

Interkulturelle Kompetenz - Schlüsselqualifikation für Fachkräfte im Ausbildungsbereich?

Prof. Dr. Veronika Fischer
FH Düsseldorf

Öffentlicher Diskurs: Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung sind nun auch in der Mitte der Gesellschaft angekommen

Wissenschaftlicher Diskurs:
„Abschied von der interkulturellen Pädagogik“

Interkulturalität

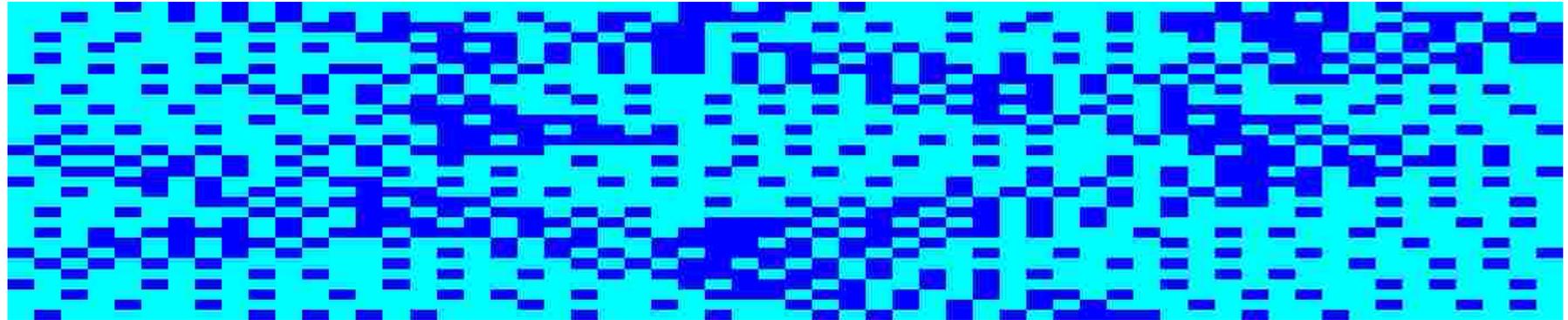
Schröder (2009)

- Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf den kompetenten Umgang mit unterschiedlichen Lebensformen: „Unterschiede des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Ausstattung, der sozio-ökonomischen Lage, aber auch Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebs- und Verwaltungskulturen.“



Interkulturelle Kompetenz

Fähigkeit, mit Situationen im Kontext von Wanderungsprozessen so umzugehen, dass den Beteiligten – unter Anerkennung und Förderung ihrer individuellen Ressourcen – eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.



Migration – Gesellschaftliche Herausforderung

Das neue Zeitalter der Migration (Pries)

1970: 82 Mio. internationale Migranten,

2000: 175 Mio.

2005: 200 Mio.

2010: 214 Mio. (gesch.)

1 von 35 Menschen ist ein internationaler Migrant

Migration ist ein globales Phänomen mit regionalen und lokalen Auswirkungen

Global Commission on International Migration 2005/ Münz 2009/ UN 2008/

BAMF 2011



Relevanz des Themas

Demographische Entwicklung

- Steigender Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund

Ökonomische Entwicklung

- Zukünftiger Mangel an jungen, qualifizierten Arbeitskräften, unausgeschöpfte Potenziale bei der Jugend mit Migrationshintergrund

Demokratische Leitmotive

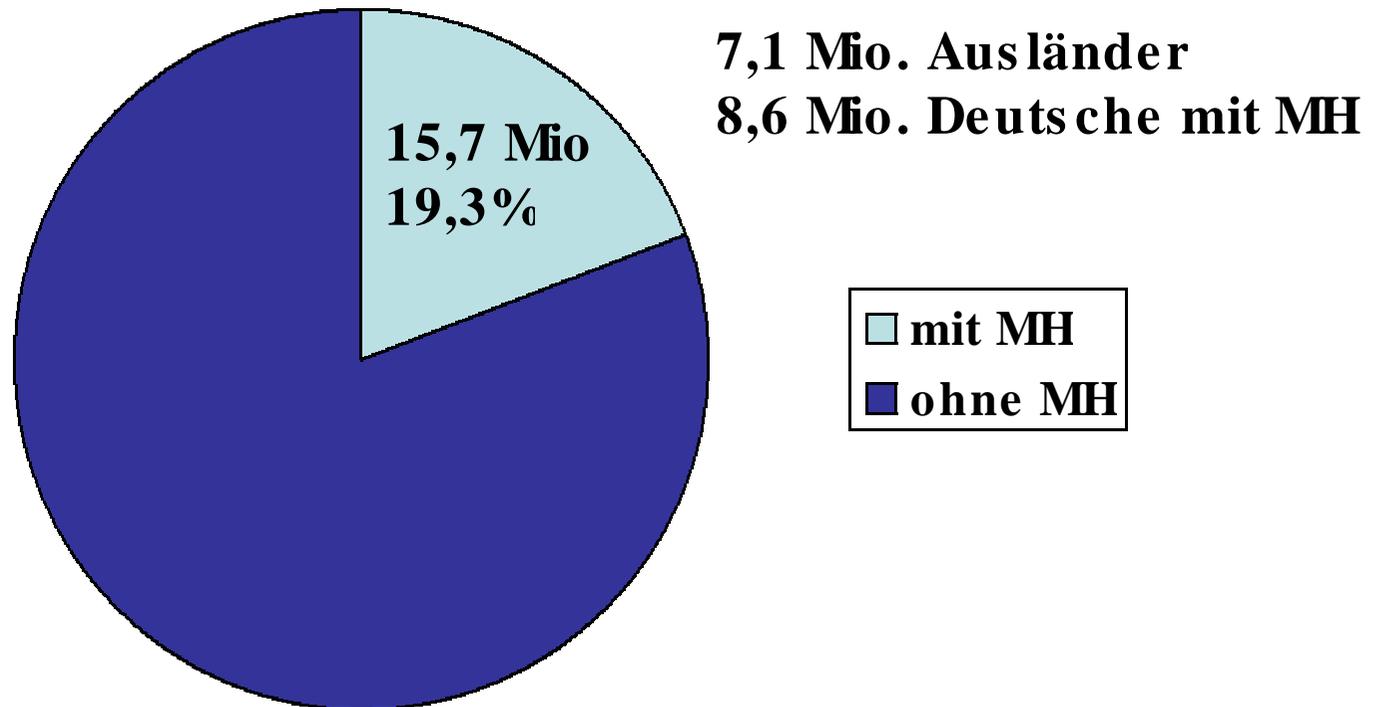
- Vielfältige Benachteiligungslagen bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund

- „Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“
- Statistisches Bundesamt 2010

Demografische Entwicklung

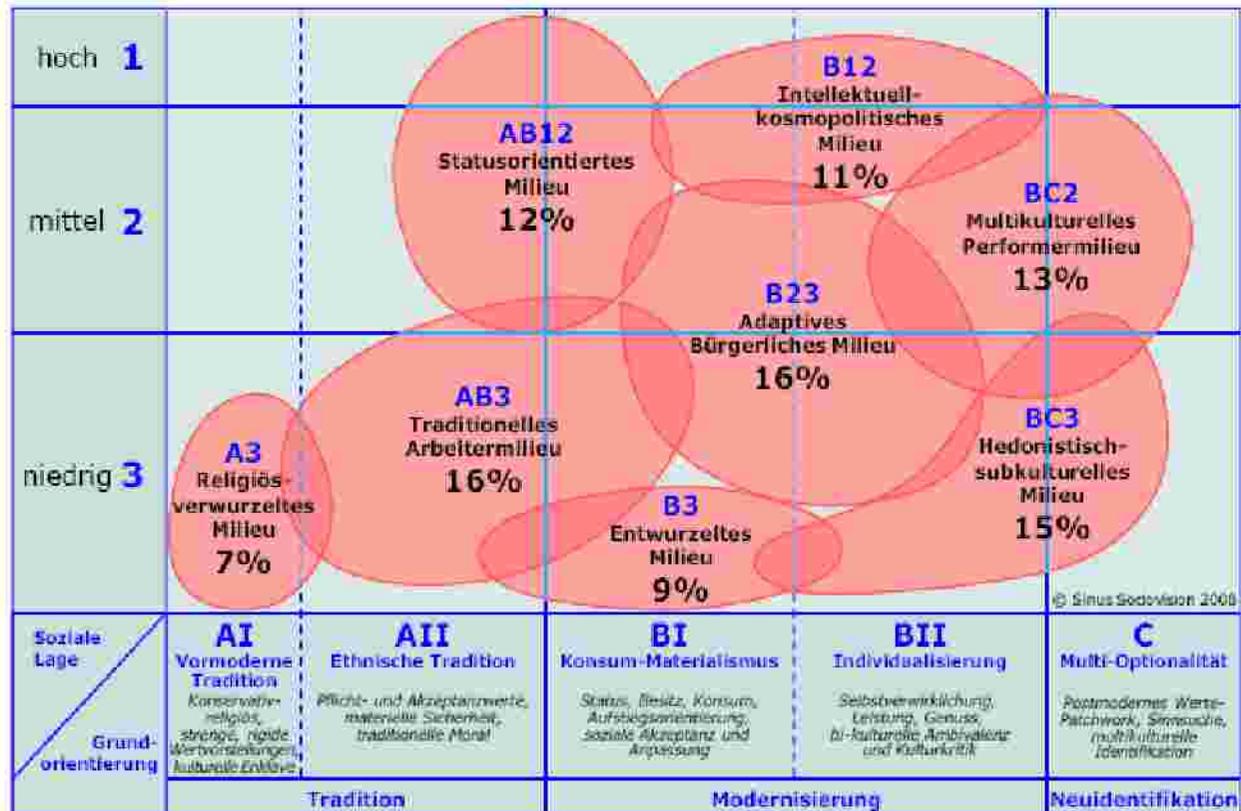
Menschen mit und ohne Migrationshintergrund
Gesamtzahl: 81,7 Millionen (Mikrozensus 2010)



Bei den unter 5-jährigen 34,9% mit Migrationshintergrund



Sinus-Migranten-Milieus[®] in Deutschland 2008



Integration

(Merkle 2011)

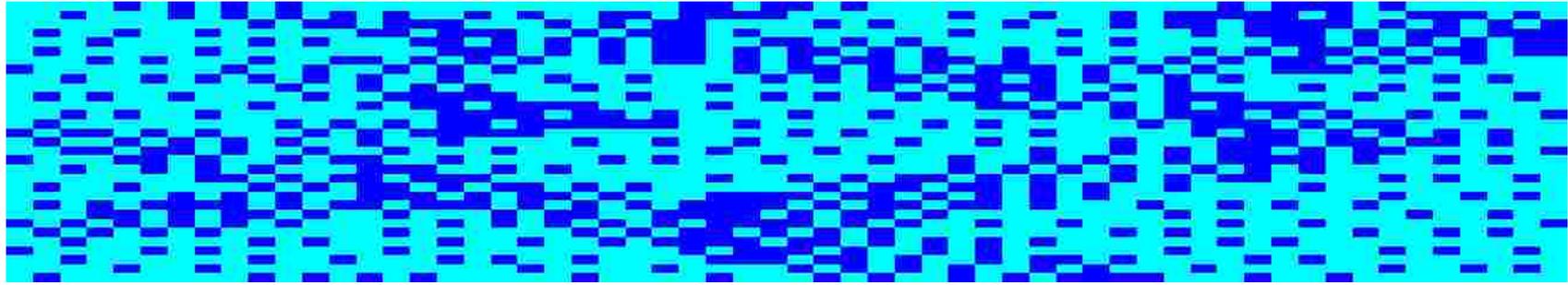
- Die meisten Migrantenmilieus sind um Integration bemüht (87%)
- Integrationsbarrieren bei unterschichtigen Milieus
- Bildungsoptimismus bei 85%
- Hohe Bildungsaspirationen der Eltern
(Nauck 1994/Diefenbach u. Nauck 1997/ Herwartz-Emden 2000)
- 2. und 3. Generation: häufig bi-kulturelles Selbstbewusstsein

Mehrkulturelle Identität als Ressource

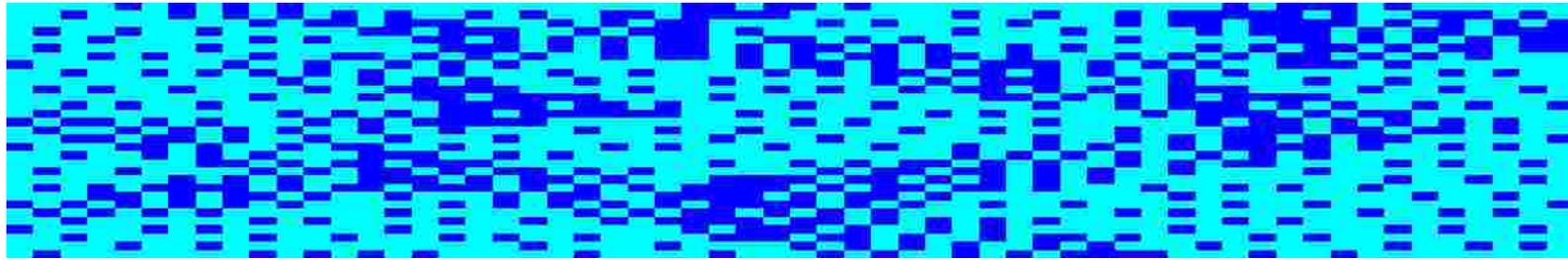
- *„Ich fühl mich weder als Migrant noch – das ist die andere Seite der Medaille – noch als Türke. Ich bin hier groß geworden, und das hat so einen starken Einfluss auf mich. Wenn ich in die Türkei zurückkehren würde, könnte ich da nicht Fuß fassen. So weit fortgeschritten ist das... Ich seh mich als Bestandteil dieser Bevölkerung oder dieses Staats. Ich seh mich als Nutznießer wie auch als Antriebskraft, ... und ich seh mich in keinster Weise hinter einem deutschen Staatsbürger... ganz im Gegenteil, ich bin teilweise Leuten um Längen voraus, weil ich zwei Kulturen mit mir rumschleppe und die Fähigkeit besitze zu wissen, was ich hab und was ich nicht hab.“ (Fischer u.a. 2007)*

Vielfalt gestalten

- Ethnisch-nationale Zuordnungen > wenig aussagekräftig
- **Vielfalt** / Mehrfachzugehörigkeiten = **Normalität**
- **Den** Migranten gibt es nicht > den **einen Ansatz in der Bildungsarbeit** auch nicht
- Beratung / Bildung/ Ausbildung:
differenzsensibel, subjektorientiert und **lebensweltorientiert**
- **Multiple Anforderungsprofile**
- Besondere Herausforderungen durch prekäre Milieus und soziale Exklusion



Ende Teil I



Benachteiligungen abbauen

Dimensionen der Exklusion

- **Ökonomisch:**
Ausschluss aus bestimmten
Arbeitsmarktsegmenten
- **Rechtlich:**
Ausgrenzung aufgrund des Ausländerrechts
- **Kulturell:**
Benachteiligungen im Bildungssystem
- **Sozial:**
Diskriminierungen, Fremdenfeindlichkeit,
Rassismus, Islamophobie

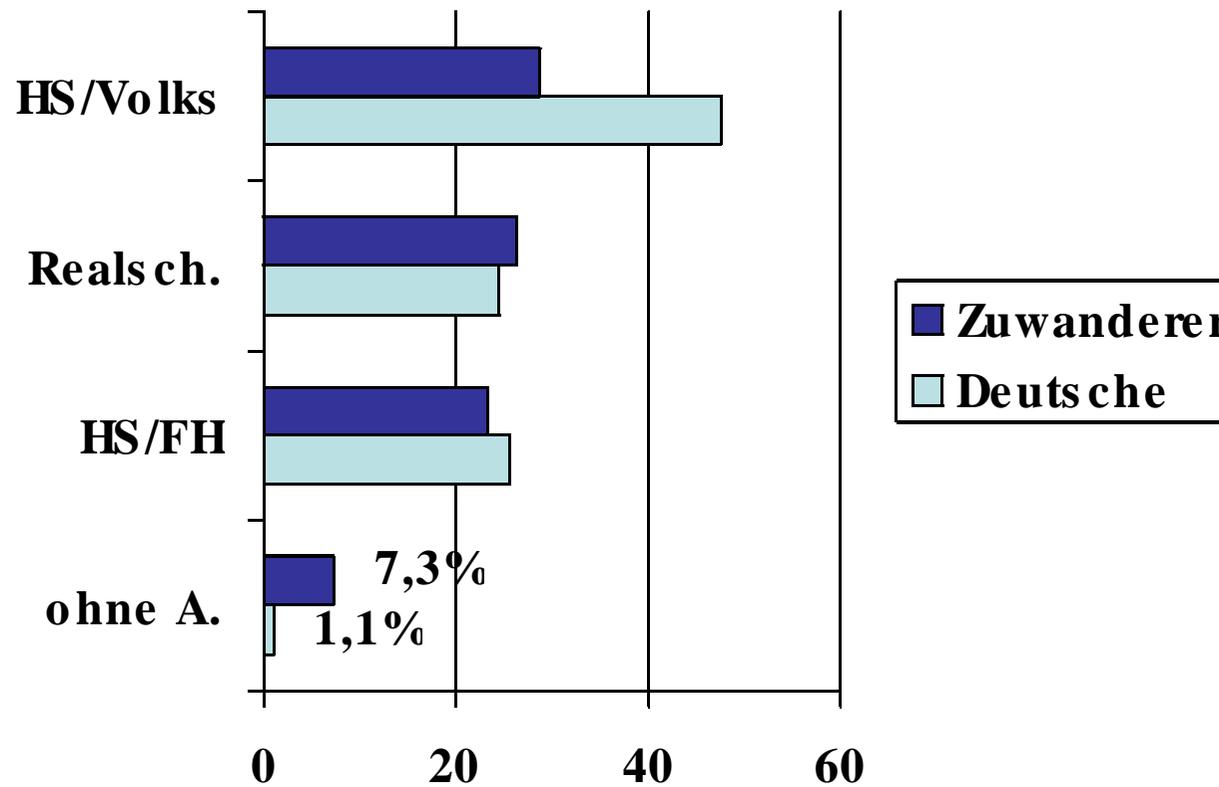
Mikrozensus 2010

Quelle: Stat. Bundesamt 2011

	Menschen mit MH	Menschen ohne MH
Arbeiterberufe	39,5%	22,3%
Arbeitslosigkeit	11,5%	5,8%
Minijobs	11,3%	6,8%
Ohne allgem. Schulabschluss	15,3%	2,0%
Ohne Berufsabschluss	45,0%	19,6%

Schulabschlüsse im Vergleich

Quelle: Stadt Duisburg (Hrsg.) 2009: Die Ergebnisse der 1. Duisburger Integrationsbefragung



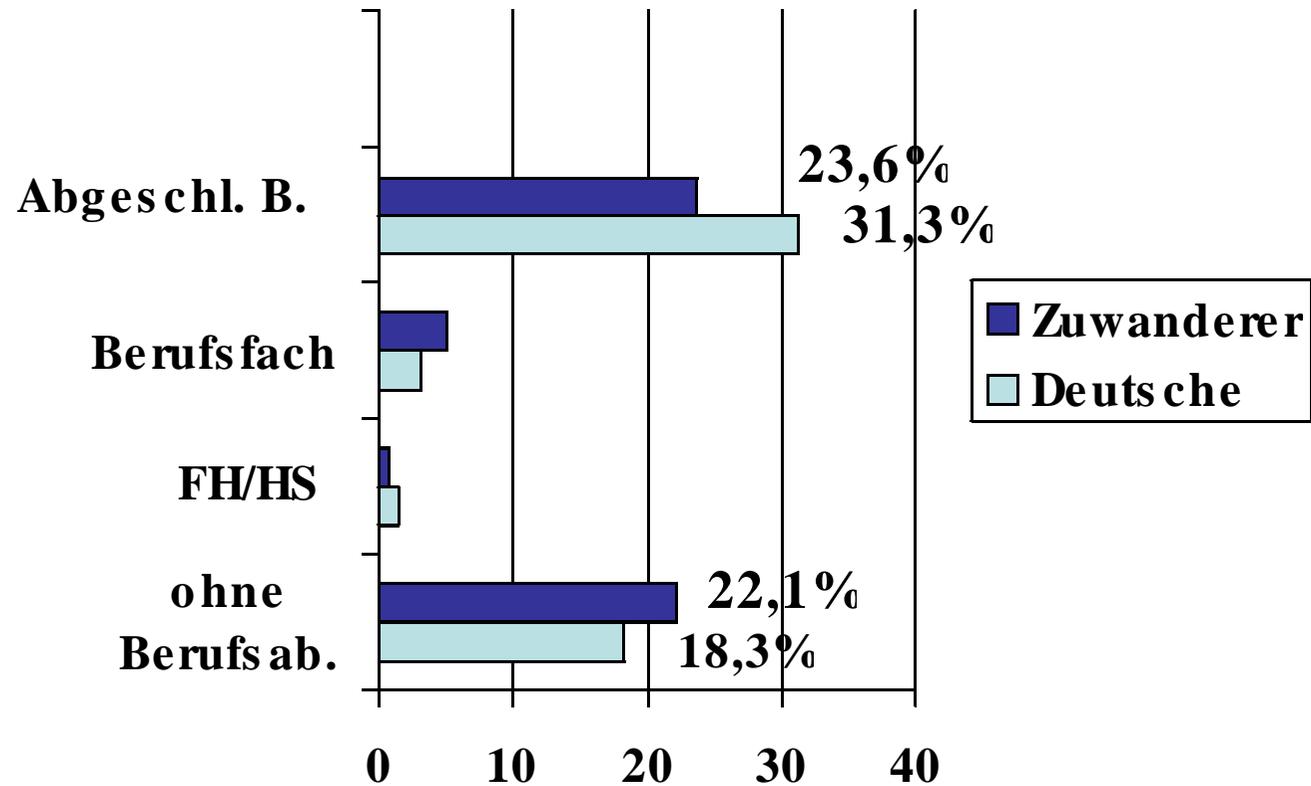
Berufsabschluss im Vergleich

Stadt Duisburg (Hrsg.) 2009: Die Ergebnisse der
1. Duisburger Integrationsbefragung

Berufs - abschlus s	Deuts che	Zuwanderer
Abgeschl. Berufsaus- bildung	55,9%	24,7%
Kein Berufs- abschluss	17,4%	45,2%

Jugendliche und Berufsabschluss

Stadt Duisburg (Hrsg.) 2009: Die Ergebnisse der
1. Duisburger Integrationsbefragung



Ausbildungssituation von Schulabsolventen mit maximalem mittlerem Schulabschluss drei Jahre nach der Schule (in %)

(Quelle: BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn 2010, S. 167)

Übergangstypen - Schulabgänger	mit MH	ohne MH
Typ 1: unmittelbarer und dauerhafter Übergang in eine betriebliche Ausbildung	27	41
Typ 2: rascher und dauerhafter Übergang in eine nicht betriebliche Ausbildung	16	19
Typ 3: kein oder langwieriger Übergang in eine Ausbildung, langfristiges Verharren im Übergangssystem, wenn überhaupt Einmündung in nicht-betriebliche Ausbildung	30	17
Typ 4: schulische Höherqualifizierung in einer Fachoberschule oder einem Fachgymnasium	11	9
Typ 5: verzögerter Übergang in betriebliche Berufsausbildung mit evtl. Besuch des Übergangssystems vor der betriebl. Ausbildung	16	14

Einmündungsquote in die duale Berufsausbildung

Schulabgänger mit Interesse für betriebl. Ausbildung (in %)	2004	2005	2006	2008
Ohne Migrationshintergrund	56	52	54	58
Mit Migrationshintergrund	45	25	42	33

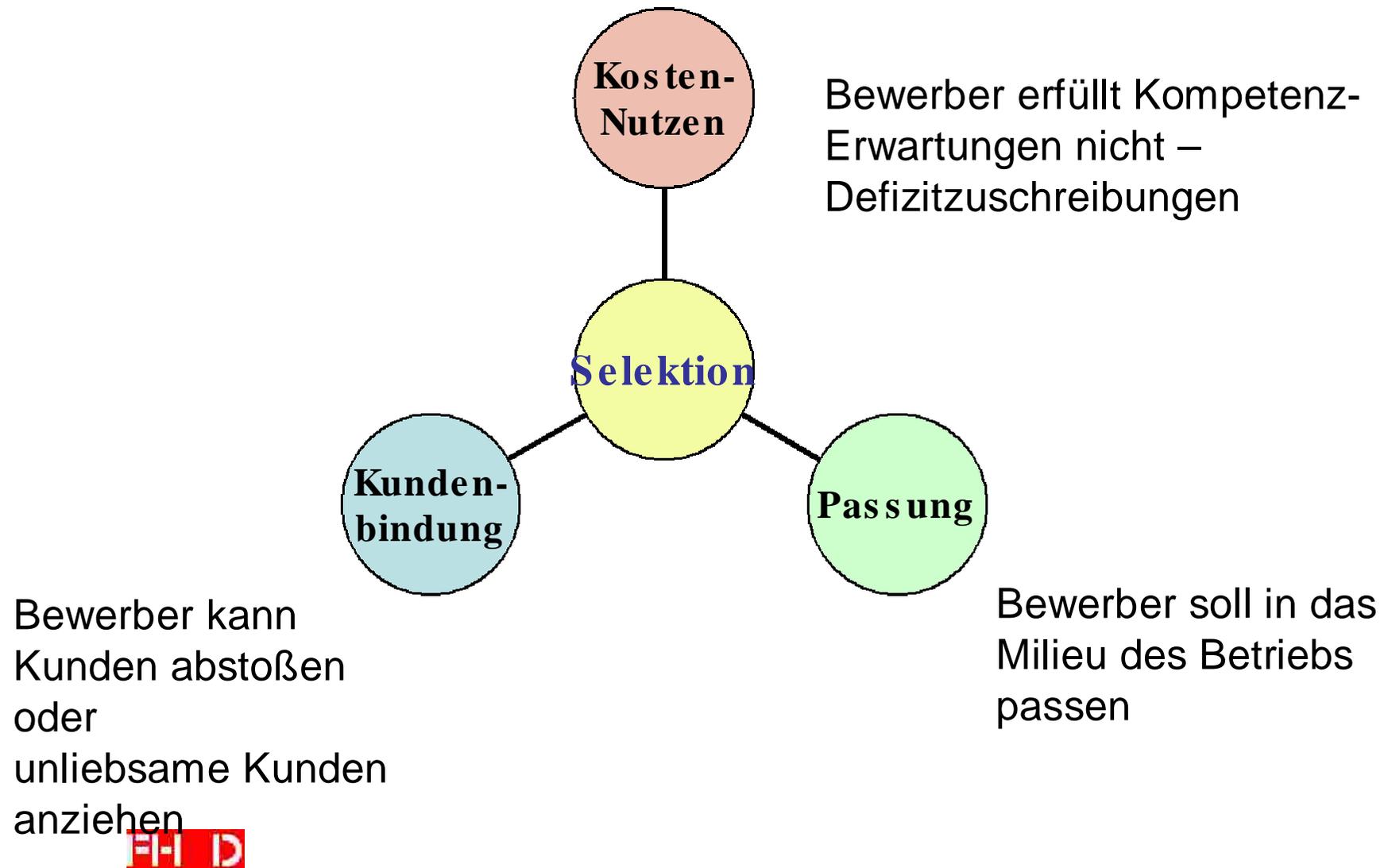
Quelle: BIBB Datenreport 2009, S. 76, für das Jahr 2007 sind keine Daten enthalten

Gründe für niedrige Ausbildungseinmündung

- **Schulische Vorbildung**, Abschlüsse, Kompetenzen der Jugendlichen
- **Bildungsstand** und **Arbeitsmarktintegration der Eltern**
- **Fehlende soziale Netzwerke** als Mittler
- **Vorurteile seitens der Arbeitgeber**: Die Wahrscheinlichkeit für Jugendliche mit MH - bei gleicher Ausgangsqualifikation – einen Arbeitsplatz zu erhalten liegt mehr als 20% unter der für vergleichbare Jugendliche ohne MH (BIBB 2010)

Selektionsstrategien von klein- und mittelständischen Betrieben

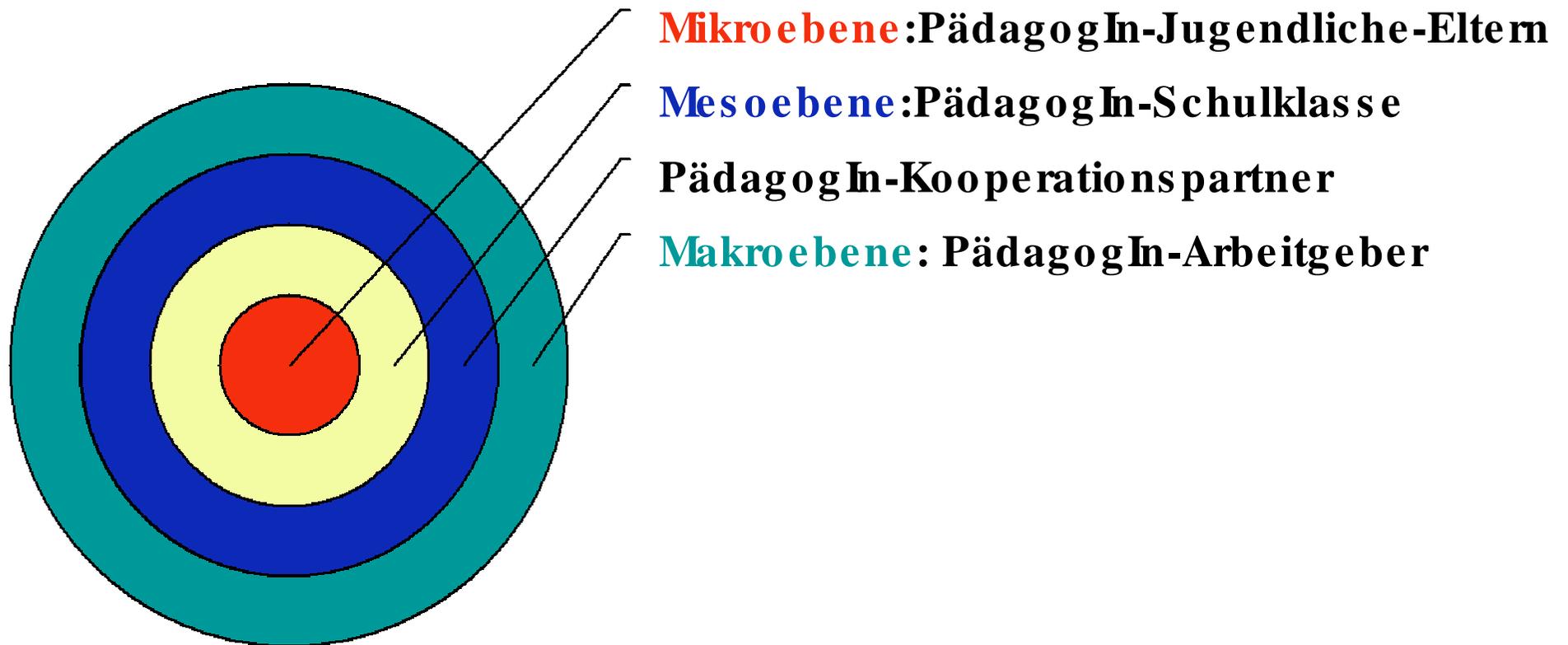
(Imdorf 2010)



Fakt	Konsequenz
Hoher Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss	Das Nachholen von Schulabschlüssen ermöglichen
Hoher Anteil an Schul- und Berufsausbildungsabbrechern	Verstärkte Prävention, dichte Begleitung, Frühwarnsystem
Hochqualifizierte Jugendliche unter Qualifikation beschäftigt	Dialog mit Arbeitgebern, Kammern, Berufsverbänden, um Selektionsstrategien zu beeinflussen
Schwächung des Selbstwertgefühls bei Jugendlichen aufgrund von Warteschleifen im Übergangssystem	Abkehr von vorberuflichen Maßnahmen, betriebliche Einstiegsqualifizierung (65% in betriebl. Ausbildung gegenüber 46% Kontrollgruppe), Mentale Unterstützung, Coaching

Fakt	Konsequenz
Eltern ohne ausreichende Kenntnisse des Ausbildungs- und Berufssystems	Elternbildung zum Aufbau einer Bildungspartnerschaft
Mangel an sozialen Netzwerken bei Ausbildungsplatzsuche	Aufbau von Netzwerken, Mentorensystem
Vorbehalte bei Arbeitgebern	Kontakt halten, Informationsfluss, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung
Geschlechtsspezifische Berufswahl bei jungen Frauen	Elternarbeit, Heranführung an andere Berufe, Mädchenarbeit

Interaktionsbeziehungen von Fachkräften im Ausbildungsbereich



Tätigkeiten

- Beratung / Prävention/
Information
- Begleitung/Unterstützung
- Übergangsmanagement
- Gruppenleitung
- Elternarbeit
- Mädchen-/Jungenarbeit
- Netzwerkarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Coaching



GINCO –

Ganzheitliches Integrationscoaching

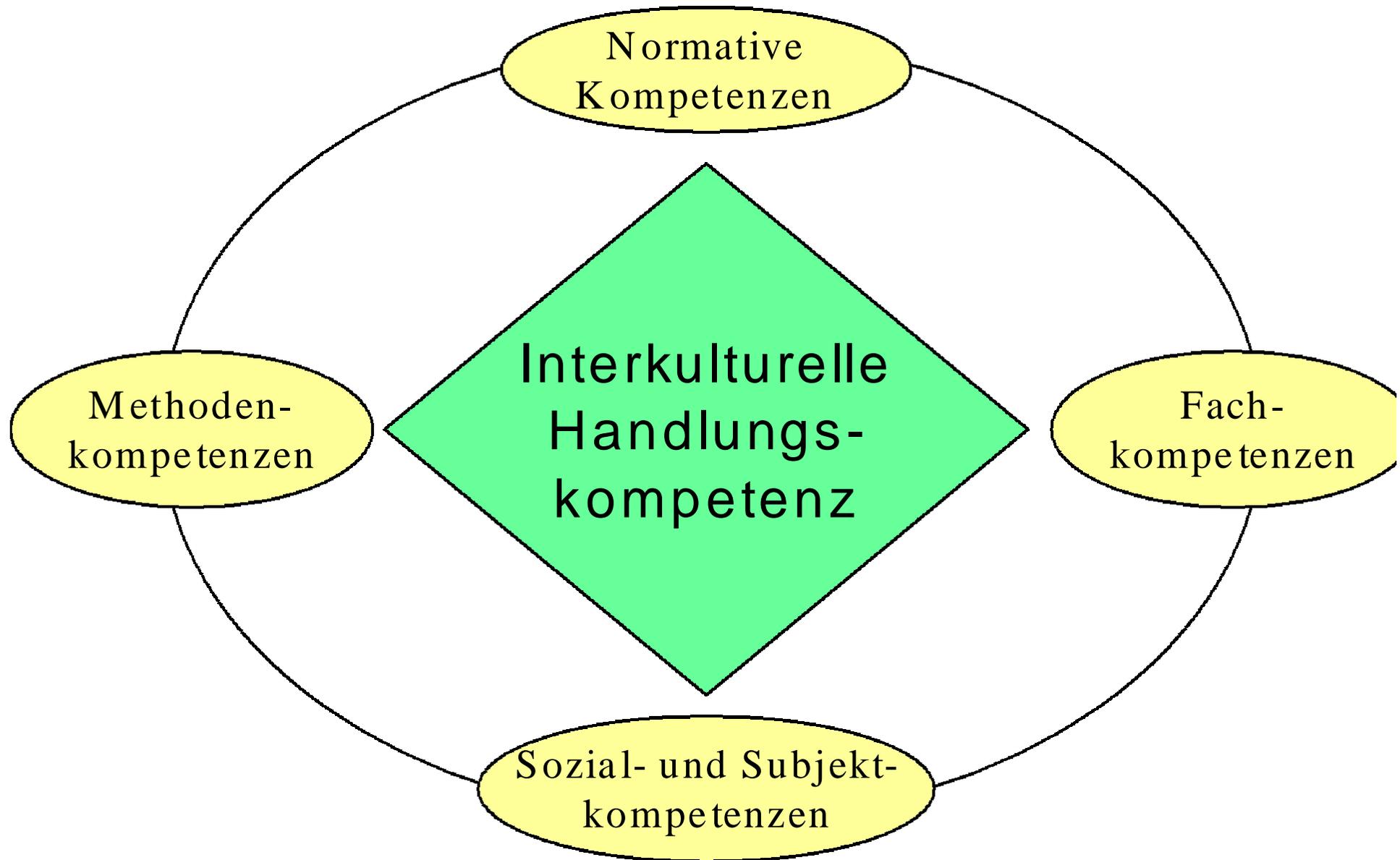
Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen Nürnberg 2010

- **Zielgruppe:** Jugendliche mit besonderem Förderbedarf beim Übergang von berufsvorbereitenden Bildungsgängen in den 1. Arbeitsmarkt (60-90% jugendliche Migranten)
- **Ziel:** durch Beratung, Betreuung und Förderung Integration in ersten Arbeitsmarkt erreichen
- **Aufgabe** des Coach: individuellen Handlungsbedarf feststellen, Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sicherstellen, Jugendliche zu selbstbestimmtem Handeln im Berufswahlprozess befähigen

Durchführung des Modellprojekts

Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen Nürnberg 2010

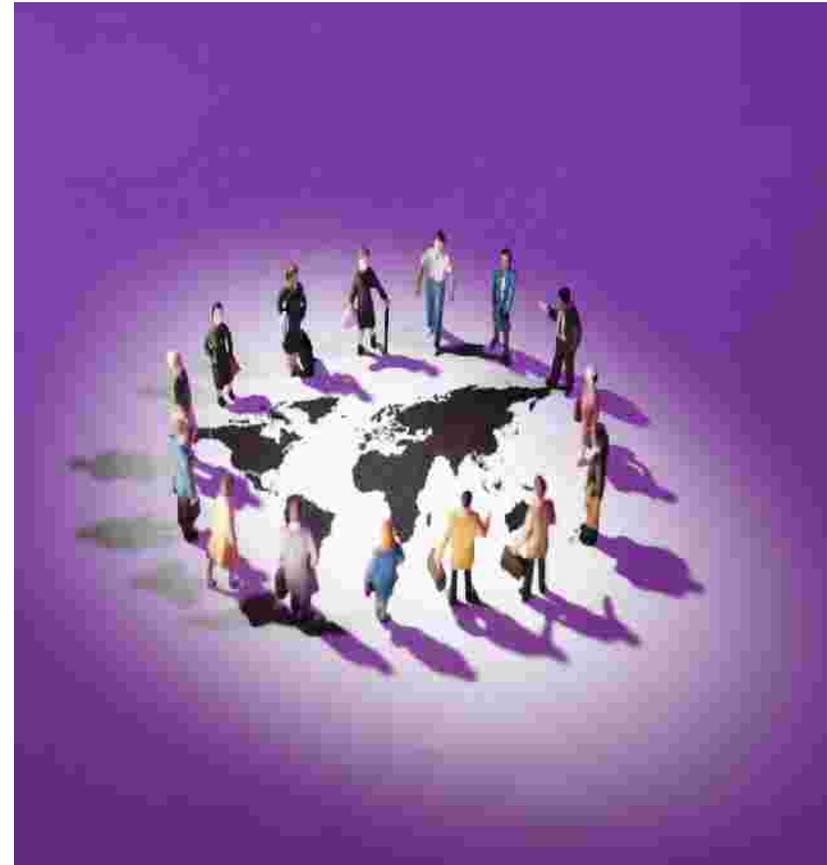
- 14 Standorte
- Jeweils 20-23 Teilnehmende (2008/2009 und 2009/2010)
- 20 Coaches (überwiegend päd. Berufe, interkulturelle Kompetenz erforderlich)
- Ort: Schulen, Bildungsträger
- Coaching-Prozessmodell: Einstiegs- und Kontaktphase/ Vereinbarungs- und Kontraktphase/ Haupt-/Arbeitsphase Situationsanalyse und Diagnose/ Veränderungs-Interventionsphase/ Evaluation/ Abschluss
- Positive Bewertung des Modells durch die Akteure (Prävention im Hinblick auf Abbrüche)
- Keine Zahlen über die Vermittlungserfolge



Sozial- und Subjekt Kompetenzen

Beispiele

- Personenzentrierte Haltung versus Instrumentenkoffer
- Empathie
- Multiperspektivität
- Selbstreflexivität
- Kommunikative Kompetenzen
- Frustrationstoleranz
- Ambiguitätstoleranz



Selbstreflexive Kompetenzen

**sich der eigenen kulturellen Prägungen
und Mehrfachzugehörigkeiten bewusst
werden**

**Ethnozentrische Anteile
der eigenen Denk- u.
Wahrnehmungsmuster
erkennen**

**Umgang mit eigener
Irritation und Befremdung
lernen**

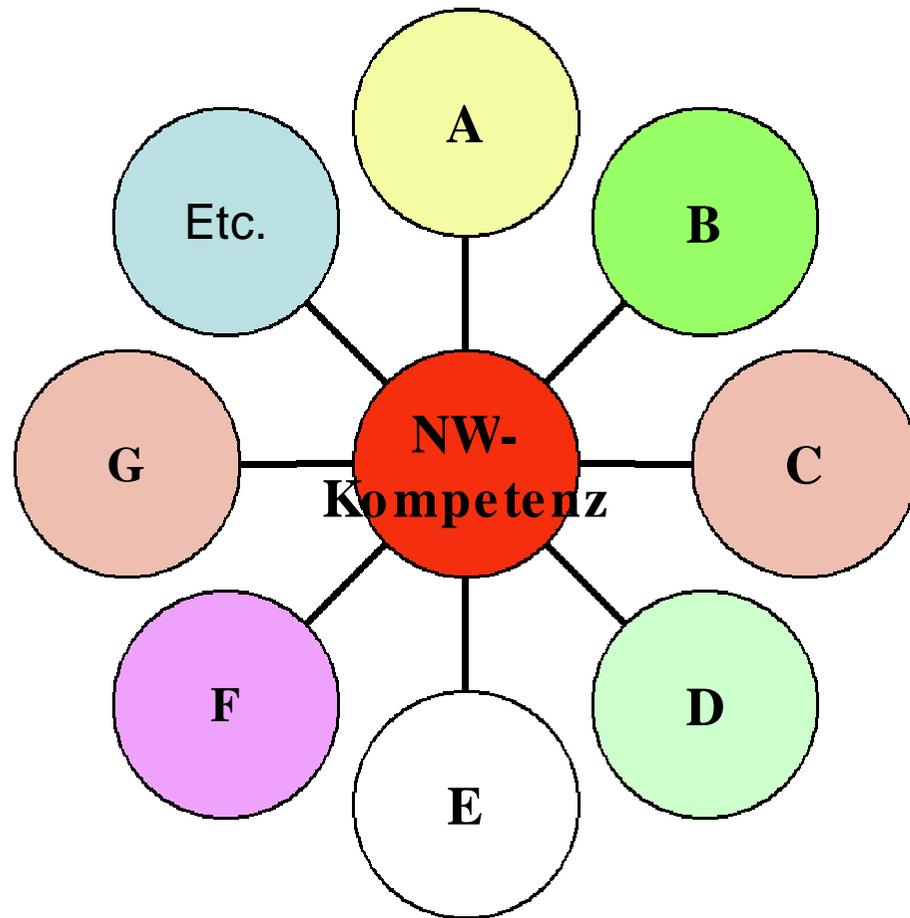
Soziale Kompetenzen

- Mehrsprachigkeit und herkunftskulturelles Wissen bei den Jugendlichen als **Potenzial** wahrnehmen und fördern
- Sensibel für kulturelle Differenzen sein (im familiären Milieu erworbene Lernstile)
- Sich auf unterschiedliches Sprachniveau (DaZ) einlassen, Hemmungen beachten
- die Chancen von **Flexibilität** aufgrund von **Mehrfachzugehörigkeiten** erkennen und nutzen
- Coaching (z.B. **Ganzheitliches Integrationscoaching**)

Normative Kompetenzen Antidiskriminierungsarbeit

- Vorurteile, rassistische Zuschreibungen, Diskriminierung unter Jugendlichen sensibel wahrnehmen, Gegenstrategien entwickeln
- Empowerment –Ansätze im Hinblick auf erfahrene Diskriminierung entwickeln
- Dialog mit den Arbeitgebern über Stärken der Jugendlichen und Kriterien d. Personalauswahl führen
- Kritische Revision von scheinbar neutralen Testverfahren bei der Bewerberauswahl anregen

Methodenkompetenz - Vernetzung



- A. Mentorensystem
 - B. MSO
 - C. Arbeitgeber
 - D. Migrationsfachdienste
 - E. Schulen
 - F. Eltern
 - G. Arbeitsagentur, ARGE
Kammern
- etc.

Schlüsselthemen- Fachkompetenz	Gesellschaftliche Entwicklungen	Handlungs- strategien
Exklusion-Inklusion	Ausgrenzungen im ökonomischen, politischen, rechtlichen, sozialen und kulturellen Bereich	Empowermentstrategien, Partizipation der Betroffenen, Selbstorganisation
Homogenität-Heterogenität	Ethnonationale Vorstellungen versus Diversität in der Gesellschaft / Mehrfachzugehörigkeiten	Anerkennungskultur Lebenswelt- und Ressourcenorientierung Interkulturelle Kompetenzen
Diskriminierung – Anerkennung	Vorurteile, Stigmatisierung von Fremden, Islamophobie, Rassismus, Gewalt	Empowerment, Antidiskriminierung Gewaltprävention, Resilienzförderung

Strukturelle Veränderungen

- Interkulturelle Kompetenzen im Rahmen von Organisationsentwicklung aufbauen
- Zersplitterte Förderlandschaft beseitigen
- Befristete Projekte in Regelangebote überführen