum Theaterworkshop

Durchschnittsnote Inhalte: 2,5
 Durchschnittsnote Coach: 1,6
 Durchschnittsnote Stimmung: 1,7

Besonders beliebt:

Vorführung Familienszene 13
 Improvisationsübungen 6

Nicht gemocht:

„Sprung über den Stuhl“ 4

zusätzlich gewünscht:

mehr Rollenspiele und Aufführungen 9
 mehr Improv.theater 3

Anmerkungen der Schülerinnen und Schüler:

„Die Veranstaltung hat mir Spaß gemacht“
 „Die Übungen waren witzig“
 „Das war ein interessantes Erlebnis“
 „Der Workshop war sehr gut“
 „Ich fand den Theaterworkshop gut“
 „Ich habe vieles gelernt“
 „Es war mal was anderes als Unterricht“
 „Die Veranstaltung hat mir sehr gut gefallen“

Interesse an weiteren Theaterworkshops:

10 x Ja

Alternativwünsche:

eigenen Film aufnehmen
 Besuch im Theater

Erfolge und Ausblick

Der Theaterabend trifft auf große Zustimmung beim Publikum und soll eine feste Institution im Schulleben des Friedrich-List-Berufskollegs werden. Für die Steuergruppe der Höheren Handelsschule hat sich die theaterpädagogische Arbeit als nachhaltiges Modul innerhalb des Konzepts der Beziehungsförderung etabliert. Die Schülerinnen und Schüler zeigen sich begeistert von dem gemeinsam vorbereiteten und durchgeführten Aufführungsabend. Zu Beginn des Schulhalbjahres konnten sich viele nicht vorstellen, alleine oder mit anderen auf der Bühne zu stehen und vor Publikum etwas vorzutragen bzw. vorzuspielen. Vor allem die Lehrkräfte der sprachlichen Fächer bestätigen, dass die Teilnehmenden der Theater-AG im Unterricht selbstbewusster auftreten und Fortschritte erzielen. Insbesondere die Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund erhalten durch das Theaterspielen Denkanstöße, orientieren sich neu und lernen Ängste abzubauen. Alle Teilnehmenden des Theaterkurses erhalten von der Schule eine offizielle Teilnahmebescheinigung, die sie ihren Bewerbungsunterlagen um einen Ausbildungsplatz beilegen können.

Insgesamt ist der Theaterabend für alle Beteiligten eine nachhaltige Erinnerung an die Schulzeit am Friedrich-List-Berufskolleg.

Abstract

Ziel: Jugendliche werden in ihrer Persönlichkeit gestärkt und in ihrer Sprach- und Kommunikationsfähigkeit gefördert.

Grundidee: Durch das Lesen, Nachsprechen und darstellerische Spiel von Texten zum Thema Migration und Integration findet eine Auseinandersetzung mit der eigenen und mit fremden Kulturen statt; das Verständnis für die Probleme anderer und die Empathiefähigkeit werden gefördert.

Neben dem interpretierenden und szenischen Lesen und Sprechen lernen die Jugendlichen, wie sie ihre Gestik und Mimik bewusst einsetzen, untereinander Kritik formulieren und diese konstruktiv umsetzen. Sie erkennen und erleben die eigenen Stärken, die sie im Unterricht und im späteren Berufsleben erfolgreich einbringen können.



Hans Steffek

Lehrer am Carl-Severing-Berufskolleg

„Jugendliche können ihre selbst gesteckten schulischen Ziele besser erreichen, wenn die Schnittstellen optimal zusammenarbeiten.“

3.4 Schnittstellenmanagement

Einführung

Wie gliedert sich Schnittstellenmanagement am Berufskolleg? – Ein allgemeiner Überblick

Schnittstellen sind überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten. Schülerinnen und Schüler durchlaufen während ihrer Schulzeit verschiedene Systeme. Beim Wechsel von einem System ins andere entstehen Schnittstellen. Durch verschiedene Aktivitäten können die Lernenden beim Wechsel zwischen den Schulsystemen unterstützt und begleitet werden. Hier kann es zu Problemen kommen. Aber nicht jede Schnittstelle ist zwangsläufig auch ein Schnittstellenproblem. Probleme treten nur dann auf, wenn sich in der Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Unstimmigkeiten entwickeln.

Schulisches Management muss sich grundsätzlich um die reibungslose Gestaltung von Übergängen, Naht- und Schnittstellen zwischen den Schulstufen und -formen zur Zufriedenheit der Lieferer- und Kundensschulen im Rahmen bester Bildungs- und Qualitätsarbeit kümmern. Das schulische Schnittstellenmanagement sollte folgende Leitgedanken berücksichtigen, die in allen Schulstufen und -formen zu beachten sind:

- >> Die schulischen Abschlüsse umfassen immer Berechtigungen und eröffnen weitere Zugänge
- >> Schulische Berechtigungen bedingen Abschlussforderungen und Anschlussfähigkeit
- >> Durchlässigkeit soll Anschlussfähigkeit gewährleisten
- >> Differenzierung soll Unterschiedlichkeit aufheben
- >> Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit sollen Chancengleichheit gewährleisten

Für die beteiligten Bildungsgänge der Berufsgrundschule und Berufsfachschule ist die Kooperation in der Schnittstelle der Sekundarstufen (Sek) I und II von enormer Bedeutung. Aber auch innerhalb des einzelnen Berufskollegs sind die Vorteile einer optimalen Bildungsarbeit an der Schnittstelle von einer Schulform in die nächst höhere (Berufsgrundschule oder Handelsschule zur Höheren Handelsschule) notwendig. Ein erarbeitetes Qualitätsmanagementsystem muss also zu einem Steuerungsinstrument für alle in den beteiligten Bildungsgängen arbeitenden und verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen als Basis ihrer pädagogischen Entscheidungen werden. Das Schnittstellenmanagement bezieht sich deshalb immer auf die Wissens- und auf die Ebene der pädagogischen Gesamtverantwortung. So ist z. B. die Durchlässigkeit innerhalb des Berufskollegs erst dann optimal gewährleistet, wenn das Schnittstellenmanagement im Rahmen der individuellen Förderung als Baustein gesichert ist.

Am Berufskolleg treten zwei große Systemschnittstellen auf:

- >> Beim Wechsel von der Sek I zur Sek II
- >> Beim Wechsel von der Sek II zum Beruf oder einem anderen Bildungsgang

Diese Schnittstellen erweisen sich in den Lernbiografien unserer Schülerinnen und Schüler oft als Knackpunkt.

Warum ist Schnittstellenmanagement als Konzept für interkulturelle Förderung am Berufskolleg relevant?

Für Jugendliche, insbesondere mit Migrationshintergrund, kann sich ein Systemwechsel aus verschiedensten Gründen als Problem erweisen:

- >> Jugendlichen und Eltern fehlen zu Beginn Bezugspersonen, die unterstützen
- >> Der Wechsel von einer kleinen Schule, in der jeder jeden kannte, in eine große „anonyme“ Schule
- >> Es müssen neue Regeln, Strukturen und Verfahrensweisen kennengelernt werden
- >> Von Schülerinnen und Schülern wird mehr Selbständigkeit und Verantwortung erwartet
- >> Vertraute Hilfsangebote sind nicht mehr oder in anderer Form vorhanden

Schülerinnen und Schüler, die sich am Berufskolleg für einen Vollzeitbildungsgang in der Ausbildungsorientierung entscheiden, haben aus verschiedensten Gründen keinen erweiterten Schulabschluss an der allgemeinbildenden Schule oder einen Ausbildungsplatz erwerben können. Ihre Schulbiografien sind oft von Misserfolg und Frust gekennzeichnet. Schnittstellenmanagement ist somit ein unabdingbarer Baustein für die Arbeit am Berufskolleg.



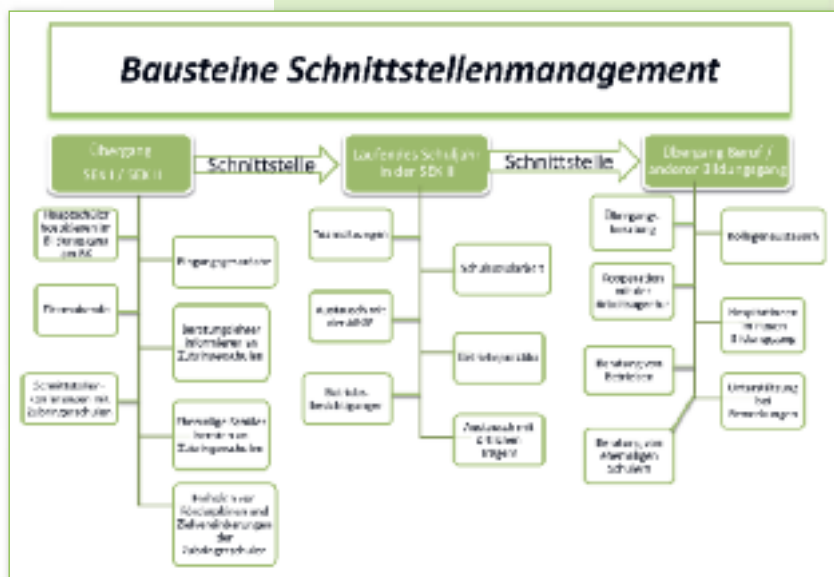
Schnittstellenmanagement als Konzept für interkulturelle Förderung am Berufskolleg – Konkrete Umsetzung

Schnittstellenmanagement kann sich in einer Vielzahl von Aktivitäten zeigen. Diese Aktivitäten können sowohl vor Schuljahresbeginn, zu Beginn des Schuljahres, im laufenden Schuljahr und zum Ende des Schuljahres erfolgen.

Das Ziel: Die Jugendlichen auf ihrem Weg zum, im und vom Berufskolleg mit ihren individuellen Bedürfnissen begleiten und dabei fördern und fordern.

Mögliche Bausteine des Schnittstellenmanagements

Die Abbildung „Bausteine Schnittstellenmanagement“ gibt einen Überblick zu den möglichen Maßnahmen zum Schnittstellenmanagement. Diese sind aber nicht eins zu eins auf jedes Berufskolleg übertragbar. Ein Schnittstellenmanagement muss für jedes Berufskolleg individuell zusammengestellt werden. Es sind permanent aktuelle Bausteine an den Schnittstellen notwendig, welche auf die lokale Örtlichkeit abgestimmt sind.



Vorteile eines effektiven Schnittstellenmanagement sind das frühzeitige Aufzeigen vorhandener Ressourcen und das Nutzen bereits etablierter Strukturen und individueller Stärken der einzelnen Jugendlichen. Sie erkennen und erleben die eigenen Stärken, die sie im Unterricht und im späteren Berufsleben erfolgreich einbringen können.

Mögliche Fragestellungen hierfür können sein:

- >> Welche außerschulischen Ansprechpartner gibt es?
- >> Welche Ressourcen (zeitlich) stehen zur Verfügung?
- >> Welche Informationen erachten wir für unsere pädagogische Arbeit als wichtig?
- >> Wie möchten wir an diese Informationen kommen? (Ausschließlich von den Jugendlichen oder auch von den Lehrenden, Eltern usw.)

Eine mögliche Ausgestaltung der Bausteine soll an zwei Beispielen verdeutlicht werden:

Beispiel 1. Kontakt zu den abgebenden Schulen

Vor dem Hintergrund lokaler Bedürfnislagen und Wünsche der am Schnittstellenprozess Beteiligten findet seit mehreren Jahren eine gemeinsame Schnittstellenarbeit von Vertretenden der Hauptschulen und Berufskolleg in Schnittstellenkonferenzen statt, die sich in jedem Bildungsquartal gemeinsam zu den folgenden inhaltlichen Arbeitsthemen austauschen:

- >> Darstellung, Diskussion und Austausch der Schulprogramme, der Anforderungsebene und der Ziele der Hauptschulen in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch
- >> Darstellung, Diskussion und Austausch der Schulprogramme, der Anforderungsebene und der Ziele des Berufskollegs für Wirtschaft und Verwaltung in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch und den berufs- und bereichsspezifischen Fächern Betriebswirtschaftslehre und Rechnungswesen, Volkswirtschaftslehre und Informationswirtschaftslehre
- >> Darstellung, Diskussion und Austausch der fachbezogenen didaktischen Jahrespläne
- >> Maßnahmen zur Verbesserung der Basisqualifikationen für das Lernen im Bereich Lesen und Textverständnis in der Hauptschule und im Berufskolleg
- >> Regelmäßige Informationen über schriftliche Leistungsergebnisse der Parallelklausuren in den Fächern Deutsch Mathematik, Englisch, Betriebswirtschaftslehre und Rechnungswesen, Volkswirtschaftslehre und Informationswirtschaftslehre im gesamten Jahrgang der Berufsgrundschule an die Hauptschulen
- >> Berichte über besondere Gestaltungsaktivitäten der Schulen (Berufswahlprozesse, Orientierungswoche)
- >> Alle Informationen laufen über den kurzen Dienstweg der elektronischen Postfächer der am Prozess Beteiligten
- >> Informationen über individuelle Leistungsstände der Berufsgrundschülerinnen und -schüler in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch, Betriebswirtschaftslehre und Rechnungswesen, Volkswirtschaftslehre und Informationswirtschaftslehre an die einzelne Zuliefererhauptschule

Beispiel 2. Eingangsgespräche

Um die Lernenden in dem neuen System oder Bildungsgang willkommen zu heißen, hat es sich bewährt, in den ersten zwei Schulwochen mit den Schülerinnen und Schülern Einzelgespräche nach festen Vorgaben zu führen. Je nach Klassengröße sind dazu zwei Tage erforderlich. Die Jugendlichen kommen für das Gespräch zu einem festgelegten Termin.



Katja Gosewehr

*Lehrerin am Wilhelm-Normann-Berufskolleg,
Herford*

„Eine wichtige Ebene, welche die Grundlage bildet, ist die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden. Es ist wichtig, dass Schnittstellenmanagement nicht über, sondern mit den Jugendlichen zu gestalten.“

Ziele des Gesprächs:

- >> Kontakt und Schaffen einer vertrauensvollen Beziehung für die weitere Zusammenarbeit
- >> Lebensumstände, Stärken und eventuelle Probleme der Jugendlichen kennenlernen
- >> Kurz- und mittelfristige Beratung und Begleitung von individuellen Zielen

Methodisch-didaktische Hinweise

- Für eine angenehme Gesprächsatmosphäre sorgen.
- Alle Angaben werden vertraulich behandelt und nur nach Einverständnis der Schülerinnen und Schüler an die Kollegen weitergegeben.
- Fragen nicht einfach „abhaken“, sondern Jugendliche erzählen lassen.
- Für das Gespräch ist es sinnvoll, einen Gesprächsbogen mit Fragestellungen anzulegen. Inhaltliche Fragestellungen für das Gespräch können sein:
 - >> Allgemeine Angaben/Personalien
 - >> Persönliche, familiäre, häusliche Situation
 - >> Einstellungen und Lebensumstände
 - >> Wünsche und Ziele
- Nach Durchführung der Eingangsgespräche findet in einer Teamsitzung ein Austausch zu den wichtigsten Aspekten statt.

**Mein persönliches Profil:
Stärken bestimmen und Ziele klären
Selbstbeurteilung**

Name: _____ Klasse: _____ Datum: 01.03.2012

	Zi-	1+	0	1-	2-
1	Ich bin pünktlich.		X		
2	Ich halte ein, was ich zugesagt habe.				X
3	Ich bin wissbegierig interessiert und möchte viel dazu lernen.	X			
4	Ich helfe meinen Mitschülerinnen und Mitschülern, wenn sie etwas nicht verstehen.			X	
5	Ich habe mein Augenmerk auf mein Ziel vor Augen.				X

Perspektiven und Empfehlungen

Vor dem Hintergrund der Ansprüche aus dem Schulministerium sind realisierte und dokumentierte bruchlose Lernbiografien u. a. auch das positive Ergebnis einer reibungslosen Schnittstellenarbeit der Prozessbeteiligten vor Ort.

Perspektivisch ist weiterhin konzeptionell und strukturell an einem schulstufen- und schulformübergreifenden Schnittstellenmanagement zu arbeiten. Die Schulen, welche sich bereits heute in Konkurrenz befinden, könnten gerade hier durch Zusammenarbeit an den jeweiligen Rändern der Binnensysteme positive Signale wie z. B. mit einer gesamtpädagogischen Verantwortung in einem Ort/Region senden, was ebenfalls den zeitlich begrenzten Austausch von Kolleginnen und Kollegen einbeziehen würde.



Abstract

Lückenlose Bildungsbiografien erfordern fließende Übergänge: Schulisches Management muss sich grundsätzlich um die reibungslose Gestaltung von Übergängen, Naht- und Schnittstellen zwischen den Schulstufen und -formen zur Zufriedenheit der Lieferer- und Kundensschulen im Rahmen bester Bildungs- und Qualitätsarbeit kümmern. Die Bildungschancen für die Jugendlichen werden dann konsequent genutzt, wenn kooperative innerschulische Teamarbeit und zielgerichtete Vernetzung an den Schnittstellen grundlegende Bausteine der Bildungsarbeit darstellen.

3.5 Assessment-Center

Einführung

Kultursensible Micro-Assessment-Center am Berufskolleg

Die Ausbildungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist noch immer geringer als die von einheimischen Jugendlichen. Gründe für diese Situation liegen zum einen in Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren zum anderen aber auch in der mangelnden Berufsorientierung und in der Unkenntnis oder Fehleinschätzung der eigenen Kompetenzen. Hier setzt das Projekt an und möchte den Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund durch kultursensible Assessment-Center die eigenen Stärken aufzeigen und Unternehmen durch die daraus entstehenden Kompetenzberichte ermutigen, diese Jugendlichen auszubilden.

Im Rahmen des XENOS-Projekts „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ wurden daher in den vergangenen zwei Jahren 31 kultursensible Assessment-Center mit über 500 jugendlichen Teilnehmenden (OWL) durchgeführt. Die Assessment-Center fanden im Regierungsbezirk Detmold in Kooperation mit dem Berufskolleg Lübbecke, Berufskolleg am Tor 6 Bielefeld, Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung Bielefeld, Erich-Gutenberg-Berufskolleg Bünde, Friedrich-List-Berufskolleg Herford und dem Lüttfeld-Berufskolleg Lemgo statt.

Assessment-Center sind Kompetenzfeststellungsverfahren, welche zum einen bei der Besetzung vakanter Stellen eingesetzt werden. In diesem Fall dient das Anforderungsprofil der Stelle als Grundlage bei der Konzeption des Assessment-Centers. Zum anderen können Assessment-Center eingesetzt werden, um Stärken und Schwächen zu ermitteln. Hierbei ist es wichtig, dass ein klar definiertes Ziel bei der Konzeption verfolgt wird. Die Assessment-Center im Rahmen des Projektes „Kompetenzwerkstatt Vielfalt & Ausbildung“ verfolgen das Ziel der Stärkenorientierung von Jugendlichen und sind dem entsprechend entwickelt worden. Aufgrund der Durchführung innerhalb eines Tages werden sie als Micro-Assessment-Center bezeichnet.

Die Zielgruppe dieser Assessment-Center sind ausbildungssuchende Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. Um dieser Zielgruppe gerecht zu werden sind verschiedene Punkte zu berücksichtigen. Zum einen ist es wichtig, dass das Assessment-Center auf kulturelle Unterschiede bei den Jugendlichen eingeht und kulturelle Besonderheiten versteht. Zum anderen ist es aber auch wichtig, dass die Jugendlichen die Beobachter akzeptieren, deren Feedback ernst nehmen und auch annehmen.

Aus diesem Grund wurden die in diesem Projekt eingesetzten Assessment-Center kultursensibel gestaltet. Das bedeutet, dass vor allem bei der Auswahl der Beobachterinnen und Beobachter auf deren Kultursensibilität geachtet wurde, einige von ihnen haben selbst einen Migrationshintergrund. Beobachterinnen und Beobachter nehmen an einer Schulung teil, um wertneutrales und rein beschreibendes Beobachten zu lernen. Zudem findet in der Schulung noch einmal eine interkulturelle Sensibilisierung statt. Je nach Zielgruppe ist eine sprachensible Anpassung der einzusetzenden Übungen erforderlich.

Statements von Teilnehmerinnen und Teilnehmern:

„Ich fand die Beobachter gut, weil sie genau darauf geachtet haben, was wir gemacht haben. Die Feedbackgespräche waren sinnvoll, weil man so erfahren konnte, wie uns andere Menschen einschätzen.“

„Die Beobachter fand ich beim Beobachten sehr zurückhaltend, das war gut. Die Feedbackgespräche fand ich ganz gut, weil man weiß, was man verbessern kann.“

Konzept der Maßnahme

Die Zielgruppe der Jugendlichen ohne Berufsausbildung an den Berufskollegs erhält durch die Methode des Assessment-Centers eine stärkenorientierte Rückmeldung zu ihren sozialen Fähigkeiten. Dies soll die Schülerinnen und Schüler bei der eigenen Orientierung und Berufswahl unterstützen. Im Anschluss an das Assessment-Center erhalten die Jugendlichen einen schriftlichen Kompetenzbericht, der den Bewerbungsunterlagen beigefügt werden kann. Hierdurch erhalten die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, in den Bewerbungsunterlagen einen persönlichen Eindruck von sich zu vermitteln, um dadurch die Chance auf eine Ausbildungsstelle zu erhöhen.

Ablauf eines Micro-Assessment-Centers

Vorbereitung

Die Vorbereitungszeit eines Assessment-Centers beträgt in der Regel sechs bis acht Wochen.

In der Vorbereitung gilt es, folgende Punkte zu beachten:

- >> Rechtzeitige Einladung der geschulten Beobachterinnen und Beobachter in entsprechender Anzahl/für drei Teilnehmende wird eine Person benötigt
- >> Erstellung eines Einsatzplans für die Beobachtenden
- >> Leitung des Assessment-Centers durch eine Moderatorin/einen Moderator vorbereiten

Die Schulung der Beobachterinnen und Beobachter sollte vor dem eigentlichen Planungszeitraum erfolgen. Die Beobachter-Schulung dauert zwei Tage und enthält theoretische wie praktische Elemente. Themen sind:

- >> grundlegende Standards eines Assessment-Centers
- >> die Beobachtung
- >> mögliche Beobachtungsfehler mit dem Fokus auf interkulturelle Unterschiede
- >> Bewerten und Interpretieren des Beobachteten

Das Assessment-Center verfolgt, neben der Unterstützung der Jugendlichen bei der Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen, auch das Ziel, sie mit Unternehmen zusammenzubringen. Zum einen haben die Jugendlichen so die Chance, unkompliziert in Kontakt mit einem oder einer Ausbildungsverantwortlichen zu kommen. Zum anderen bekommen die Jugendlichen durch eine kurze Unternehmenspräsentation einen Eindruck des vielfältigen Berufespektrums und werden ermutigt, sich bei diesen Unternehmen zu bewerben. Aus diesem Grund müssen vor Beginn des Assessment-Centers passende Unternehmen für eine Präsentation und Beobachtung gewonnen werden.

Darüber hinaus muss vor Beginn des Assessment-Centers das für die Übungen benötigte Material sowie Beobachtungsbögen in ausreichender Zahl bereitgehalten werden.



In der Regel dauert ein Micro-Assessment-Center 6 bis 8 Stunden, je nach Anzahl der Teilnehmenden. Bei der zeitlichen Planung wird Rücksicht auf die strukturellen Gegebenheiten des Berufskollegs, wie beispielsweise die Busanbindung, genommen.

Begrüßung

1. Gruppenübung: Gruppengespräch

2. Gruppenübung: Plakatübung

Pause

3. Einzelübung: Das Superprodukt

4. Gruppenübung: Kugelbahn

Verabschiedung

Vorstellungsrunde Assessorinnen und Assessoren Vorstellung des Unternehmens und des Berufsbilds

Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse in den Gruppen

Kurzfeedback für jede Schülerin/jeden Schüler

Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse in der Gruppen

Kurzfeedback für jede Schülerin/jeden Schüler

Diese Zeit wird genutzt, um Gruppentische in Einzeltische umzubauen

Jede Schülerin/Jeder Schüler präsentiert sein Ergebnis

Kurzfeedback für jede Schülerin/jeden Schüler

Kurzfeedback für jede Schülerin/jeden Schüler

Durchführung

Eingeleitet wird das Assessment-Center mit einer kurzen Einführung in die Thematik durch die Moderatorin/den Moderator, einer Vorstellungsrunde und mit der Vorstellung eines ausbildenden Unternehmens. Im Anschluss werden die Schülerinnen und Schüler in Gruppen eingeteilt und die erste Gruppenübung beginnt (beispielhafter Ablaufplan, siehe oben). Insgesamt werden drei Gruppen- und eine Einzelübung durchgeführt.

Ein beispielhafter Arbeitsauftrag zu der Übung Kugelbahn kann lauten:

- >> Bauen Sie aus den Ihnen zur Verfügung stehenden Materialien eine Kugelbahn
- >> Alle vorhandenen Materialien sollen dabei verbraucht werden
- >> Eine Kugel mit dem Durchmesser von ca. 3 cm soll die Bahn durchlaufen

Am Ende der Übung wird die Bahn nach folgenden Kriterien bewertet:

- >> Länge
- >> Aussehen
- >> Schwierigkeitsgrad

Für diese Übung stehen ca. 35 Minuten Zeit zur Verfügung. Zu Beginn der Übung werden die Aufgabenstellung sowie die Kriterien vorgelesen, die bei dieser Übung beobachtet werden. Im Anschluss wird das Material sowie ein Zettel mit der Aufgabenbeschreibung verteilt. Dann geht die Moderatorin/der Moderator noch einmal mit der Murmel, welche später durch die Kugelbahn laufen soll, herum. Jede Gruppe hat so die Möglichkeit, sich einmal die Beschaffenheit der Kugel anzusehen.



Die Schülerinnen und Schüler werden während der Übungen von geschulten Beobachterinnen und Beobachtern anhand von standardisierten Beobachtungsbögen bewertet.

Im Zentrum der Beobachtung stehen folgende Merkmale:

- >> Persönliche Kompetenzen
 - Verantwortung/Verlässlichkeit
 - Aufmerksamkeit/Konzentration
 - Arbeitssystematik/-planung/Selbständigkeit
 - Ausdauer/Motivation
 - Kreativität
 - Belastbarkeit/selbstsicheres Auftreten
 - Auffassung/Vorstellungsvermögen
- >> Soziale Kompetenzen
 - Teamfähigkeit
 - Kritisierbarkeit/Konfliktfähigkeit
 - Durchsetzungsvermögen
 - Kontakt-/Kommunikationsfähigkeit
- >> Methodische Kompetenzen
 - Ordnungsbereitschaft
 - Präsentationsfähigkeit
 - Problemlösefähigkeit

Die Assessorinnen und Assessoren rotieren während des Tages, so dass jedes der oben genannten Kriterien mindestens zwei Mal von jeweils unterschiedlichen Personen beobachtet wird. Durch dieses System soll eine möglichst hohe Objektivität erzielt werden. Die Bewertung erfolgt dabei auf einer Punkteskala von 1 bis 5. 1 Punkt bedeutet dabei eine unterdurchschnittliche Leistung, 3 einen guten, durchschnittlichen Punktwert und 5 Punkte werden für eine überdurchschnittliche Leistung vergeben.

Nach jeder Übung erfolgen Feedbackgespräche, in denen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Beobachtungen direkt gespiegelt werden. Am Ende eines Assessment-Centers findet eine sogenannte ‚Beobachterkonferenz‘ aller Assessorinnen und Assessoren statt, in der die Ergebnisse einer jeden Schülerin/eines jeden Schülers zusammengeführt und ausgewertet werden. Diese stellt die Grundlage für den späteren Kompetenzbericht dar.

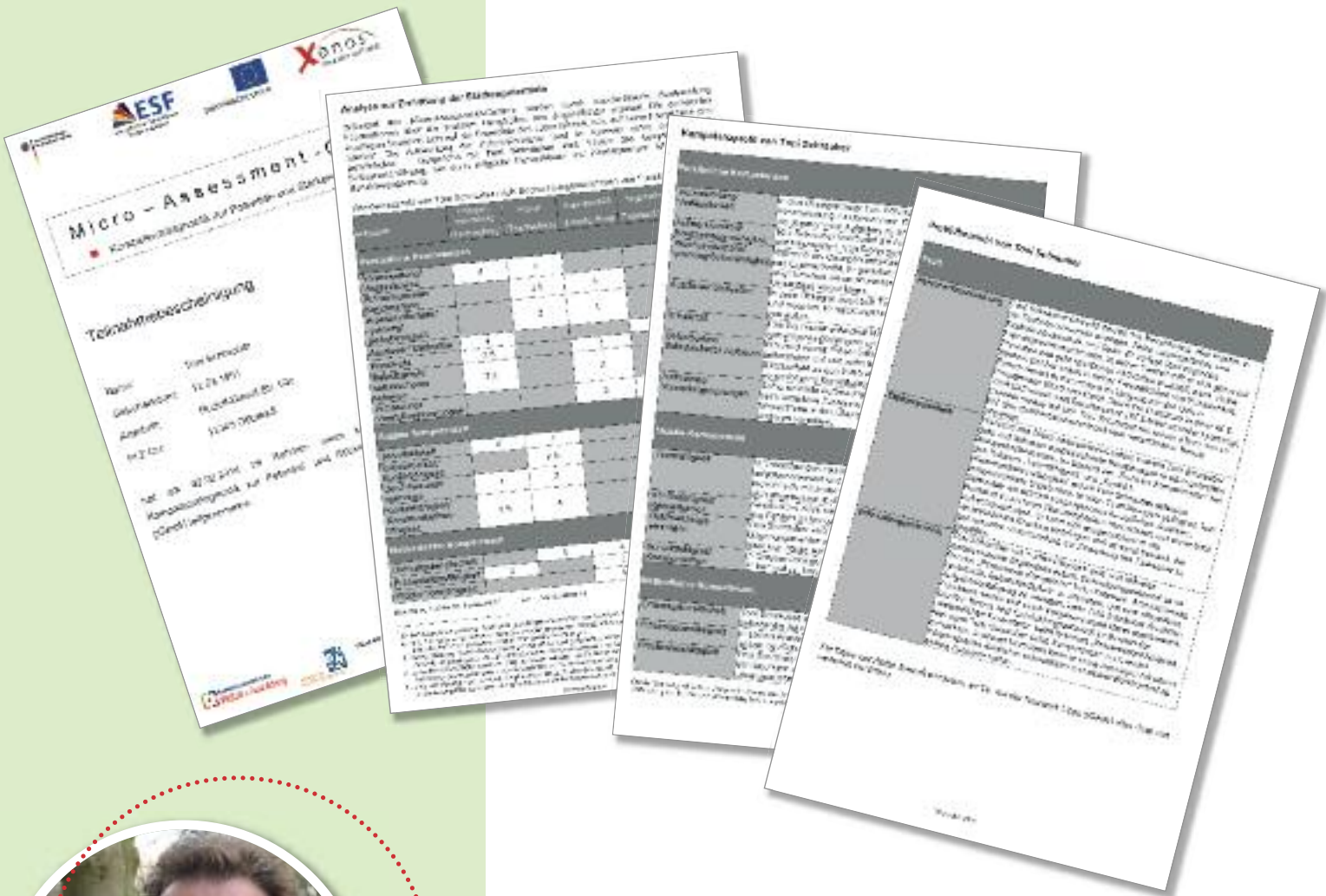
Nachbereitung

Circa vier Wochen nach dem Assessment-Center haben die Jugendlichen die Möglichkeit, an einem ausführlichen, individuellen Auswertungsgespräch der Assessment-Ergebnisse teilzunehmen. Dabei wird den Jugendlichen auch ein schriftliches Kompetenzprofil ausgehändigt, das einer Bewerbung beigefügt werden kann. Der Bericht besteht in der Regel aus einem Deckblatt, einer Punkteübersicht mit einem durchschnittlichen Wert, einer Seite auf der diese Punkte genauer beschrieben sind und einer abschließenden Seite auf der noch einmal das Stärkenprofil sowie das Entwicklungspotential der Schülerin/des Schülers beschrieben werden.



*Klaus Poggemann-Lütkemeyer
Studiendirektor am Lüttfeld-Berufskolleg
Lemgo*

„Jeder Schüler und jede Schülerin behauptet in der eigenen Bewerbung teamfähig zu sein. Mit der Auswertung des Assessment-Centers lassen sich solche Softskills auch belegen.“



Endre Földvary

Lehrer am Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung Bielefeld

„Ich finde es sehr wichtig, gerade für diese besondere Zielgruppe, ein kompetenzorientiertes Gegengewicht zu den möglicherweise wenig aussagefähigen und/oder wenig positiven sonstigen Dokumenten in der Bewerbungsmappe zu schaffen.“

Erfahrungen

Bildungsgangübergreifende Durchführung am Berufskolleg Lübbecke

Im Rahmen des XENOS-Projektes „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ hat die Netzwerk Lippe gGmbH erstmals am Berufskolleg Lübbecke Assessment-Center durchgeführt. Die Besonderheit bestand darin, dass die Schülerinnen und Schüler des Berufsorientierungsjahres gemeinsam mit einer Klasse für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis getestet und beobachtet wurden.

Die Schülerinnen und Schüler waren durchgängig engagiert bei der Sache. Das Interesse war unabhängig davon, ob es um die Entwicklung eines Fantasieproduktes oder den Bau einer Kugelbahn nach vorher festgelegten Rahmenbedingungen ging. Besonderen Spaß bereitete es den Jugendlichen, die selbst konstruierten Bahnen auf ihre Funktionalität und Haltbarkeit zu testen.

Kultursensible Micro-Assessment-Center als Instrument in der Kennenlernphase am Lüttfeld-Berufskolleg in Lemgo

Am Lüttfeld-Berufskolleg des Kreises Lippe werden seit mehreren Jahre Erfahrungen mit dem Micro-Assessment gesammelt, die dort von der Netzwerk Lippe gGmbH durchgeführt werden. Zu Diskussionen führte in den vergangenen Jahren immer wieder der Zeitpunkt der Durchführung dieser Maßnahme. Hintergrund dafür ist: Bei einjährigen Bildungsgängen beginnt die Bewerbungssaison für das kommende Ausbildungsjahr schon mit dem ersten Schultag. Wenn die Ergebnisse des Assessment-Centers in die Bewerbungen einfließen sollen, müssen sie möglichst früh durchgeführt werden. Die Frage ist daher: Ist es sinnvoll, das Assessment-Center im Rahmen der Kennenlernphase also in den ersten Tagen des neuen Schuljahres durchzuführen? „Inhaltlich ja, organisatorisch nein“, lautet die Antwort der Lehrerinnen und Lehrer des Lüttfeld-Berufskollegs nach den Erfahrungen aus dem Schuljahr 2013/14.

Die Auswahl der Übungen ist geeignet, das Kennenlernen der Schülerinnen und Schüler untereinander zu fördern. Durch den Wechsel von Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten können die jungen Menschen nicht nur ihre eigenen persönlichen Stärken erfahren. Übungen wie „Das Superprodukt“ (dabei muss ein Fantasieprodukt beworben werden) führen dazu, dass die Schülerinnen und Schüler sich auch mit den Vorstellungen und Wünschen der anderen Klassenmitglieder auseinandersetzen müssen. In den Gruppenarbeiten und Präsentationen finden zudem erste Rollenklärungen statt, so die Bewertung aus Lemgo.

Problematisch ist in der ersten Woche des Schuljahres die Organisation. Da je drei Teilnehmende eine Beobachtungskraft eingesetzt wird, ist die Benennung einer möglichst genauen Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Planung des benötigten Personals erforderlich. Gerade im Berufsgrundschuljahr ist dies aber nicht möglich gewesen, da einige Schülerinnen und Schüler in den Sommerferien doch noch einen Ausbildungsplatz erhalten hatten. Zudem sind in den ersten 14 Tagen des Schuljahres noch viele (Rest-)Plätze im Nachrückverfahren vergeben worden. Diese Schülerinnen und Schüler war die Möglichkeit genommen, an einem Assessment-Center teilzunehmen.

Schließlich kamen die Lehrkräfte des Lüttfeld-Berufskollegs zu dem Ergebnis, dass die positiven Elemente des Micro-Assessment-Centers in der Anfangsphase auch durch andere Maßnahmen erreicht werden können. Die organisatorischen Probleme führten zu dem Ergebnis, dass am Lüttfeld-Berufskolleg die Assessments – sofern sie auch im kommenden Schuljahr durchgeführt werden können – erst in der zweiten bis vierten Woche des Schuljahres stattfinden sollen. Ein späterer Termin wurde von den Lehrkräften als nicht sinnvoll erachtet, da die Bewerbungssaison – insbesondere für Betriebe aus der Industrie – direkt nach den Sommerferien beginnt. Für zweijährige Bildungsgänge wird auch eine Durchführung vor den Sommerferien am Ende des ersten Schuljahres als sinnvoll erachtet.

Schriftliche Auswertung für die Schülerinnen und Schüler

Die Teilnahmebescheinigung gibt Auskunft über das Stärkenprofil einer jeden Schülerin/eines jeden Schülers.



*Dr. Andrea Dettmer
Oberstudienrätin am*

Erich-Gutenberg-Berufskolleg Bünde

„Das Assessment-Center ist ein wichtiges Instrument, um Jugendlichen an Berufskollegs fundiert und professionell ihre persönlichen Stärken und Schwächen aufzuzeigen. Insbesondere Schülerinnen und Schüler am Berufskolleg können so mit Hilfe der durch dieses Projekt geschaffenen Strukturen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden.“

Methodisch-didaktische Hinweise zur Planung für Berufskollegs

Der Vorbereitungsaufwand für die Assessment-Center seitens der Schule hält sich in überschaubaren Grenzen. Neben der Terminvereinbarung ist die Bereitstellung von ausreichenden Besprechungsmöglichkeiten die größte Herausforderung für den Organisator.

Da eine Beobachtungskraft im Anschluss an die jeweilige Übung je drei Schülerinnen/Schülern eine persönliche Rückmeldung gibt, gilt es bis zu zehn Gesprächsmöglichkeiten zu schaffen. Diese müssen außerhalb des Übungsraumes liegen und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ermöglichen.

Zu Beginn des Assessment-Centers stellt ein potentieller Ausbildungsbetrieb seine Einrichtung und seine Ausbildungsmöglichkeiten vor. Die Auswahl der Betriebe wird im Vorfeld mit der Schule abgesprochen, um bereits bestehende Kontakte und Netzwerke zu nutzen.

Abstract

Ziel der kultursensiblen Assessment-Center ist es, den Schülerinnen und Schülern ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen aufzuzeigen. Das dient ihrer Stärkung und Orientierung für die eigene Berufswahl und gibt ihnen die Möglichkeit, Unternehmen in ihren Bewerbungsunterlagen einen persönlichen Eindruck zu vermitteln.

3.6 Mentoring Programm

Einführung

Was bedeutet „Mentoring“? – Eine allgemeine Definition

Unter dem Begriff versteht man die „Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen an eine unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist die Unterstützung bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Im Gegensatz zum Coaching ist der Mentor üblicherweise nicht für diese Tätigkeit ausgebildet.“¹



Mentoring als Konzept für interkulturelle Förderung an Berufskollegs?

Ursprünglich wurde diese Methodik in der Personalentwicklung von Unternehmen angewandt, um neue Mitarbeitende einzuarbeiten oder erfahrene Mitarbeitende bei dem Aufstieg in höhere Positionen zu unterstützen. Das Prinzip des Mentorings – die Weitergabe von Erfahrung – lässt sich aber auch nutzen, um Jugendliche individuell auf dem Weg in die duale Ausbildung zu begleiten.

Die Ausgangslagen von Jugendlichen auf dem Berufskolleg sind sehr heterogen und dementsprechend gibt es auch unterschiedliche Bedürfnisse, was die Unterstützung durch den Mentor bzw. die Mentorin beim Ausbildungsweg im Konkreten angeht. Das Mentoring-Programm eignet sich für Jugendliche die:

- >> einen konkreten Berufswunsch, aber noch keinen Ausbildungsplatz haben, sie können Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und beim Einüben von Bewerbungsgesprächen erhalten
- >> noch kein konkretes Berufsziel haben, sie können gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor potentielle Berufsbilder reflektieren, um sich für ein Berufsbild zu entscheiden

Umsetzung des Mentoring-Konzepts für interkulturelle Förderung am Berufskolleg

Zielgruppen

- >> Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Ausbildungsvertrag (Mentees)
- >> Berufstätige Mentorinnen und Mentoren mit Migrationshintergrund und einer qualifizierten Berufsausbildung

Ziel

Die Jugendlichen (Mentees) werden auf dem Weg in die duale Ausbildung von einer Mentorin/einem Mentor unterstützt und erhalten Beratung zu den Themen, die ihnen diesen Weg erleichtern.



Ulrike Becker Cevrim

Lehrerin am Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung, Bielefeld

„Wir halten die Durchführung eines Mentoring-Programms am Berufskolleg für eine gute Möglichkeit, unseren Schülerinnen und Schülern zu helfen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und sie vor allem durch die Vorbildfunktion der Mentoren auf ihre berufliche und persönliche Integration in unserer Gesellschaft vorzubereiten. Fehlende Schlüsselqualifikationen der Jugendlichen, die notwendig sind, um den Schritt der Berufswahlentscheidung und Bewerbung überhaupt anzugehen – wie beispielsweise Zuverlässigkeit und die Bereitschaft, sich mit der eigenen Lebenssituation auseinanderzusetzen – können so gefördert werden.“

1) Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mentoring, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86532/mentoring-v7.html>, 20.01.2014

Weitere zentrale Akteure

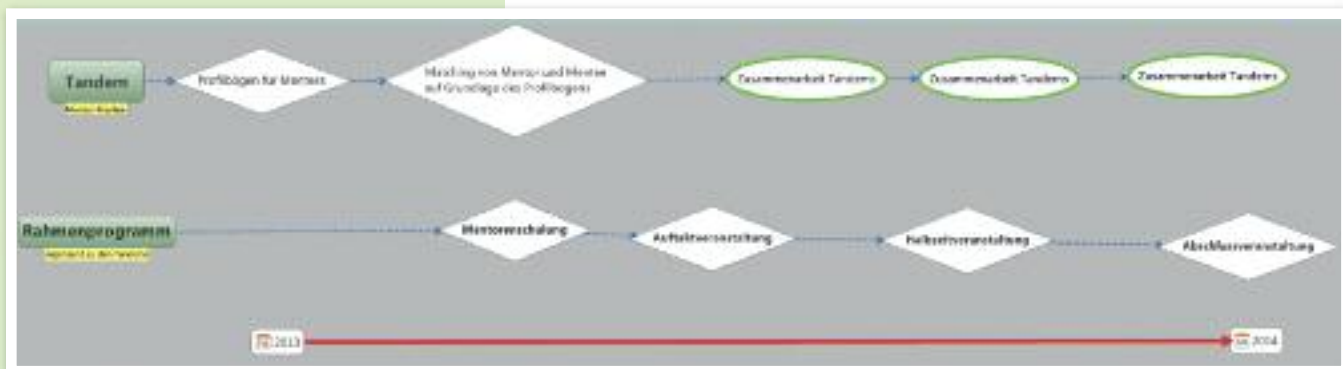
Auch den Lehrkräften am Berufskolleg kam eine besondere Rolle zu. Diese identifizierten geeignete Schülerinnen und Schüler als Mentees in ihren Schulklassen. Das heißt, es wurden vor allem solche Jugendlichen angesprochen, die motiviert und bereit waren, sich über den Schultag hinaus aktiv für den Einstieg in eine duale Ausbildung zu engagieren und zu qualifizieren.

Projektdauer

Um eine effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen, sollte die Projektlaufzeit langfristig angelegt sein und mindestens ein Jahr betragen. Idealerweise startet das Projekt vor dem Ablauf der Bewerbungsfristen für die dualen Ausbildungsplätze, um den Tandems die Möglichkeit zu geben, eine vertrauensvolle Basis für ihre Zusammenarbeit und die Zielerreichung zu schaffen.

Faktoren für eine erfolgreiche Durchführung

Das Mentoring-Konzept gliedert sich in zwei zentrale Elemente: Die Zusammenarbeit der Mentees mit ihren Mentorinnen bzw. Mentoren (Tandem) und das Rahmenprogramm.



Zusammenarbeit der Tandems

Mentor/Mentorin und Mentee erarbeiten eigenständig und individuell nach den Bedürfnissen und Interessen des Mentees eine Zielvereinbarung, die den Rahmen für die Zusammenarbeit darstellt.



Mögliche Inhalte der Tandemzusammenarbeit können sein:

- >> Information über bzw. Sensibilisierung für unbekannte Berufsfelder
- >> Hilfestellung beim Verfassen von Bewerbungsanschreiben und Lebenslauf
- >> richtiges Verhalten im Bewerbungsgespräch
- >> Kommunikationsweisen im Unternehmen

Ein passendes Zusammenführen („Matching“) von Mentorin/Mentor und Mentee ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit entscheidend. Vor dem offiziellen Beginn des Mentoring-Programms haben alle Teilnehmenden einen Profildbogen ausgefüllt. In diesem wurden neben Informationen über den Werdegang des Mentors/der Mentorin bzw. der Schullaufbahn der Mentees auch persönliche Informationen wie Hobbies und mögliche Wünsche an einen Tandempartner abgefragt. Mögliche Wünsche der Jugendlichen können beispielsweise sein:

- >> gleiches Geschlecht
- >> gleicher Migrationshintergrund
- >> ähnliches Berufsbild zum selbst angestrebten

Das „Matching“ geschah auf Grundlage der durch den Profildbogen gewonnenen Informationen sowie in persönlichen Gesprächen und in Abstimmung mit den Beteiligten.

Mentoring-Tagebuch					
Mentor/in _____		Schüler/in _____			
Datum	Zeit	Thema	Ort des Treffens	Lösungsvorschlag /Ergebnis	Umsetzung/ nächster Schritt
22.04.13	18:45-19:45	Einstiegsgespräch, Kennen lernen, Erwartung abklären, Erfahrung austauschen, Kontrakt schließen	VHS, Auftaktveranstaltung	In ersten 3 Monaten folgende Themen besprechen: ...	Unternehmensrecherche
22.05.13	18:00-19:30	Passende Unternehmen für Ausbildung finden	Universität Bielefeld	Unternehmen XY	Unterlagen für Bewerbung zusammentragen
22.06.13	16:00-17:00	Bewerbung schreiben	Stadt-bibliothek

Zielvereinbarung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee

Mentee/Schüler/-in	Mentorin/Mentor
Name, Vorname: _____	Name, Vorname: _____
Adresse: Am _____, 336 _____ Bielefeld	Adresse: _____, 336 _____ Bielefeld
Tel.: 052 _____	Tel.: 052 _____

Hierzu vereinbaren wir:

- dass wir uns regelmäßig 1 Mal im Monat während der Programmlaufzeit treffen/kontaktieren
- dass vereinbarte Termine 1 Tag(e) vorher abgesagt werden dürfen
- dass wir und für persönliche Treffen mindestens 60 Minuten Zeit nehmen
- die Initiative zur Vereinbarung von Treffen erfolgt durch den Mentee
- als überwiegende Kontaktart vereinbaren wir
 Persönliche Treffen Telefon Email

Vereinbarung der Inhalte, Themen und Ziele im Mentoring

Das primäre Ziel ist es zum 01.08.2014 einen Ausbildungsplatz zu sichern. Das sekundäre Ziel ist, die Zeit bis zum nächsten Jahr optimal auszunutzen und einen oder mehrere Praktikumsplätze zu finden, wo Praxiserfahrungen im kaufmännischen Bereich gesammelt werden sollen und vor allem Kontakte für einen möglichen Ausbildungsplatz geschaffen werden können.

Weitere Themen: Wie bewerbe ich mich richtig? Wie gestalte ich meine Bewerbungsmappe? Was muss ich bei einer Onlinebewerbung beachten? Was muss ich bei einem Vorstellungsgespräch beachten?

Grundlagen für die Mentoring-Partnerschaft

Wir sind beide bereit, Privatsphäre und Grenzen gegenseitig zu respektieren, uns stets um ein offenes und konstruktives Feedback zu bemühen und Verantwortung für das Gelingen der Mentoring-Partnerschaft zu übernehmen.

Unterschrift Mentor/-in _____ Unterschrift Mentee _____

Methodisch-didaktische Hinweise:

- >> der Austausch zwischen Mentorin/Mentor und Mentee kann über verschiedene Kanäle geschehen, die je nach Bedarf selbst ausgewählt werden (Telefon, Email, persönliche Treffen usw.)
- >> zwischen den Austauschmomenten sollen nicht mehr als vier Wochen liegen, um einen kontinuierlichen Kontakt und Zusammenarbeit aufzubauen
- >> die besprochenen Inhalte sollen idealerweise in einem „Mentoring-Tagebuch“ festgehalten werden, um eine höhere Verbindlichkeit zu erreichen

Noch vor dem ersten Zusammentreffen der Tandems, nahmen die Mentorinnen und Mentoren an einer eintägigen Mentoren-Schulung teil. Dort wurden sie über das duale Ausbildungs- sowie das Berufsbildungssystem informiert und für die Unterstützung der Mentees in ausbildungsrelevanten und zukunftsorientierten Fragen qualifiziert.



Tuba Hastaoğlu

*Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
„Der persönliche Austausch zwischen Jugendlichen und Berufstätigen ist im Programm entscheidend. Die Mentorinnen und Mentoren haben bei ihrer Berufsfindung teilweise ähnliche Unsicherheiten und Schwierigkeiten überwinden müssen. Aus diesen Erfahrungen können die Mentees lernen und in der eigenen Lösungsfindung profitieren. Das Rahmenprogramm kann von den Mentees zusätzlich dafür genutzt werden, um Kontakte zu weiteren Mentorinnen und Mentoren im Netzwerk zu knüpfen, damit weitere Berufsbiografien kennenzulernen und sich klarer über ihre eigenen Ziele zu werden.“*

Ergänzendes Rahmenprogramm

Ein Rahmenprogramm mit begleitenden Veranstaltungen bietet den Teilnehmenden eine zusätzliche Möglichkeit, ihre Zusammenarbeit zu reflektieren und sich mit den anderen Tandems auszutauschen.

Auftaktveranstaltung

Die Veranstaltung dient dem Kennenlernen von Mentees, Mentorinnen und Mentoren, der Verabredung von Arbeitszielen und der Planung der Zusammenarbeit.

Halbzeitveranstaltung

Im Fokus der Veranstaltung stehen die Evaluation der Tandemarbeit, der Austausch von Mentorinnen und Mentoren zu Herausforderungen und Erfolgen sowie die Themen „Bewerbungsprozess und Vorstellungsgespräch“.

Abschlussveranstaltung

Gemeinsame Reflexion aller Beteiligten, um eine finale Auswertung der gemeinsamen Zusammenarbeit zu erreichen. Weiterhin sollte Platz für eine feierliche Übergabe von Teilnehmenden-Zertifikaten eingeplant werden.

Methodisch-didaktischer Hinweis für die Durchführung

Um eine erfolgreiche Verstetigung des Mentoring-Programms zu erzielen, ist es notwendig, folgende formale und persönliche Voraussetzungen der Tandems zu berücksichtigen: Zum einen benötigen die Mentorinnen und Mentoren eine noch differenziertere Vorbereitung auf die Zusammenarbeit. Diese Vorbereitung bezieht sich zum einen auf das Profil der Mentees:

- >> Mit welchen Schülerinnen und Schülern habe ich es zu tun?
- >> Mit welchen Schwierigkeiten muss ich im Rahmen der Tandemarbeit eventuell rechnen?
- >> Wie kann die Familie des Jugendlichen in die Tandemarbeit eingebunden werden?
- >> Welche notwendige Unterstützung benötigt der/die Mentee (z. B. Nachhilfe für einen besseren Schulabschluss, Praktika etc.), um sein berufliches Ziel zu erreichen?

Zum anderen beziehen sich die Verbesserungsvorschläge auf die formalen Abläufe zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren am Mentoring-Programm:

- >> Kontinuierliche Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren wie den Lehrerinnen und Lehrern, den Mentorinnen und Mentoren sowie den Mentees und der Koordinationsstelle
- >> Regelmäßiger Austausch der Mentorinnen und Mentoren untereinander
- >> Gleicher Wohnort der Mentorinnen und Mentoren und Mentees, um Tandemtreffen wahrnehmen zu können
- >> Arbeitsplatzbesuche könnten die Identifikation der Mentees mit dem Mentor bzw. der Mentorin erhöhen

Abstract

Ziel: Jugendliche werden beim Weg in die duale Ausbildung durch eine Mentorin oder einen Mentor unterstützt. Die Jugendlichen lernen von den Erfahrungen und den Fähigkeiten der berufserfahrenen Mentorinnen und Mentoren, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben. Das Mentoring-Programm ist ein dynamischer Prozess, der sich individuell nach den Interessen und Bedarfslagen der Jugendlichen auf dem Weg in eine duale Ausbildung anpassen lässt.

Fazit und Ausblick

Die in diesem Leitfaden dargestellten Good-Practice Beispiele machen deutlich, dass interkulturelle Förderung an Berufskollegs nicht nur erfolgreich umgesetzt werden kann, sondern auch das Schulleben zu bereichern und das Klima an den Berufskollegs positiv zu verändern vermag. Wir freuen uns sehr, dass sich im Projektverlauf ein festes Netzwerk „Interkulturelle Förderung an Berufskollegs in OWL“ von Lehrerinnen und Lehrern, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern an Berufskollegs im Regierungsbezirk Detmold etabliert hat. Dieses Netzwerk kann zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes durch den Austausch der Ergebnisse die individuellen und institutionellen Effekte fördern und verbreiten. Durch Good-Practice-Veranstaltungen sowie Veröffentlichung wird auch in Zukunft der Wissens- und Erfahrungstransfer gesichert.

Rückblickend lassen sich folgende wesentlichen Dinge festhalten, die uns im Projektverlauf immer wieder deutlich geworden sind.

Neben Lehrkräften und Jugendlichen ist es auch wichtig die Ausbildungsverantwortlichen der Unternehmen in den Fokus zu nehmen. So ist das Thema Chancengleichheit beim Einstieg in die duale Ausbildung eines, für das Unternehmen sensibilisiert werden müssen. Denn selbst bei gleichwertigem Schulabschluss ist die Aussicht einen Ausbildungsplatz zu bekommen für jugendliche Migrantinnen und Migranten immer noch geringer als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Nach Beendigung der Schulpflicht durchlaufen sie u. a. auch aus diesem Grund sehr viel häufiger ausbildungsvorbereitende und berufsorientierende Bildungsgänge der Berufskollegs.

Trotz der strukturellen Benachteiligungen besitzen Jugendliche unterschiedlicher Herkunft insbesondere interkulturelle Potenziale, die es gezielt wertzuschätzen, anzuerkennen und im Ausbildungsalltag zu fördern gilt.

Dieser Anspruch nach einer verstärkten interkulturellen Förderung hat als eine Konsequenz, die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte in den Studiengängen zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung auszuweiten.

Darüber hinaus ist es wichtig, auch das öffentliche Image der jungen Migrantinnen und Migranten als Potentialträger gegen den Fachkräftemangel sichtbar gemacht werden.

Denn nur wenn man dieses Thema ganzheitlich denkt und auch mit allen an der dualen Ausbildung beteiligten Akteuren zusammenarbeitet, kann eine positive Veränderung stattfinden, von der alle Beteiligten profitieren können.

Die Projektpartner

Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Die IfB OWL e. V. ist ein von regionalen Unternehmen und Institutionen getragener, unabhängiger, parteipolitisch neutraler und gemeinnütziger Verein. Sie bietet Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in OWL eine Plattform zur Vernetzung und zum Austausch ihrer Vorstellungen und Ansätze zur regionalen Arbeitsmarktpolitik. Zudem entwickeln die Netzwerkpartner unter dem Dach der IfB OWL e. V. innovative Konzepte und konkrete Lösungen, die auf ihre Praxistauglichkeit und Wirksamkeit mit Pilotprojekten getestet, wissenschaftlich begleitet und bewertet sowie bei Erfolg veröffentlicht und in die Fläche getragen werden. Die Arbeit der IfB OWL e. V. konzentriert sich dabei auf die Schwerpunkte Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitsmarkt unter denen sich die von ihr veranstalteten Themenkreise und die zum Teil aus den Themenkreisen entstehenden Projekte zusammenfassen lassen.



<http://www.ifb-owl.de/jugendliche/kw-vielfalt-und-ausbildung.html>

Die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold

Die Geschäftsstellen zur Förderung und Durchführung von EU-Projekten bei den Bezirksregierungen haben den Auftrag, die Berufskollegs über Projektmöglichkeiten zu beraten und sie bei der Planung, Durchführung und Evaluation zu unterstützen. Darüber hinaus sollen die Geschäftsstellen einen bezirksweiten und auch landesweiten Transfer von Projektinhalten und -ergebnissen und die Einbindung in eine regionale Strukturförderung durch Kooperationsmaßnahmen mit den Partnern in der beruflichen Bildung sichern.



http://www.bezreg-detmold.nrw.de/400_WirUeberUns/030_Die_Behoerde/040_Organisation/040_Abteilung_4/050_Dezernat_45/080_EU-Geschaeftsstelle/index.php

Die Netzwerk Lippe gGmbH

Die Netzwerk Lippe gGmbH ist die kommunale Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Kreises Lippe mit Hauptsitz in Detmold. Die Hauptaufgabe ist die Wiedereingliederung von Arbeit suchenden Menschen in den regionalen Arbeitsmarkt. Mit dieser Arbeit unterstützt das Netzwerk seit 1995 erfolgreich lippische Unternehmen mit seinen vielseitigen Personaldienstleistungen. Es entwickelt durch Vermittlungs-, Coaching- und Beschäftigungsangebote neue Perspektiven für Arbeitslose und für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes.

Die Netzwerk Lippe gGmbH ist die Dienstleisterin verschiedener Institutionen, z. B. der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter Lippe und des Kreises Lippe. Sie verbindet die verschiedenen Kräfte und knüpft neue Netze, damit Angebote und Maßnahmen nicht isoliert nebeneinander laufen.



<http://www.netzwerk-lippe.de/>

Literaturverzeichnis

- >> Akyün, Hatice (2007): *Einmal Hans mit scharfer Soße: Leben in zwei Welten*. München: Goldmann Verlag.
- >> Deardorff, Darla K. (2006): Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. In: *Journal of Studies in International Education*, 2006, 10. 241-266.
- >> Decke-Cornill, Helene; Küster, Lutz (2010): *Fremdsprachendidaktik*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- >> Edmondson, Juliane; House, Willis J. (2006): *Einführung in die Sprachlehrforschung*. Tübingen, Basel: A. Francke.
- >> Frisch, Max (1974): *Der andorranische Jude. Deutsches Lesebuch*. Darmstadt: Winklers Verlag
- >> Gomringer, Nora (2011): *Ich werde etwas mit der Sprache machen*. Dresden: Voland & Quist.
- >> Herrndorf, Wolfgang (2010): *Tschick*. Berlin: Rowohlt.
- >> Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005): *Interkulturelle Kommunikation – Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart: Metzler.
- >> Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Schule NRW 12/13*.
- >> Neuland, Michèle (1995): *Neuland-Moderation*. Eichenzell, Neuland Verlag für lebendiges Lernen.
- >> Thomas, Alexander (1991): Psychologische Grundlagen interkultureller Kommunikation und interkulturellen Lernens im Zusammenhang mit Jugendaustausch. In: Gogolin, Ingrid; Kroon, Sjaak; Krüger-Potratz, Marianne, Vallen, Ton (Hrsg.): *Kultur- und Sprachenvielfalt in Europa*. Münster, New York: Waxmann, 188-202.
- >> Thomas, Alexander (2003): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme, Konzepte. In: *Erwägen Wissen Ethik* 2003 14/1, 137-150.
- >> Tuwim, Julian: *Die Lokomotive*. In: Kneip, Matthias; Mack, Manfred (Hrsg.): *Polnische Literatur und deutsch-polnische Literaturbeziehungen. Materialien und Kopievorlagen für den Deutschunterricht*. Berlin: Cornelsen-Verlag.

Internetquellen

- >> AWO Bundesverband e. V. (Hrsg.) (2004): *Qualitätsentwicklung für lokale Netzwerkarbeit. Eine Arbeitshilfe für die Praxis*. Bonn: AWO Verlag.
URL: https://www.nakos.de/site/data/NAKOS/Netzwerkkoetter/Arbeitshilfe_AWO_Netzwerk_2004.pdf (Stand 14.08.2014)
- >> Bertelsmann Stiftung, Fondazione Cariplo (2008): *Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?* Gütersloh, Mailand: Bertelsmann Stiftung.
URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf (Stand 14.08.2014)
- >> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2008): *Sprachliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Vorschläge zur Weiterentwicklung. Ergebnisbericht des bundesweiten Integrationsprogramms nach §45 Aufenthaltsgesetz Handlungsfeld sprachliche Bildung*. Nürnberg: Bonifatius GmbH Druck-Buch-Verlag.
URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/Ergebnisbericht_Sprachbildung.pdf?__blob=publicationFile (Stand 14.08.2014)
- >> Diversity Works: *Blue Eyed Workshop*.
URL: http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/ (Stand 14.08.2014).
- >> Elliott, Jane: Übung *“Blue Eyes/Brown Eyes”*. URL: www.janeelliott.com (Stand 14.08.2014).
- >> Nürnberger Versicherungsgruppe: *Lockerungsübungen*.
URL: http://www.nuernberger.de/servicecenter/ratgeber/gesundheits_wellness/tipps_fuer_den_alltag/lockerungsuebungen/index.html (Stand 14.08.2014).
- >> Personality Insights: Übung *“Five Tricks”*.
URL: <http://personality-insights.com/hbcfiles/cardgame.pdf> (Stand 14.08.2014)
- >> Schneider, Martin: *Ausländer raus*.
URL: <http://blogs.bethel.k12.or.us/kpetty/files/2013/03/Dt.3-4-Gedichte-zum-Thema-Migration-und-Heimat.pdf> (Stand 14.08.2014).
- >> Springer Gabler Verlag (Hrsg.). *Gablers Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mentoring*.
URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/mentoring.html> (Stand 14.08.2014).
- >> Stadt Bielefeld, Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten (Hrsg.) (2011): *Schriften zur Integration Heft 1 – Einwanderungsstadt Bielefeld, Daten und Fakten*. Bielefeld: Stadt Bielefeld.
URL: http://www.bielefeld.de/ftp/dokumente/2012_01_00_HEFT_1_DATEN_UND_FAKTEN_EINWANDERUNGSSTADT.pdf (Stand 14.08.2014).
- >> Universität Köln: *Beispiele zur Verwendung der Metaplan-Methode*.
URL: http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/moderation/moderation_beispiel.html (Stand 14.08.2014).
- >> Universität Köln: *Darstellung der Methode*.
URL: http://methodenpool.uni-koeln.de/moderation/moderation_darstellung.html (Stand 14.08.2014).
- >> Youtube: *Blue Eyed Brown Eyed Experiment von Jane Elliott*.
URL: http://www.youtube.com/results?search_query=jane-elliott+blue+eyed+brown+eyed+experiment+deutsch (Stand 14.08.2014).

Literaturtipps und Links

- 1) Zum allgemeinen Diskurs über die strukturellen und institutionellen Diskriminierungen im Gesellschafts- und Schulsystem in Deutschland vgl. u. a.:
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (2014):
Jahresgutachten 2014 „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland“.
URL: http://www.svr-migration.de/content/wpcontent/uploads/2014/04/SVR_JG_2014_WEB.pdf
- 2) Eine aktuelle Studie des SVR-Forschungsbereichs aus 2014 belegt, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskriminiert werden. Ein Korrespondenztest mit rund 3.600 Bewerbungen zeigt: Schüler mit einem türkischen Namen haben bei einer Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit einem deutschen Namen. Um Diskriminierung zu vermeiden, empfiehlt der SVR-Forschungsbereich anonymisierte Bewerbungsverfahren und verstärkte interkulturelle Schulung auf betrieblicher Ebene.
URL: <http://www.svr-migration.de/content/?p=5401>
- 3) Zur aktuellen politischen Auseinandersetzung vergleiche z. B. auch die Rede von Dr. Navid Kermani zur Feierstunde „65 Jahre Grundgesetz“.
URL: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/-280688>
- 4) Weiterführende Informationen mit dem Fokus auf die berufliche Bildung finden sich in:
Lipphardt, René (2009): *Interkulturelle Kompetenzentwicklung als Aufgabe der beruflichen Bildung. Ein Diskurs über Ressourcen und Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.*
Hamburg: Diplomica Verlag GmbH. ISBN: 978-3-8366-6801-9
- 5) Im Hinblick auf die Erschließung interkultureller Dimensionen und die Konzeption von begleitenden interkulturellen Trainings finden sich gute Anregungen für den pädagogischen Bereich in: Bolten, Jürgen (2007): *Interkulturelle Kompetenz.*
Erfurt: Druckerei Sömmerda GmbH. ISBN 978-3-937967-07-3
URL: <http://www.franz-schreiber.com/wp-content/uploads/2013/09/72153412-Interkulturelle-Kompetenz-Jurgen-Bolten.pdf>
- 6) Viele Anregungen bekamen alle Netzwerkteiligten durch einen begleitenden Workshop mit den Organisatoren des Projektes „Heroes“.
Mehr Informationen zum Projekt unter: URL: <http://www.heroes-net.de/>
- 7) Einige weitergehende „Klassiker“ zum Thema:
 - >> Hofstede, Geert: *Lokales Denken, globales Handeln*
Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 3., vollständig überarbeitete Auflage 2006
ISBN 3-423-50807-8
 - >> Kumbier, Dagmar; Schulz von Thun, Friedemann (Hrsg.) (2006):
Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele
Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. ISBN 3-499-62096-0
 - >> Leenen, Wolf Rainer; Scheitza, Alexander Michael (2006):
Diversität nutzen. Münster: Waxmann Verlag GmbH. ISBN 3-8309-1726-0

Alle Informationen zum Projekt
„Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“
sind auf der Homepage der Initiative für
Beschäftigung OWL e. V. bereitgestellt:
URL: <http://www.ifb-owl.de/jugendliche/kw-vielfalt-und-ausbildung.html>



Das Projekt Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung wird im Rahmen des XENOS-Programms "Integration und Vielfalt" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.