

Konzeption zur Ausbildung interkultureller personaler Kompetenzen

zweijährige Ausbildung interkultureller persönlicher Deutungs- und Handlungsfähigkeiten im interkulturellen Lernsystem

Was verstehen wir unter "interkulturelle personale Kompetenz"?

Zusammengefasst bezeichnen wir interkulturelle personale Kompetenz als die Fähigkeit, ethnozentrierte Deutungs- und Handlungsmuster an sich selbst und anderen zu erkennen und diese durch ethnorelative Deutungs- und Handlungsmuster ersetzen zu können, die längerfristig und idealerweise ethnozentriertes Verhalten immer unwahrscheinlicher machen.

Grundlegend gehen wir davon aus, dass alle individuell biographischen Entwicklungsprozesse auch von stereotypen Deutungs- und Handlungsmustern geprägt sind, die sich in jeder interkulturellen Kommunikation bemerkbar machen. Denn eine Kommunikation ohne Rückgriff auf bisherige erfolgreich erlebte Erfahrungen (dazu gehören auch Vorurteile und Stereotypen) ist unseres Erachtens nicht möglich.

Unverständnis, Missverständnisse, Reibungen und Konflikte entstehen erst dann und dort, wenn kulturelle Differenzen in Kontakt miteinander treten und sich als solche bemerkbar machen und auswirken können.

Kulturelle Differenzen ermöglichen und behindern zugleich die sozialen Handlungen von Individuen, was z.B. dann geschieht, wenn sich in der Kommunikation einander unbekannter Menschen zwangsläufig auch deren Vorurteile und stereotype Verhaltensmuster zeigen und auswirken. Was Menschen erleben, deuten und bezeichnen sie passend zu ihrer Interpretation als Realität.

Und auf das, was wie als Realität gedeutet und bezeichnet wird, werden Menschen wiederum handelnd reagieren, um ihre Welt-Sicht und Interpretation zu bestätigen.

Deshalb liegt der Schwerpunkt der Ausbildung "interkultureller personaler Kompetenzen" auf **Erweiterung und Veränderung individueller interkultureller Deutungs- und Handlungskompetenzen.**

Kommunikationsfähigkeiten werden dabei als wesentliche Handlungskompetenz verstanden. Die Veränderung von Deutungs- und Handlungsmustern zielt auf eine ethnorelative Welt-Sicht, die sich im Wesentlichen an den Kriterien des Modells von Milton Bennett und Mitchell Hammer orientiert.

Woraus besteht "interkulturelle personale Kompetenz"?

Um "interkulturelle personale Kompetenz" konkret beschreiben zu können, beantworten wir folgende Frage: Welches Verhalten zeigen Menschen aller möglichen kulturellen, historischen, politischen, nationalen, religiösen und sprachlichen Herkunft, um von anderen Menschen in interkulturellen Situationen als interkulturell kompetent bezeichnet zu werden?

Stabilität und Flexibilität der Persönlichkeit:

- Bereitschaft zu Verunsicherung, Hinterfragen der eigenen Verhaltensweisen, Selbsterkenntnis und zum Lernen bezüglich der eigenen Person (Beobachtung der eigenen Verhaltensweisen, Auswirkungen von Prägungen, Vorerfahrungen und Vorurteilen)
- Bereitschaft und Fähigkeit, dem interkulturellen Geschehen die eigenen Kompetenzen zur Verfügung zu stellen und sich zugleich als interkulturell lernende Person zu verhalten und zu beobachten
- Bereitschaft, die eigenen Führungsfähigkeiten im interkulturellen Kontext zur Verfügung zu stellen (z.B. nicht auf Aktivitäten einer sogenannten "Autorität" zu warten, die das beobachtete Durcheinander regeln wird, sondern den erkannten Regelungsbedarf selbst zu kommunizieren und Regelungsvorgänge als erforderlichen interkulturellen Prozess zu begreifen und zu praktizieren)
- Bereitschaft, den eigenen Einfluss auf interkulturelle Phänomene zu beobachten und diesen Einfluss gezielt und deutlich (als soziale, kulturelle und politische Aktivität) zu vertreten
- Fähigkeit, sich selbst und anderen die beobachteten interkulturellen Phänomene zu erklären; d.h.: sorgfältige Kenntnis eigener Erklärungsmodelle, die sich aus der fortlaufenden Erklärung eigener Lebenspraxis speisen und die sich deutlich von bloß verlautbarten Theorien unterscheiden
- Bereitschaft und Fähigkeit, in der aktuellen interkulturellen Situation Rollenflexibilität und Rollendistanz zu üben, wodurch sich der Blick auf die Situation erweitert und schärft. Dadurch vermehrt sich die Anzahl möglicher Erklärungsoptionen und die Haltung der eigenen Person wird zugleich stabil und flexibel.
- Bereitschaft zur Überprüfung der eigenen Haltung (Entwicklung interkultureller Feinfühligkeit) anhand bewährter Modelle (Bennett/Hammer), durch Feedback und durch fortlaufende wohlwollend-kritische Selbst-Beobachtung in interkulturellen Kontexten.

Wir betrachten es als illusorische Annahme, daß einmal erworbene und bestätigte Sensitivität unverändert erhalten bleibt. Sie wird in jeder Situation neu erprobt und gelegentlich an ihre Grenzen gelangen müssen, um die persönliche Haltung als lebendige Haltung weiterhin zu entwickeln. Es handelt sich unseres Erachtens um prozessual wirkungsvolle Kompetenzen. Ibs. in Krisensituationen, die in Begegnungen im Rahmen chronischer Konfliktsituationen (z.B. angesichts palästinensischer und israelischer Differenzen) vermutlich Auswirkungen zeigen würden, wird sich zeigen, ob die nach Bennett und Hammer beschriebenen Sensitivitätsfaktoren praktiziert werden oder ob erneut ethnozentrische Verhaltensmuster auftreten.

- Als Basisfaktoren zur Erfassung interkultureller personaler Kompetenz = Stabilität und Flexibilität einer autonomen und interkulturell sensitiven Persönlichkeit stimmen wir mit den von Bennett und Hammer bezeichneten und beschriebenen drei ethnorelativen Faktoren überein:

1. **Akzeptanz von kultureller Differenz** = die eigene Kultur wird als eine von vielen möglichen komplexen Weltansichten aufgefasst und erfahren. Akzeptanz schließt Bewertung nicht aus. Wahrgenommene kulturelle Differenzen mögen negativ bewertet werden, aber die Bewertung ist nicht ethnozentrisch. Akzeptierende Menschen verhalten sich neugierig und respektvoll gegenüber kultureller Differenz.
2. **Anpassung an kulturelle Differenz** = Erleben und Erfahrung einer anderen Kultur führen zu Einsicht und einem der anderen Kultur gegenüber angemessenen Verhalten
Die eigene Weltansicht erweitert sich und schließt Konstrukte anderer Weltansichten ein. Menschen, die sich anpassen können, sind fähig, mit anderen Augen auf die Welt zu schauen. Sie können ihr Verhalten angemessen verändern, um effektiver in einer anderen Kultur kommunizieren zu können.
3. **Integration kultureller Differenz** = die Erfahrung und das Erleben von sich selbst erweitern sich, indem Bewegungen innerhalb und außerhalb kultureller Weltansichten eingeschlossen werden. Integrierende Menschen beschäftigen sich häufig mit Themen, die sich auf ihre eigene kulturelle Marginalität beziehen. Diese Kompetenz ist nicht notwendigerweise besser als Anpassung in den meisten Situationen, in denen interkulturelle Kompetenz gefordert ist, aber Integration ist gängig unter nicht dominanten Minderheitsgruppen, langfristig Verbannten und sog. "globalen Nomaden".

Bereitschaft und Fähigkeit zur Verständigung:

- Der Gestaltung verbaler und nonverbaler Kommunikation sowie der Sprachmittlung werden als Geschehen und Kompetenz ein hoher Wert beigemessen.
- Kommunikation und Sprachmittlung werden nicht rhetorisch oder theoretisch oder als bloß organisatorisches Problem verstanden (Ist der Dolmetscher da? Na, dann ist ja alles klar!), sondern es wird als erforderlich betrachtet, dass alle Beteiligten zur gegenseitigen Verständigung in der Situation beitragen können und dass das alle Beteiligten im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch tun.
- Bereitschaft zur Vertiefung der Fähigkeiten, sich auch mit Hilfe von Fremdsprache(n) zu verständigen. (z.B. nicht zu zögern, auch mit unvollständigen Sprachkenntnissen aktiv zu werden anstatt erforderliche Verständigungsversuche zu unterlassen oder bei beobachteten Missverständnissen bzw. Fehlinterpretationen nicht aktiv zu werden)

Bereitschaft und Fähigkeit zu beobachten und zu handeln:

- multiperspektivische Beobachtung interkultureller Situationen: Beobachtung des Ganzen, der Untergruppen, der Einzelnen und sich selbst, ohne in der Situation Zweck, Thema und Ziel der Veranstaltung aus den Augen zu verlieren
- Beobachten und Erkennen unterschiedlicher Interessen unterschiedlicher Fraktionen (durch Kultur, Sprache, Nationalität, politische u.a. Orientierung), ohne eigene Interessen höher oder geringer als die Interessen der anderen zu bewerten und ohne die eigenen oder die Interessen anderer aus den Augen zu verlieren
- angemessenes Kommunizieren der eigenen Beobachtungen, so dass sie zweck- und zielgebunden für die an der Situation beteiligten Menschen hilfreich sein können

- Beobachten und Erkennen, dass und wie interkulturelle Fraktionen (sowie deren Annäherung bzw. Distanzierung) situativ Beziehungsqualität prägen, ohne unterschiedliche Positionen sogleich wertend zu polarisieren oder vorschnell zu relativieren
- Bereitschaft und Fähigkeit, zu einem angemessenen Zeitpunkt in angemessener Form Beobachtungen mitzuteilen, wodurch Anwesende zu Metakommunikation angeregt werden (Wer sind wir denn? Was wollen wir erreichen? Wie reden wir hier miteinander? ...)
Metakommunikation schafft Sprache über Selbstverständnis, Beziehungen, gegenwärtige Befindlichkeiten und die Ziele der Gruppe. Metakommunikation kann die Arbeitsfähigkeit der Gruppe fördern, wenn diese Form der Kommunikation zum passenden Zeitpunkt und in angemessener Form angeregt wird.

Das Ausbildungskonzept

Dieses Ausbildungskonzept interkultureller personaler Kompetenzen wurde auf der Basis des systemtheoretisch fundierten Beratungs-, Lehr- und Lernansatzes Situationsdynamik entwickelt und formuliert. Situationsdynamik beschreibt zunächst ihren theoretischen, didaktischen und ethischen Hintergrund (siehe hierzu auch Informationen und Aufsätze unter www.Situationsdynamik.de).

Die wesentlichen Theoriebezüge von Situationsdynamik können unter folgenden Aspekten zusammengefasst werden:

- systemtheoretisch fundierte Beratungsansätze
- Erkenntnisse sozialpsychologischer Feldforschung
- theoretische Grundlagen und Praxis der Handlungsforschung
- Grundlagen einer kompetenz- und ressourcenbezogenen Erwachsenenbildung
- Beratungs- und Lernprozesse zur Praxis der Selbstorganisation (Selbststeuerung in sozialen Systemen)

Auf dieser Basis wurden unterschiedliche Beratungs-, Lehr- und Lernkonzepte zur Verfügung gestellt, die zur Ausbildung von OrganisationsberaterInnen, SupervisorInnen, TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen dienen. Darüber hinaus dient diese theoretisch fundierte Basis zur Formulierung und Konzeptbildung anderer Beratungs- und (Aus-)Bildungsprozesse, deren wesentliches Anliegen es ist, eine kompetenz- und ressourcenbezogene Arbeitsweise zu praktizieren.

Der Situationsdynamik-Ansatz dieser interkulturellen Kompetenzausbildung ist an den wesentlichen didaktischen Merkmalen zu erkennen, die im folgenden im Ablauf der chronologisch aufeinander aufbauenden Ausbildungsschritte beschrieben werden:

Interkulturelle Gruppe als Lernsystem auf Reisen

Die Teilnehmenden sind Mitglieder einer Ausbildungsgruppe, die sich aus Frauen und Männern aus unterschiedlichen Kulturen, mit unterschiedlicher Sprache und unterschiedlicher nationaler Zugehörigkeit zusammensetzt.

Das interkulturelle Lernsystem arbeitet vertraglich abgesichert 2 Jahre mit der Organisation zusammen, die diese Ausbildung veranstaltet, die AusbildungsleiterInnen beauftragt und für die Qualität der Ausbildung verantwortlich zeichnet. Das Lernsystem besteht also aus Veranstalter-Organisation, Ausbildungsleitung, Gruppe und jeweils kooperierenden Institutionen. Die Gruppe trifft sich mit ihrer Leitung zu allen Ausbildungsschritten in Tagungshäusern/ Kulturhäusern/Jugendhotels etc. in je einem Heimatland bzw. kulturspezifischer Länder-Region ihrer Mitglieder.

- **D.h.:** Die Ausbildung besteht in allen Teilen aus konkret praktizierter interkultureller Zusammenarbeit zwischen veranstaltender Organisation, Leitung der Ausbildung und allen Mitgliedern der Gruppe, die auch untereinander kooperieren und ihrerseits als Organisatoren von Ausbildungs-Trainings in ihrem Herkunftsland bzw. ihrer kulturspezifischen Region aktiv werden.

Einzelne Gruppenmitglieder übernehmen Funktionen und Rollen als Kooperationspartner der Ausbildungsorganisation, indem sie die Durchführung eines Ausbildungs-Trainings in ihrem national, kulturell und sprachlich vertrauten Kontext im Auftrag der Ausbildungsorganisation und als Mitglied des Lernsystems planen sowie die Rahmenbedingungen vor Ort während des Trainings koordinieren.

Auch zwischen den Präsenz-Phasen (mindestens 4 Ausbildungstrainings) gibt es Lern- und Ausbildungsschritte, die von allen Gruppenmitgliedern umgesetzt werden und nur in direkter Kommunikation und Kooperation mit anderen Mitgliedern und Leitung des Lernsystems realisiert werden können.

- **D.h.:** Die über 2 Jahre fortgesetzte interkulturelle Zusammenarbeit zwischen ausbildender (und den Rahmen gewährleistender) Organisation, Ausbildungsleitung und Gruppe bietet den Rahmen für einen hochkomplexen individuellen, sozialen und organisationalen interkulturellen Lernprozess.

Die erforderlichen Problembewältigungen z.B. von Konflikten (aus kulturellen Differenzen, Stereotypen, kulturellen, historischen, politischen und sprachlichen Kommunikationsschwierigkeiten u.v.a.m.) fördern Ressourcen, Kompetenzen, Deutungs- und Handlungsalternativen der Beteiligten zutage.

Interkulturelles Lernen zeigt sich im fortgesetzten Prozess des Lernsystems in der Qualität der Problembewältigung, der Deutlichkeit der Kommunikation, der Zielgerichtetheit und Qualität der Kooperation, in einer wachsenden interkulturellen Beweglichkeit der Individuen, die zugleich ihre Autorität als soziale Wesen in der Gruppe, als Kooperationspartner der Ausbildungsorganisation und als lehrende und lernende Menschen in Kooperation mit der Gruppenleitung erproben und vertiefen.

- **D.h.:** Die konkrete Zusammenarbeit zwischen Organisation, Leitung der Ausbildung und Gruppe, die den Lernprozess als interkulturelles Lernsystem erlebt und gestaltet, gewährleistet den Rahmen der Ausbildung und prägt zugleich Themen sowie Arbeitsinhalte des Lernsystems.

Die Plenarphasen des Lernsystems werden durchgehend als Situationsdynamik-Trainings gestaltet. Insgesamt sind vier Ausbildungs-Trainings vorgesehen, die davon leben, dass alle Mitglieder des Lernsystems das Prinzip der Selbstorganisation praktizieren und auch in der didaktischen Ausgestaltung der Trainings in verschiedenen Formen aktiv werden.

Wie im Gruppendynamik-Training steht die Arbeit der Gruppe im Hier und Jetzt immer im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Das aktuelle Erleben, die Bewältigung und Gestaltung des Gruppenprozesses durch alle daran Beteiligten wird zum Thema, Inhalt und Ziel der gemeinsamen lehrenden und lernenden Arbeit.

- **5-tägiges Basis-Training:**

interkulturelle Gruppenentwicklung, Leitungs- und Gruppenfunktionen, Beobachten, Erkennen und Intervenieren interkultureller Gruppenphänomene, interkulturelle Beziehungen gestalten

- **5-tägiges Kooperations-Training:**

Planung, Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von Team-Arbeit im Lernsystem, Gestaltung von Arbeitseinheiten des Trainings durch Mitglieder-Teams, Qualität interkulturell gemischter bzw. nicht gemischter Teamarbeit, Kooperation innerhalb des Teams üben, Kooperation zwischen Lernsystem und Team üben, als Team mit der Gruppe kooperieren, unterschiedliche organisationale Perspektiven erleben und Rollenflexibilität üben

- **5-tägiges Training persönlicher interkultureller Kompetenzen:**

Reflexion bisheriger Lernprozesse unter interkulturell-gruppendynamischen, organisationalen, kollegialen und persönlichen Entwicklungs-(=biographischen) Aspekten. Die Reflexion und vertiefte Arbeit mit den persönlich interkulturellen Kompetenzen geschieht auf Basis der zuvor erstellten Konzeptionsarbeit aller Gruppenmitglieder, welche durch die Leitung mit Feedback und Empfehlungen versehen zur Vorbereitung dieses Trainings dienen.

Die Mitglieder können sich dank der Aufmerksamkeit der interkulturellen Gruppe intensiv mit ihren aktuellen interkulturellen Erfahrungen zeigen und auseinandersetzen. Und sie können anhand deutlich werdender Grenzen nächste Lernschritte angehen.

Die Auseinandersetzung in der Gruppe wird im Verlauf der vier Trainings zunehmend persönlicher, die Entwicklungsrichtung geht von Sozialspektion (Gruppe, interkulturelle Kontexte, Kulturen, soziale Phänomene, Kooperation beobachten) immer stärker Richtung Introspektion (sich selbst mit eigenen Mustern, Rollen, Möglichkeiten, Grenzen, Kompetenzen und der eigenen Geschichte zeigen).

- **5-tägiges Intentions-Training:**

auch genannt: "Abschied in die Zukunft", Reflexion des gesamten Lernprozesses mit Blick auf die Entwicklung des interkulturellen Lernsystems und auf die persönlichen Lernprozesse mit Blick auf eigene konkrete zukünftige interkulturelle Aktivitäten.

Dazu gehören auch Konsequenzen, welche die Einzelnen aus dem Ausbildungsprozess bereits gezogen haben und weiterhin gezielt anvisieren. Die Reflexion und vertiefte Arbeit mit den persönlichen interkulturellen Kompetenzen geschieht auf Basis der zuvor erstellten Selbstgutachten aller Gruppenmitglieder, wiederum durch die Leitung mit Feedback und Empfehlungen versehen. Die Ausbildung endet mit Vergabe der Zertifikate, sofern alle Ausbildungsschritte nachweislich vollzogen worden sind und mit der Verabschiedung aus dem Lernsystem, das nach diesem Training endet.

Die Zwischenarbeitsschritte im Lernsystem

- werden durchgehend als konkrete Kooperationsübungen auf allen oben genannten organisationalen Ebenen gestaltet.
- Sie unterstützen die Einzelnen bei der Beschreibung und Konkretisierung ihrer interkulturellen Kompetenzen.
- Sie dienen zur Vertiefung der interkulturellen Kommunikation und Kooperation.
- Sie setzen die Trainings-Lernprozesse fort und vertiefen sie dadurch.
- Sie dienen zur Vorbereitung eigener öffentlich geplanter interkultureller Aktivitäten, die von den Mitgliedern des Lernsystems organisiert, koordiniert und geleitet werden sollen.
- Sie helfen bei der Nachbereitung der selbst initiierten Veranstaltung.
- Sie unterstützen dabei, sich selbst als interkulturell aktives soziales Wesen zu betrachten und dafür Sprache zu finden (Selbstgutachten).
- Sie organisieren einen fortlaufenden Feedback-Prozess für alle Beteiligten im Verlauf von 2 Jahren, der nicht zuletzt dazu beiträgt, den persönlichen Blickwinkel auf einen weiter gespannten persönlichen Welt-Blickwinkel auszudehnen.

Im 1. Training beginnt bereits die Teambildung zur Vorbereitung des 2. Trainings, so dass am Ende des 1. Trainings mindestens 1 Team sich gefunden hat, um die Anfangsphase des Kooperations-Trainings in Eigeninitiative gestalten zu können.

Das Team kooperiert in der Vorbereitung und Durchführung mit der Leitung. Koordination und Durchführung von Vorbereitungstreffen werden in Selbstorganisation gestaltet. Leitung kann unterstützen, falls das Team um Unterstützung bittet.

nach dem 1. Training:

- Das "Anfangs"-Team bereitet in Eigeninitiative zwei Arbeitseinheiten je 90 Minuten vor, Thema "Anfangssituation und Kooperation der Gruppe".
- Prozeßbeschreibungen über das Training 1: Sprache finden für die Beobachtung von interkulturellen Gruppenphänomenen, für die eigene Beteiligung an dieser Gruppenentwicklung, für interkulturelle Gruppen- und Führungsfunktionen, für Entwicklungstendenzen und Entwicklungsmöglichkeiten der Gruppe und das Selbst-Erleben als Mitglied dieser Gruppe. Die Prozeßbeschreibungen werden anhand eines Fragebogens angefertigt.
- Dazu verabreden sich im 1. Training die Mitglieder der Gruppe jeweils paarweise, sich gegenseitig ihre Prozeßbeschreibungen zuzusenden und (nach ebenfalls vorgegebenen Kriterien) dem Partner/der Partnerin innerhalb eines bestimmten Zeitraums Feedback zu geben.

Im zweiten Training arbeitet das "Anfangs-Team" mit der Gruppe. Die weiteren Teams unter den Überschriften "Kommunikation", "Konflikt", "Abschied" finden sich und beginnen mit ihrer Teamarbeit.

Alle Teams arbeiten je 2 Arbeitseinheiten leitend mit der Gruppe, reflektieren fortlaufend ihre Teamarbeit und bekommen Feedback bzgl. Arbeit mit der Gruppe und bzgl. ihrer Kooperation im Team und mit der Leitung.

nach dem 2. Training:

- Ein oder zwei Gruppenmitglieder übernehmen nach Wahl der Gruppe Funktionen und Rollen als Kooperationspartner der Ausbildungsorganisation, indem sie die Durchführung des 3. Ausbildungs-Trainings in ihrem Land und ihrem kulturell und sprachlich vertrauten Kontext im Auftrag der Ausbildungsorganisation planen sowie die Rahmenbedingungen vor Ort während des Trainings koordinieren.
- Das "Abschieds"-Team trifft sich zur Auswertung seiner Team-Arbeit und versucht selbst einzuschätzen, welche Bedeutung und beschreibbaren Auswirkungen seine Arbeit auf die weitere Arbeit des interkulturellen Lernsystems hatte. Dieses letzte Team wird zu Beginn des 3. Trainings Feedback von der Gruppe und der Leitung bekommen.
- Konzeptionsarbeit: eigene interkulturelle Veranstaltungskonzeption erstellen und zur Begutachtung durch die Ausbildungsleitung bis 8 Wochen vor Veranstaltungsbeginn schriftlich einreichen (mit Leitungsauftrag, Thema, Zielen, Inhalten, organisationalen Rahmenbedingungen etc.)
- Durchführung der selbst geplanten interkulturellen Veranstaltung

Im dritten Training werden die Erfahrungen als Leitung/Co-Leitung der durchgeführten interkulturellen Veranstaltung ausgetauscht, der Blickwinkel der Mitglieder weitet sich spätestens jetzt auf eine potentiell immer mögliche führende, einflussnehmende Sicht von Einzelnen in Organisationen, Gruppen und Teams.

Die kulturelle und persönliche Rollen- und Funktionsvielfalt der Einzelnen wird deutlicher. Auf dieser Basis bekommen alle Gruppenmitglieder den Auftrag, zur Vorbereitung des 4. Trainings ein Selbstgutachten über sich als führende Person in interkulturellen Prozessen zu erstellen. Dazu erhalten die Gruppenmitglieder eine Anleitung.

nach dem 3. Training:

- Ein oder zwei Gruppenmitglieder übernehmen nach Wahl der Gruppe Funktionen und Rollen als Kooperationspartner der Ausbildungsorganisation, indem sie die Durchführung des 4. Ausbildungs-Trainings in ihrem Land und ihrem kulturell und sprachlich vertrauten Kontext im Auftrag der Ausbildungs-Organisation planen sowie die Rahmenbedingungen vor Ort während des Trainings koordinieren.
- Selbstgutachten: Selbstbeschreibung als führende Person in interkulturellen Kommunikationsprozessen auf allen relevanten Ebenen (in Paaren, in Teams, innerhalb und zwischen kulturgebundenen Fraktionen, in dieser interkulturellen Gruppe, mit der Leitung, innerhalb des Lernsystems und mit der Organisation, die für die Ausbildung verantwortlich ist).

Im vierten Training werden unter dem Aspekt der Intentionalität (Beabsichtigung alles Handelns) alle in der Ausbildung durchlaufenen Schritte in die Reflexion einbezogen und die unterschiedlichen Erfahrungen hinsichtlich ihrer Zukunftstauglichkeit auch im Training überprüft.

In der Stabilität und Flexibilität des Auftretens der Mitglieder, in ihren Deutungs- und Handlungsstrategien, die sie in diesem letzten Training einsetzen, zeigen sich beständige, erworbene und erweiterte interkulturelle Deutungs- und Handlungsoptionen, die sich im Verlauf der vergangenen zwei Jahre bewährt haben.

Und es deuten sich weitere Entwicklungspotentiale an, die zumindest ansatzweise bis zur Verabschiedung des Lernsystems formuliert und als Zukunfts-Lernperspektiven gewürdigt werden können.

Zertifizierte Basis-Qualifikation

- Die Teilnahme an den vier Ausbildungstrainings und den Zwischenarbeitsschritten ist für alle Mitglieder des Lernsystems verpflichtend, um einen kontinuierlichen Lernprozess der Gruppe im Verlauf von ca. zwei Jahren gewährleisten zu können und um die Basis-Qualifikation für interkulturelle personale Kompetenzen zu erlangen.
- Wer bereits über langjährige und aktuelle Erfahrungen in der Leitung interkultureller Veranstaltungen verfügt, kann die vorgesehene schriftliche Konzeptionsarbeit zur Vorbereitung einer aktuell geplanten internationalen Veranstaltung als freiwillige Leistung betrachten und je nach Bedarf durchführen.
- Die Konzeptionsarbeit ist jedoch zu empfehlen, um im Verlauf der Ausbildung eine interkulturelle Veranstaltung möglichst reflektiert zu leiten und diese Erfahrungen in den folgenden Trainings weiter zu bearbeiten.
Daraus entwickeln sich erfahrungsgemäß vertiefte Lernprozesse.
- Konzeptionsarbeit und Durchführung einer interkulturellen Veranstaltung sind jedenfalls verpflichtend für alle Teilnehmende ohne oder mit nur gelegentlicher Erfahrung in der Planung und Durchführung interkultureller Veranstaltungen.

Konzeptbeschreibung zur kollegialen Einsichtnahme an TAK-Projektverbund.
Weitere Verwendung kann nach Absprache und in Kooperation mit der Autorin gestattet werden.

Christiane Schmidt, Mannheim, 9.9.2003

Leitung und Konzeption:

Beratungspraxis Christiane Schmidt
Supervisorin (SD), Trainerin (SD)
T 2/12, 68161 Mannheim
Tel.u.Fax: 0621/ 2 99 99 20
mail@Christiane-Schmidt.com
www.Christiane-Schmidt.de