



Interkulturelle Kompetenz – Herausforderung für das Ausbildungspersonal

DGB-Tag der Berufsbildung
„Integration von Geflüchteten in
Ausbildung“
Berlin, 04.11.2016

Präsentation:
Frank Schott
Geschäftsführer
ARBEIT UND LEBEN Sachsen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

- Staatlich anerkannte und landesweit tätige Organisation der politischen und sozialen Jugend- und Erwachsenenbildung in gemeinsamer Trägerschaft DGB/Einzelgewerkschaften und des SVV/Volkshochschulen
- Formate:
 - Beratung und Begleitung, Seminare, Workshops, Vortragsreihen , Exkursionen
- Themen u.a.:
 - Seit 1998 Externes Ausbildungsmanagement (z.B. JOBSTARTER)
 - Interkulturelle Öffnung von Unternehmen und Einrichtungen
 - KAUSA-Beratungsstelle (Integration Geflüchtete in Ausbildung)
 - Wegweiserkurse für Geflüchtete

Warum Ausbildung von Geflüchteten?

- Mangel Fachkräftenachwuchs im dualen System
- Echte Potenziale
- International aufgestellte Unternehmen
- Gesellschaftliche Verantwortung

Eisbergmodell der Kultur



Interkulturelle Kompetenz - Wozu?

Wahrnehmen



Interpretieren



Bewerten



Handeln



**Handlungsfähigkeit
und Verständigung in
interkulturellen Situationen
(wieder)herstellen**

Beispiele aus der Praxis (Azubi aus arabischem Raum)

Konfliktfeld: Verständnis von Ausbildung

Kulturelle Prägung: Nach der Schule wird studiert, wer das nicht schafft, ist gescheitert

Umgang vor Integration in Ausbildung:

- Erläuterung des deutschen Berufsbildungssystems
- Gute Beispiele (Wichtige Personen ohne Studium)
- Verweis auf Verdienst in Ausbildung und Steigerung nach Ausbildung

Beispiele aus der Praxis (Azubi aus arabischem Raum)

Konfliktfeld: Loyalität

Kulturelle Prägung: Loyalität gilt Personen gegenüber, nicht Unternehmen

Umgang im Unternehmen:

- Auswahl Ausbilder mit starker Persönlichkeit
- Wird als „Ersatzvater“ angesehen → hohe Identifikation

Beispiele aus der Praxis (Azubi aus arabischem Raum)

Konfliktfeld: Religiöse Feste

Kulturelle Prägung: Religiöse Feste haben zeitlich „Vorrang“

Vereinbarung im Unternehmen:

- Azubi kann bei vorher besprochenen Anlässen weniger arbeiten
- Muss Arbeit aber später nachholen

Beispiele aus der Praxis (Azubi aus arabischem Raum)

Konfliktfeld: Unpünktlichkeit

Kulturelle Prägung: Andere Wahrnehmung von Zeit (im Vgl. zu westlichen Ländern)

Thematisierung im Unternehmen:

- Erläuterung der Bedeutung von Pünktlichkeit in unserer Arbeitskultur auf einer begrifflichen Ebene, die Verständnis ermöglicht: Unpünktlichkeit wird als respektlos und unhöflich wahrgenommen

Beispiele aus der Praxis (Azubi aus arabischem Raum)

Weitere Beispiele aus dem Alltag

- Anbieten: Das Angebot, etwas anzunehmen, wird zunächst ausgeschlagen, erst beim Dritten mal angenommen
- Bei Problemen in der Ausbildung: Der Ausbilder bittet den Vater zum Gespräch

...

Geeignete Formen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals durch Externe

- „Klassische“ Qualifizierungen
 - Ein- und mehrtägige Seminare/Workshops
 - Geeignet zur Sensibilisierung/Grundlageninformation
 - Ausbildungspersonal...
 - wird sensibilisiert für die familiäre und rechtliche Situation von Geflüchteten
 - erhält einen Kompetenzaufbau im Bereich Flucht, Migration und Leben im Exil
 - erhöht seine Handlungsfähigkeit in interkulturellen Problemfeldern

Geeignete Formen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals durch Externe

- Qualifizierung auf der Ebene betrieblicher Personalentwicklung
 - Beispiel ARBEIT UND LEBEN: Qualifizierung von Integrationsbegleitern
 - Thematische Kompetenzträger im Unternehmen

Beispiel Qualifizierung Integrationsbegleiter

4 Tage, Bestandteile:

1. Integration und Integrationsbegleitung
 - Integration – Bedeutung allgemein und im Unternehmen
 - Begriffsdefinition und Rolle
2. Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung
 - Kultur und Kulturstandards – Bedeutung eigener und fremder Kultur
 - Interkulturelle Kommunikation – Besonderheiten, Gesprächsführung, Techniken
 - Konflikte im Kontext interkultureller Begegnungen
 - Willkommenskultur im Unternehmen etablieren

Beispiel Qualifizierung Integrationsbegleiter

4 Tage, Bestandteile:

3. Der Begleitprozess

- Integrations- und Einarbeitungsprozess
- Vorbereitung der Integrationsbegleitung
- Gesprächsführung

4. Praktische Umsetzung

- Praxisbeispiele

Im Anschluss: Treffen aller 6-8 Wochen in kleiner Runde (kollegiale Beratung),
Abschlussveranstaltung nach ca. 6 Monaten

Geeignete Formen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals durch Externe

- Einbindung in die AEVO-Vorbereitungskurse
 - Beispiel ARBEIT UND LEBEN: Entwicklung eines Zusatzmoduls (ca. 20-25h)

Beispiel Zusatzmodul AEVO-Kurs

1. Erhebung Ist-Stand Auszubildender u.a. zu
 - Herkunftsland, Qualifikationsniveau, Sprachniveau, Familiärer Hintergrund, Wohnverhältnisse, Religion
2. Grundsensibilisierung für den Begriff „**Kultur**“
 - Siehe z.B. Eisbergmodell
3. Wissen über typische kulturelle Unterschiede (allgemein und spezifisch)
 - Kulturstandards wie Zeitverständnis/Zeitempfinden
 - Hierarchiedenken, Kommunikationsstil
 - Einordnung der eigenen Person/Prägung
 - Verhältnis zu/in Gruppen (individualistisches/kollektivistisches Denken)
 - Bewusstsein für die eigene Unternehmenskultur

Beispiel Zusatzmodul AEVO-Kurs

4. Kommunikative Kompetenzen in sprachlich schwierigen Bedingungen
 - Sprachsensibilität (Wie rede ich, Wie sind meine Sätze, Wie drücke ich mich aus?)
 - Hilfreiche Lehr- und Lernmethoden (Bilder, Piktogramme, Filme, Übersetzungen)
 - Den richtigen Ton treffen (Kommunikationsstil)
 - Wirksames/konstruktives Feedback geben
 - Nonverbale Kommunikation verstehen und nutzen
5. Umgang mit Konflikten
 - typische Konflikte in (interkulturellen) Gruppen
 - kritische Gespräche und Mediation

Beispiel Zusatzmodul AEVO-Kurs

6. Pädagogische Umsetzung der Ausbildung

- Zielgruppenspezifische Didaktik
- Förderung der Lernbereitschaft
- Tandemmodelle

7. Rechtliche Rahmenbedingungen, zuständige Akteure

- Rechtliche Grundlagen zur Ausbildung und Lebensgestaltung der Geflüchteten
- Instrumente, Akteure, Partner

Geeignete Formen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals durch Externe

- Regelmäßige Erfahrungsaustausche von Ausbildungspersonal
 - Angereichert mit 1-2 Experten/Expertinnen
 - Eingehen auf spezifische Fälle möglich

Geeignete Formen der Begleitung

- Begleitung der Ausbildung durch externe Fachkräfte
 - EXAM
 - Arbeitsmarktmentoren
 - Mentoring (z.B. SES)
 - abH
 - AsA

Ausblick

- Wir beschäftigen uns aktuell stark mit der Qualifizierung und Begleitung der Ausbilder/-innen in der berufspraktischen Ausbildung
- Aber: Ausbildungspersonal an Berufsschulen muss ebenfalls in den Fokus genommen werden!



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

ARBEIT UND LEBEN Sachsen
Löhrstraße 17
04105 Leipzig

Telefon: 0341 71005-0
Fax: 0341 71005-55

Web: www.arbeitundleben.eu