

Projekt

Interkulturell sensible Berufsorientierung

Abschlussbericht

Prof. Rainer Leenen

Alexander Scheitza

Michael Kimmig

Köln, Juni 2017

Einleitung

Von März 2016 bis Juni 2017 führte das Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V. das Projekt „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ (IKSBO) für das Bundesinstitut für Berufsbildung durch. Der vorliegende Abschlussbericht benennt einleitend noch einmal kurz den Auftrag (Kap.1) und fasst die Besonderheiten des Weiterbildungsansatzes des Kölner Instituts zusammen (Kap.2). Gegenstand von Kapitel 3 und 4 sind der strukturelle Aufbau des Projekts sowie die im Rahmen des Weiterbildungsprojektes behandelten Hauptinhalte. Im Kapitel 5 wird die Gruppe der Projektteilnehmer und -teilnehmerinnen näher beschrieben. Kapitel 6 fasst die Ergebnisse der Teil- bzw. Zwischenevaluationen zusammen und stellt die Ergebnisse einer abschließenden Teilnehmendenbefragung dar. Mit einem Resümee des Projektes schließt der Bericht ab (Kap. 7).

1. Auftrag

Das Hauptziel der Seminarreihe „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ (IKSBO) bestand darin, die professionellen interkulturellen Handlungskompetenzen des Bildungs- und Ausbildungspersonals der im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung tätigen Bildungsstätten weiterzuentwickeln. **Das in der Berufsorientierung tätige Personal sollte bessere Fähigkeiten entwickeln, Migrantenjugendliche und insbesondere auch Jugendliche, die im Kontext von Fluchtmigration zugewandert sind, bei ersten Schritten zur sozialen und beruflichen Integration in Deutschland zu unterstützen.**

Die interkulturellen Handlungskompetenzen der an der Seminarreihe teilnehmenden Ausbilderinnen und Ausbilder sollten dabei speziell für

- praxisorientierte Angebote zur beruflichen Orientierung jugendlicher Migranten
- die Durchführung kultur- und diversitätssensibler Potenzialanalysen und wenn möglich auch
- die Anwendung und Weitervermittlung der erworbenen Kenntnisse an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

geschult werden.

Das Weiterbildungskonzept sollte sich im Sinne einer modernen erwachsenengerechten Lernphilosophie auf Prinzipien wie Problem- und Handlungsorientierung, Situierung in berufliche Praxiszusammenhänge und Prozessorientierung des Lernens stützen. Die Seminarreihe sollte nach dem **Blended-Learning-Konzept** angelegt werden, also als System eng aufeinander bezogener Intensiv-Workshops, Lernmaterialien und Möglichkeiten des Online-Lernens konzeptioniert

werden. Dazu sollte die vom Auftraggeber unterhaltene virtuelle Lernplattform („qualiboXX“, im Projektverlauf abgelöst durch „Überaus“), die bei vielen Teilnehmenden und Trägern, die am Übergang Schule-Beruf tätig sind, bereits etabliert war, genutzt werden.

2. Besonderheiten des Weiterbildungsansatzes des Kölner Instituts für interkulturelle Kompetenz e.V. (KI IK)

Der Weiterbildungsansatz von KI IK basiert auf einer Expertise, die auf die jahrzehntelange Entwicklungsarbeit des Forschungsschwerpunktes „Migration und Interkulturelle Kompetenz“ (vormals: Forschungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenz“) der Technischen Hochschule Köln zurückgeht. Die Besonderheit des Ansatzes besteht darin, dass **anspruchsvolle kulturtheoretische Ansätze mit den spezifischen interkulturellen Anforderungskonstellationen unterschiedlicher Berufsfelder verknüpft werden, unter Einbezug ausgefeilter didaktisch-methodischer Designs daraus problemorientierte Lerndesigns entwickelt werden und Weiterbildung in Kooperation mit den Praktikern des Berufsfeldes so realisiert wird, dass Nachhaltigkeit und Praxistauglichkeit erreicht werden können.**

Zu den kulturtheoretischen Ansätzen gehört insbesondere ein komplexes Verständnis von interkultureller Kompetenz und ihrer Vermittlung. Interkulturelle Sensibilität und interkulturelle Kompetenz sind keine abstrakten situationsunabhängigen Kompetenzen, sondern Fähigkeiten der Bewältigung spezifischer Praxissituationen mit einem bestimmten Anforderungsprofil. Eine grundlegende Herausforderung der Weiterbildungsreihe besteht also erstens darin, die spezifischen interkulturellen Problemkonstellationen in der Berufsorientierung zu identifizieren. Die Fortbildung auf dieses Anforderungsprofil ausrichten zu können, ist eine essentielle Voraussetzung erfolgreicher und nachhaltiger interkultureller Weiterbildung. Nur wenn die Lernenden an authentischen Praxisproblemen arbeiten können und mit den Instrumentarien der Weiterbildung zu überzeugenderen Lösungen als in ihrer bisherigen Alltagspraxis kommen, gibt es eine Aussicht auf Nachhaltigkeit.

Interkulturelle Kompetenz ist zweitens keine einfache eindimensionale Fähigkeit, sondern ein komplexes Bündel von Wissen, Haltungen, Fähigkeiten und bestimmten Persönlichkeitseigenschaften. Dies hat für den Versuch der Entwicklung interkultureller Kompetenzen zentrale Bedeutung: Wenn sich interkulturelle Sensibilität und Kompetenz nicht auf Wissen reduziert, führt ein nur auf Instruktion basierender Ansatz nicht zum Ziel. Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz zu fördern, bedeutet also, ein breites Spektrum unterschiedlicher Fähigkeiten unter Kulturgesichtspunkten weiter auszubauen. Obwohl es letztlich um Handlungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kulturkontaktsituationen geht, gibt es keine festen

Handlungsanweisungen oder Regeln, keine simplen Listen von „Do’s and don’ts“, die man vermitteln könnte; die schwierige Aufgabe besteht vielmehr darin, die Wahrnehmungsfähigkeit in Kulturkontaktsituationen, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, das Repertoire an Kommunikations- und Handlungsstrategien sowie die interkulturelle Urteilsfähigkeit schrittweise weiter zu entwickeln. Diese Überlegungen implizieren zwei wesentliche Konsequenzen: Erstens ist die Entwicklung interkultureller Kompetenzen nur mit engagierter Mitarbeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen. Die Zielgruppe muss also für das Thema und seine Chancen gewonnen werden. Dazu sind Präsenzveranstaltungen mit hoher Praxisrelevanz erforderlich, die die Zielgruppe auch methodisch ansprechen und begeistern. Zweitens sind Aha-Erlebnisse und Lernergebnisse in ganz unterschiedlichen Lerndimensionen zu erwarten. Lernfortschritte können auf der Ebene des Kulturwissens gemacht werden, aber auch in einer Steigerung von Empathie und Ambiguitätstoleranz gegenüber fremdkulturellen Verhalten oder in kultursensibleren Handlungsansätzen bestehen. Aufgrund dieser Mehrschichtigkeit interkultureller Lernprozesse entwickeln sich die Lerngruppen nicht im Gleichschritt weiter, sondern machen als Gruppe und auch individuell sehr unterschiedliche Lernfortschritte.

In methodisch-didaktischer Hinsicht besteht die Besonderheit des KIIK-Ansatzes darin, von den Problemlagen und Interessen der Zielgruppe ausgehend einen Lernparcours aufzubauen, der sowohl abwechslungsreich als auch herausfordernd ist und einen Lerngewinn für interkulturelle Problemstellungen in der beruflichen Praxis in Aussicht stellt. Ein solcher Lernparcours muss mit Blick auf den Verständnishorizont der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und mit möglichst „dichtem“ Fallmaterial aus ihrer Berufspraxis gestaltet werden, zugleich aber auch in ausreichendem Maß das notwendige interkulturelle Fachwissen transportieren. Es handelt sich somit nicht um ein Standardangebot, sondern eine ganz individuelle, nur für dieses Praxisfeld entwickelte Lösung. Es gibt also keine Vorläuferprogramme, an denen sich die Programmentwicklung hier orientieren könnte und auch die Akzeptanz des Lernprogramms seitens der Zielgruppe ist keineswegs selbstverständlich. Ausschlaggebend wird in diesem Zusammenhang die Kommunikation und enge Kooperation mit der Zielgruppe.

Der vorbereitende und begleitende Austausch mit der Berufspraxis und eine darauf aufbauende Gestaltung und Nachjustierung der Trainingsinhalte und Trainingsmethoden gehören notwendig zur prozessualen Anlage des gesamten Weiterbildungsprogramms. In der Seminarreihe IKSBO wurde dies umgesetzt durch vorbereitende Expertengespräche, die Durchführung eines Explorationsworkshops sowie Praxisbesuche bei Potentialanalysen und Werkstatttagen im Rahmen der Berufsorientierung. Ergänzt wurden diese Aktivitäten durch organisatorische Maßnahmen wie die Einrichtung einer Konzeptionsgruppe, die Rückkoppelung der Trainingserfahrungen über Trainerkonferenzen und ein virtuelles Trainerforum sowie die zeitnahe Auswertung der Rückmeldungen der Zielgruppe durch die Steuerungsgruppe.

3. Struktureller Aufbau des Projekts

Aus den genannten grundlegenden konzeptionellen und didaktisch-methodischen Prämissen ergeben sich Folgerungen für den strukturellen Aufbau des Programms, die hier noch einmal der Übersichtlichkeit halber zusammengefasst werden sollen:

(1) Exploration des Tätigkeitsfeldes der Teilnehmenden

Die Wahrnehmungen interkultureller Praxiskonstellationen und die Problemeinschätzungen der Zielgruppe sollten den Ausgangspunkt des Lernprogramms darstellen. Es wurde daher ein **Explorations-Workshop** vorgeschaltet, an dem unter Beteiligung ausgewählter erfahrener AusbilderInnen und DozentenInnen systematisch mittels eines angeleiteten Brainstorming interkulturelle Irritationen und Problemkonstellationen aus ihrem Berufsalltag erhoben wurden. Grundidee war, die Ergebnisse dieser Exploration im Zuge von Einzelinterviews und **mit den Teilnehmenden** an den Workshops weiter zu präzisieren und auszuweiten und als **Lernmaterial** zu nutzen. Durch den Einbezug der Erfahrungen der Teilnehmenden sollte schrittweise ein Bestand an praxisnahen Schilderungen beruflicher Problemkonstellationen entstehen, auf die sowohl in den Präsenzveranstaltungen und als auch in den Online-Foren zurückgegriffen werden konnte.

(2) Entwicklung von Präsenzveranstaltungen und Online-Materialien

Die Ergebnisse der Exploration waren zugleich auch Grundlage für eine möglichst praxisnahe inhaltliche und methodische Grundkonzeption der Präsenzveranstaltungen und der Online-Materialien. Koordiniert von einer **Konzeptionsgruppe** wurde parallel an der Entwicklung der Präsenzveranstaltungen und der Lehrmaterialien für die Lernplattform gearbeitet. Begleitend zu den Lehrmaterialien wurden für die Zielgruppe geeignete Formate des Online-Lernens (Content, Foren und Virtuelle Sprechstunden) entwickelt.

Zur Abstimmung der verschiedenen Akteure, der prozessualen Programmentwicklung und der Qualitätssicherung wurde eine Gruppe aus ProgrammentwicklerInnen, TrainerInnen, den BetreuerInnen des Online-Programms sowie ausgewählten FeldexpertInnen installiert (**Projektentwicklungsgruppe**). Die Gruppe nahm die Rückmeldungen aus den Trainings und der tutoriellen Begleitung auf, um das Programm kontinuierlich nachzujustieren.

(3) Umsetzung des Blended Learning Konzepts

Im IKSBO Projekt wurde ein begleitendes **virtuelles Lern- und Kommunikationsangebot** in folgender Form installiert:

Der „**downloadable Content**“ beinhaltete insbesondere instruktionale Elemente (Lehrbriefe und Hintergrundmaterialien) sowie die Dokumentationen zu den Präsenzveranstaltungen. Darüber

hinaus wurden hier den Teilnehmenden besonders interessante Filmausschnitte, Übungen oder weiterführendes Medienmaterial zum Download zur Verfügung gestellt

„**Interaktiver Content**“ in Form von Übungen oder Reflexionsaufgaben diene dazu, im Sinne problemorientierten Lernens Anwendungsfragen aus der beruflichen Praxis zu behandeln und Transferprozesse zu befördern.

Dem **tutoriellen Lernen** wurde ein besonderer Stellenwert durch Einrichtung eines **moderierten Forums** eingeräumt. Daneben boten regelmäßig angebotene **Chats (virtuelle Sprechstunden)** die Möglichkeit, in direkt mit den Trainern und Trainerinnen offene Fragen zu diskutieren oder ergänzende Erfahrungen auszutauschen.

Unter dem Gesichtspunkt der formativen Evaluation sollte auch das **moderierte Forum** eine zentrale Bedeutung bekommen: hier sollten Lernerfahrungen aus den Präsenzveranstaltungen und den virtuellen Lernphasen ausgetauscht und Rückmeldungen zu den Inhalten der Lehrbriefe (bestehende und noch zu konzipierende) gegeben werden.

(4) TrainerInnen-Konferenz

Um eine bei allen Lerngruppen vergleichbar hohe Qualität der Seminare sicherzustellen, wurden die Vorschläge der Konzeptionsgruppe mit den am Projekt beteiligten Trainerinnen und Trainern im Rahmen von drei **TrainerInnen-Workshops** diskutiert. Darauf aufbauend wurden in diesem Kreis auch inhaltliche und methodische Standardisierungen bei der Durchführung der Präsenzveranstaltungen verabredet und eine „gemeinsame Linie“ für das Vorgehen in den Präsenzveranstaltungen abgestimmt.

Ein auf der Lernplattform angelegtes **virtuelles TrainerInnen-Forum** diene dem weiteren Austausch und der Qualitätssicherung. Hier konnten sich die Trainer/innen zum einen über die in den Präsenzveranstaltungen gemachten Erfahrungen austauschen. Das Forum diene auch der Sammlung von in der Berufspraxis aktuellen Themen (Fokusthemen), von kritischen Fällen aus der Praxis sowie von Hintergrundmaterialien und methodischen Ideen.

(5) Evaluationen und Projektabschluss

Mit dem Ziel der Qualitätssicherung wurden die Präsenzveranstaltungen, aber auch die Online-Materialien einer formativen Evaluation unterzogen. Am Ende jeder Präsenzveranstaltung wurde sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den TrainernInnen eine Evaluation durchgeführt, in dem die Inhalte und Methoden der Präsenzveranstaltung sowie die bis dahin verfügbaren Materialien der Lernplattform bewertet und kommentiert werden konnten. (**Zwischenevaluation 1, Zwischenevaluation 2, Zwischenevaluation 3**)

In den **Abschlussbericht** am Projektende gehen die Ergebnisse der Trainerkonferenz und Beobachtungen der Steuerungsgruppe ein. Er enthält daneben auch die Ergebnisse der **Abschlussevaluation** mit einer Zusammenstellung von Vorschlägen der Teilnehmenden bezüglich der Ausweitung und Vertiefung des IKSBO-Projektes mit den Kommentaren der Steuerungsgruppe.

4. Inhaltlicher Aufbau der Seminarreihe

4.1 Präsenzveranstaltungen

Das durchgeführte Programm der Präsenzveranstaltungen orientierte sich teilweise bis in Einzelheiten an der in der Ausschreibung beschriebenen Seminarreihe. Die TeilnehmerInnen durchliefen drei zweitägige Präsenzveranstaltungen mit den folgenden Leitthemen:

Präsenzveranstaltung 1: **Grundverständnis von Kultur und interkultureller Kompetenz**

Präsenzveranstaltung 2: **Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse**

Präsenzveranstaltung 3: **Interkulturelle Sensibilität im Alltag der Berufsorientierung**

Dem von uns dargestellten theoretischen und didaktisch-methodischen Konzept wurde insofern Rechnung getragen als diejenigen Module, die Konzepte wie „Kultur“ oder „Interkulturelle Kompetenz“ vermitteln sowie für die Problemwahrnehmung der Lernenden zentral und als Stützpfeiler eines konstruktivistisch angelegten Lernprozesses fungieren sollen, an den Anfang der Seminarreihe gesetzt wurden. Um dem hohen Stellenwert der thematischen Komponenten „Kultur“, „interkulturelle Kompetenz“ und „Fähigkeit zur Selbstreflexion“ Rechnung zu tragen, waren diese Gegenstand der ersten beiden Präsenzveranstaltungen, allerdings nicht abstrakt und mittels Instruktion, sondern vermittelt über ‚lernerzentrierte‘ Methoden wie Simulationen, Übungen und Gruppenreflexionsprozesse zu Filmbeispielen etc..

Auch das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ und „Irritationen und Missverständnisse in der interkulturellen Interaktion“ wurde mittels Übungen und praxisnahen Fällen in einer (der zweiten) Präsenzveranstaltung behandelt. In Präsenzveranstaltung 3 war die Möglichkeit kultureller Fehlzuschreibungen im Prozess der Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse ein zentrales Thema. Über entsprechende Simulationen und Übungen konnten die Teilnehmenden solche Gefahren bei der Durchführung von Kompetenzfestungsverfahren selbst erleben und nicht nur instruktiv demonstriert bekommen. In dieser letzten Veranstaltung konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen drüber hinaus auch praxisnah mehr über unterschiedliche Konzepte von Lernen und Lehren (auf Seiten der zugewanderten Migrantenjugendlichen und auf Seiten des pädagogischen Personals) und die daraus resultierenden Implikationen für ihre berufliche Praxis erfahren.

Die dritte Präsenzveranstaltung zeichnete sich auch dadurch aus, das – in Abstimmung mit den Bedürfnissen und Interessen der jeweiligen Lerngruppe – optional weitere Inhalte von den Trainerteams gesetzt wurden. So wurden beispielweise Fakten und Zahlen zu Migrations- und Fluchtprozessen in einem Online-Quiz vermittelt, Informationen zu den Hauptherkunftsländern von Fluchtmigranten exemplarisch vorgestellt oder ein Gesprächsleitfaden zur ‚Kollegialen Beratung‘ eingeübt.

Die drei Präsenzveranstaltungen der Seminarreihe werden im Folgenden kurz beschrieben:

Präsenzveranstaltung 1: Grundverständnis von Kultur und interkultureller Kompetenz Tag 1: Rahmenprogramm für die Präsenzveranstaltung 1		
Zeit	Inhalte	Methoden
1.Tag Vorm.	Beginn des Workshops Interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen, Kulturverständnis und Erwartungen an die Präsenzveranstaltungen	Workshopauftakt Moderatorenwände & Flipcharts mit Satzanfängen (1) „Unter Kultur verstehe ich...“ (2) „Wie ich meine theoretischen und praktischen interkulturellen Kenntnisse einschätze...“ (3) „Was ich mir von der Seminarreihe IKSBO erwarte...“
	Kennenlernen mit Bezug auf positive oder negative/irritierende interkulturelle Erfahrung	Kennenlernen Name (und wo der Name vermutlich herkommt) Funktion in der Berufsbildung Eine positive und eine negative/irritierende interkulturelle Erfahrung
	Kennenlernen der Seminarreihe Ziele und Methodik der Veranstaltung, Klärung von Rollen und Erwartungen, Kontrakt	Die IKSBO Seminarreihe Aufbau der Seminarreihe: Präsenzveranstaltungen / Online-Materialien / Tutorielle Begleitung (Trainer-Info) Klärung der Erwartungen (Diskussion) Vorstellen des Programms (1.PV) Kontrakt
	Der kulturelle Blick auf die Welt (Kulturelle) Perspektiven Perspektivwechsel Enkulturation	„Weltkarte“ (Übung) Zeichnen einer Weltkarte Ausstellung der „Werke“ Reflexion
1.Tag Nachm.	Was verstehen wir unter „Kultur“ Kulturverständnis	Kulturkonzept induktiv entwickeln Film „Gelb“ Reflexion Eisberg-Metapher Definitionsvorschlag für Kultur

	Bereiche oder Dimensionen kultureller Unterschiede Regelorientierung vs. Flexibilität, Sachorientierung vs. Beziehungsorientierung, Starke vs. schwache Geschlechtsrollenunterscheidung	Aufstellung zu Orientierungstendenzen Einstieg: Kultur-Memory (East meets West) Vorstellung einzelner Orientierungstendenzen als Aufstellungen (Übung) Lehrgespräch über kulturelle Orientierungstendenzen
	Kultur: Individuum & Gruppe „Kulturzugehörigkeit“ anhand zweier Orientierungstendenzen thematisieren (Wir-Orientierung vs. Ich-Orientierung, Macht-skepsis vs. Machtakzeptanz), Charakter von Aussagen über Gruppen-Kulturen, Interkulturelle Unterschiede vs. Intrakulturelle Unterschiede, Verhältnis der Individuen zur Gruppen- Kultur (Positionierung)	Selbsteinschätzungsübung Selbsteinschätzung (Übung): Wir-Orientierung vs. Ich-Orientierung und Machtskepsis vs. Machtakzeptanz Reflexion und Diskussion Transfer in die pädagogische Praxis
	Kulturelle Mehrfachzugehörigkeit Mehrfachzugehörigkeit zu Kulturen, kulturelle Positionierung und Multikulturalität des Individuums	„Mein spezifischer Kultur-Mix“ Identifizieren von kulturellen Einflüssen (Individuelle Arbeit) Austausch und Diskussion
	Kulturzuschreibung Kultur, Person, Situation/Sozialer Kontext als Einflussfaktoren auf das aktuelle Verhalten und Handeln einer Person (KPS-Modell) „Kulturalismus“ & „Kulturbblindheit“	Nicht nur Kultur.... Einführung des KPS-Modells (Trainerinfo) Fall-Vignetten zum Einübung von KPS (Partnerarbeit) Reflexion und Diskussion
	Tagesabschluss	Runde/Blitzlicht Rückblick und Ausblick auf den 2. Tag
Tag 2: Rahmenprogramm für die Präsenzveranstaltung 1		
Zeit	Inhalte	Vorgehen
2.Tag Vorm.	Einstieg	Begrüßung, Tagesüberblick, Organisatorisches
	Kulturbegegnung und Kulturwechsel Kulturwechsel-Reaktionen Handlungsstrategien im Umgang mit Fremdheit Anpassungsverläufe und Anpassungsstress (Kulturschock) Akkulturation	Simulation „Barnaga“ Einführung Simulation Emotionen/Reaktionen und Strategien (Reflexion) Anpassungsstress und Anpassungsverläufe (Trainer-Info)

	Kulturelle Irritationen in der Berufsorientierung Kritische Ereignisse aus dem beruflichen Alltag	Kulturelle Irritationen in der Berufsorientierung Austauscherfahrungen Beschreiben von kritischen Ereignissen aus dem beruflichen Alltag (Welche kulturellen Irritationen ereignen sich in der Berufsorientierung?) Exemplarische Analyse von Praxisbeispiele anhand des KPS-Modells
2. Tag Nachm.	Das Konzept der „Interkulturellen Kompetenz“ Bereiche interkultureller Kompetenz, Interkulturelle Fachlichkeit	Das Konzept der „Interkulturellen Kompetenz“ Film „Zusammenstoß“ Analyse und Diskussion (Kleingruppen und Forum) Interkultureller Kompetenz: Schubladenmodell (Trainer-Info) Interkulturelle Fachlichkeit (Kleingruppen)
	Sicherung der Lernergebnisse	Die wichtigsten 5 Erkenntnisse... Zusammenfassung der 2 Tage (Kleingruppenarbeit) Vorstellung im Plenum
	Evaluation und Abschluss	Evaluation und Abschluss Was war gut? Was kann man besser machen? Wie geht es weiter? Online Evaluation, Online-Materialien (Lehrbriefe), Onlinephase und tutorielle Begleitung, Ausblick auf Präsenzveranstaltung 2 Verabschiedung

Präsenzveranstaltung 2: Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse

Tag 1: Exemplarisches Programm für die Präsenzveranstaltung 2

Zeit	Inhalte	Vorgehen
1.Tag Vorm.	Beginn des Workshops Praxistransfer, Reaktionen auf die Seminarreihe, Arbeiten mit der ueberaus-Plattform	Workshopauftakt Moderatorenwände & Flipcharts mit Satzanfängen ✓ „Was konntet Ihr aus den Erfahrungen der PV1 für Eure interkulturelle Arbeit nutzen?“ ✓ „Was habt Ihr in Euren Einrichtungen über die PV1 erzählt? Wie waren die Reaktionen?“ ✓ „Wie ist es euch mit ueberaus.de ergangen? (technische Bedienung, Nutzen der Inhalte)“ Programmvorstellung
	Entwicklung von kulturellen Grundannahmen in interkulturellen Situationen Abstraktionsleiter (<i>Ladder of Inference</i>): Wahrnehmen, Deuten, Bewerten, Handeln	Interaktionsübung Albatros Einführung Durchführung Reflexion

	Zuschreibungen im Tätigkeitsbereich der Teilnehmenden Stereotypen über nationale/kulturelle Gruppen vs. stereotype Vorstellungen über bestimmte Verhaltensweisen Abgrenzung: Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung	Stereotype und Vorurteile Film „Khalid bei seinen Schwiegereltern“ Stereotype und Vorurteile (Trainer-Info) Lehrgespräch Welche Zuschreibungen können im Berufsalltag entstehen? Wie beeinflussen sie unser Verhalten?
	Kommunikation in der Praxis Verständigung, Verstehen Strategien in der Kommunikation „Einfache Sprache“	Bedingungen erfolgreicher Kommunikation Einstieg: LEGO (Übung) Trainer-Info und Diskussion Transfer auf Berufsorientierung Übersetzen von Textbeispielen in „Einfache Sprache“ (Kleingruppenarbeit, Vorstellen und Diskussion im Plenum)
1.Tag Nachm.	Nachrichtenquadrat und interkulturelle Situationen Nachrichtenquadrat nach Schulz von Thun	Die vier Seiten einer Nachricht Nachrichtenquadrat vorstellen (Trainer-Info) Üben am Modell: Senden und Empfangen von Nachrichten (Übung in 3er-Gruppen) Reflexion
	Kulturelle Unterschiede in der Kommunikation Nachrichtenquadrat KPS-Modell Indirekte und direkte Kommunikation	Kulturelle Unterschiede in der Kommunikation Wiederholung der Kulturellen Orientierungen aus PV1 Fallbeispiel Vernehmung (Video-Analyse) Auswertung im Plenum Praxistransfer Kulturelle Orientierung: Indirekte und direkte Kommunikation (Trainer-Info)
	Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse Interkulturelle Kommunikation: verbal-paraverbal-nonverbal	Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse Interkulturelle Kommunikation: verbal-paraverbal-nonverbal (Trainer-Info) mit Beispielen aus den Herkunftsländern der Flüchtlinge
	Tagesabschluss	Runde/Blitzlicht Rückblick und Ausblick auf den 2. Tag
Tag 2: Rahmenprogramm für die Präsenzveranstaltung 2		
Zeit	Inhalte	Vorgehen
2.Tag Vorm.	Einstieg	Begrüßung, Tagesüberblick, Organisatorisches
	Kommunikationsstile Kommunikationsgewohnheiten	Interaktionsübung: Chatter

	Klärungs- und Beratungsgespräche im interkulturellen Kontext Unterschiedliche Wertevorstellungen und Rollenverständnisse Klärungsgespräch	Familie Doğan - Klärungsgespräch Einführen und Vorstellen des Ansatzes: Klärungsgespräch Rollenspiel: "Familie Doğan" Auswertung im Plenum: Reaktionsmöglichkeiten auf Irritationen oder konflikthafte Situationen
2. Tag Nachm.	Bearbeitung von Fällen aus der Praxis der TeilnehmerInnen Kritische Ereignisse aus dem beruflichen Alltag der TeilnehmerInnen	"Interkulturelle Situationsanalysen" - Kollegiale Beratung und Fallarbeit Einführung Arbeit an Fallbeispielen (in Kleingruppen) Auswertung im Plenum: Reflexionsfragen zum Leitfaden, Reflexionsfragen zur Fallanalyse
	Irritationen und Konflikt Reizreaktionsmuster Was ist ein Konflikt? Konfliktarten Konfliktverhalten Rollen in Konflikten	Auswahlthemen und Methoden, die je nach Bedarf in der Lerngruppe oder nach bearbeiteten Beispielen besprochen werden können
	Sicherung der Lernergebnisse	Die wichtigsten 5 Erkenntnisse... Zusammenfassung der 2 Tage (Kleingruppenarbeit) Vorstellung im Plenum
	Evaluation und Abschluss	Evaluation und Abschluss Was war gut? Was kann man besser machen? Wie geht es weiter? Online Evaluation, Online-Materialien (Lehrbriefe), Onlinephase und tutorielle Begleitung, Ausblick auf Präsenzveranstaltung 3 Verabschiedung

Präsenzveranstaltung 3: Interkulturelle Sensibilität im Alltag der Berufsorientierung

Tag 1: Exemplarisches Programm für die Präsenzveranstaltung 3

Zeit	Inhalte	Vorgehen
Tag 1 vorm.	Beginn des Workshops Erfahrungen mit dem Praxistransfer, Reaktionen auf die Seminarreihe, Fragen von KollegInnen an die Seminarreihe	Workshoppauftakt Austausch in Kleingruppen ✓ "Was ist bei uns passiert zwischen PV2 und PV3?" ✓ "Welche Spuren hat die PV2 bei uns hinterlassen? Was konnten wir für unsere Arbeit nutzen?" ✓ „Was konnten wir an Kollegen/innen weitergeben? Welche Fragen haben die KollegInnen an die Fortbildungsreihe?" Programmvorstellung

	Sprache und Kultur in der Ausbildung	Sprache und Kultur in der Ausbildung Einführung des IKSBO Werkzeugkoffers Analyse der interkulturellen BIBB-Filme (Kleingruppenarbeit): ➤ Was sind die Stärken und Schwächen der Filme? ➤ Wie lassen Sie sich für die eigene Arbeit nutzen Auswertung im Plenum
	Migration und Flucht, TEIL A: ZU HAUSE Informationen zu Syrien, Website-Adressen, Suchstrategien, Bewertung von Informationen „Traditionale und moderne Gesellschaften“ : Bildung und Familienstrukturen	Migration und Flucht zu Hause – unterwegs – hier Informationen zu den Herkunftsländern. Am Beispiel Syrien Präsentation / Trainer-Info „Traditionale und moderne Gesellschaften“ Einführung (Trainerinfo) Memory (in Kleingruppen) „Auflösung“ auf Folien im Plenum Partnerarbeit: Welche Phänomene, die an diese Strukturen erinnern, habt Ihr bei Euren Migranten beobachtet? Diskussion
1. Tag Nachm.	Migration und Flucht, TEIL B: UNTERWEGS Informationen, Zahlen und Fakten zu internationaler Migration, Flucht und Asyl	KAHOOT: „Migration und Flucht“ - Kurze Einführung und Vorbereitung - Quizfragen und Trainerinfo mit Folien im Wechsel - Trainerinfo zu aktuellen Trends zu Migration und Flucht
	Migration und Flucht, TEIL C: HIER	Kulturelle Vielfalt als Bereicherung Videos: „Film über eine Flucht aus Syrien“ und „Warum Flüchtlinge wirklich Smartphones brauchen“ Gruppenarbeit / Brainstorming zu Ressourcen und Stärken, Strategien und Hypothesen von jungen Geflüchteten mit Beispielen aus dem eigenen Arbeitsfeld Ankommen Trainerinfo zu Kulturschock Trainerinfo zu psychischer Gesundheit / Traumatisierung Übung: Ein Schritt nach vorn... Einführung und Rollenverteilung Schritte gehen Reflexion
	Tagesabschluss	Abschlussrunde/Blitzlicht Rückblick und Ausblick auf den 2. Tag

Tag 2: Exemplarisches Programm für die Präsenzveranstaltung 3		
Zeit	Inhalte	Vorgehen
2.Tag Vorm.	Einstieg	Begrüßung, Tagesüberblick, Organisatorisches
	Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung Visualisierung	Teil A: Möglichkeiten und Grenzen der Visualisierung (60 Minuten) Übung: Kompetenzkarten Gruppenarbeit Diskussion
	Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung Interkulturelle Sensibilität, Kulturell geprägte Vorstellungen von Beruf und Berufsausbildung, Pädagogische und psychologische Grundlagen aus interkultureller Perspektive hinterfragt, Beobachtung und Feststellung von Kompetenzen, Modernität, Alltagsrationalität von jungen Geflüchteten	Teil B: Fallstricke in der Kompetenzfeststellung Übung: Fünf Stationen - Station 1: Kultursensibilität - Station 2: Kulturspezifik von Berufsvorstellungen - Station 3: Universale psychologische Annahmen? - Station 4: Kultur in Beobachtungsdimensionen der PA - Station 5: Modernitätsfragen Hinweise und Lösungsideen zur Stationsübung im Plenum
2. Tag Nachm.	Sicherung der Lernergebnisse	Die wichtigsten 5 Erkenntnisse... Zusammenfassung der 2 Tage (Kleingruppenarbeit) Vorstellung im Plenum
	Das IKSBO_Weiterbildungsprojekt: Rückblick und Ausblick	IKSBO – Und jetzt? Rückblick und Ausblick Einstieg: Kurzer Rückblick auf die Seminarreihe: Inhalte, Werkzeuge, Kompetenzen (Trainer-Info) AUSBLICK A: Wie geht es weiter? Organisatorisch-technische Fragen: Evaluation (PV 3 und Online), Zertifikate, Kompaktseminare, Community Lerngruppen auf ueberaus.de (Forum, Lehrbriefe, Sprechstunden), Verabredungen für die verbleibende Onlinephase, Vernetzung untereinander und mit anderen RÜCKBLICK: Abschlussevaluation Fragebogen AUSBLICK: Kompetenz-Rad zum Thema erworbene Kompetenzen (Individuell und in Kleingruppen) Abschlussrunde Verabschiedung

Nach Abschluss der Seminarreihe wurden zusätzlich **zwei zweieinhalbtägige Kompaktseminare** durchgeführt (im Mai 2017). In diesen Seminaren wurde auf Inhalte und Methoden fokussiert, die sich in der Seminarreihe als besonders relevant bzw. wirkungsvoll erwiesen hatten.

Hier das Programm im Überblick:

Kompaktseminar: Interkulturell sensible Berufsorientierung		
Zeit	Inhalte	Methoden
1.Tag	Beginn des Workshops Interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen, Kulturverständnis und Erwartungen an die Präsenzveranstaltungen	Workshoppauftakt Moderatorenwände & Flipcharts mit Satzanfängen (1) „Unter Kultur verstehe ich...“ (2) „Wie ich meine theoretischen und praktischen interkulturellen Kenntnisse einschätze...“ (3) „Was ich mir von der Seminarreihe IKSBO erwarte...“
	Kennenlernen mit Bezug auf positive oder negative/irritierende interkulturelle Erfahrung	Kennenlernen Name (und wo der Name vermutlich herkommt) Funktion in der Berufsbildung Eine positive und eine negative/irritierende interkulturelle Erfahrung
	Vorstellung des Programms Ziele und Methodik der Veranstaltung, Klärung von Rollen und Erwartungen	Vorstellung des Programms Erläuterungen zu IKSBO / Online-Materialien (Trainer-Info) Klärung der Erwartungen (Diskussion) Vorstellen des Programms
	Der kulturelle Blick auf die Welt (Kulturelle) Perspektiven Perspektivwechsel Enkulturation	„Weltkarte“ (Übung) Zeichnen einer Weltkarte Ausstellung der „Werke“ Reflexion
	Was verstehen wir unter „Kultur“ Kulturverständnis	Kulturkonzept induktiv entwickeln Film „Gelb“ Reflexion Eisberg-Metapher Definitionsvorschlag für Kultur
	Bereiche oder Dimensionen kultureller Unterschiede Regelorientierung vs. Flexibilität, Sachorientierung vs. Beziehungsorientierung, Starke vs. schwache Geschlechterrollenunterscheidung	Erleben unterschiedlicher Orientierungstendenzen Vorstellung einzelner Orientierungstendenzen als Aufstellungen (Übung) Kultur-Memory (East meets West) Lehrgespräch über kulturelle Orientierungstendenzen

	Kultur: Individuum & Gruppe „Kulturzugehörigkeit“ anhand zweier Orientierungstendenzen thematisieren (Wir-Orientierung vs. Ich-Orientierung, Machtskepsis vs. Machtakzeptanz), Charakter von Aussagen über Gruppen-Kulturen, Interkulturelle Unterschiede vs. Intrakulturelle Unterschiede, Verhältnis der Individuen zur Gruppen-Kultur (Positionierung)	Selbsteinschätzungsübung Selbsteinschätzung (Übung): Wir-Orientierung vs. Ich-Orientierung und Machtskepsis vs. Machtakzeptanz Reflexion und Diskussion Transfer in die pädagogische Praxis
	Kulturzuschreibung Kultur, Person, Situation/Sozialer Kontext als Einflussfaktoren auf das aktuelle Verhalten und Handeln einer Person (KPS-Modell) „Kulturalismus“ & „Kulturblindheit“	Nicht nur Kultur.... Einführung des KPS-Modells (Trainerinfo) Fall-Vignetten zum Einübung von KPS (Partnerarbeit) Reflexion und Diskussion
	Tagesabschluss	Runde/Blitzlicht Rückblick und Ausblick auf den 2. Tag
2. Tag	Kommunikation in der Praxis Verständigung, Verstehen Strategien in der Kommunikation „Einfache Sprache“	Bedingungen erfolgreicher Kommunikation Einstieg: LEGO (Übung) Trainer-Info und Diskussion Transfer auf Berufsorientierung Übersetzen von Textbeispielen in „Einfache Sprache“ (Kleingruppenarbeit, Vorstellen und Diskussion im Plenum)
	Sprache und Kultur in der Berufsorientierung	Sprache und Kultur in der Berufsorientierung Analyse der interkulturellen BIBB-Filme (Kleingruppenarbeit): ➤ Was sind die Stärken und Schwächen der Filme? ➤ Wie lassen Sie sich für die eigene Arbeit nutzen Auswertung im Plenum
	Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse Indirekte und direkte Kommunikation Interkulturelle Kommunikation: verbal-paraverbal-nonverbal	Interkulturelle Kommunikation und Missverständnisse Kulturelle Orientierung: Indirekte und direkte Kommunikation (Trainer-Info) Interkulturelle Kommunikation: verbal-paraverbal-nonverbal (Trainer-Info) mit Beispielen aus den Herkunftsländern der Flüchtlinge
	Kulturbegegnung und Kulturwechsel Kulturwechsel-Reaktionen Handlungsstrategien im Umgang mit Fremdheit Anpassungsverläufe und Anpassungsstress (Kulturschock) Akkulturation	Simulation „Barnga“ Einführung Simulation Emotionen/Reaktionen und Strategien (Reflexion) Anpassungsstress und Anpassungsverläufe (Trainer-Info)

	Tagesabschluss	Abschlussrunde/Blitzlicht Rückblick und Ausblick auf den 3. Tag
3. Tag	Migration und Flucht Informationen, Zahlen und Fakten zu internationaler Migration, Flucht und Asyl	KAHOOT: „Migration und Flucht“ - Kurze Einführung und Vorbereitung - Quizfragen und Trainerinfo mit Folien im Wechsel - Trainerinfo zu aktuellen Trends zu Migration und Flucht Kulturelle Vielfalt als Bereicherung Videos: „Film über eine Flucht aus Syrien“ und „Warum Flüchtlinge wirklich Smartphones brauchen“ Gruppenarbeit / Brainstorming zu Ressourcen und Stärken, Strategien und Hypothesen von jungen Geflüchteten mit Beispielen aus dem eigenen Arbeitsfeld Ankommen Trainerinfo zu Kulturschock Trainerinfo zu psychischer Gesundheit / Traumatisierung
	Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung Interkulturelle Sensibilität, Kulturell geprägte Vorstellungen von Beruf und Berufsausbildung, Pädagogische und psychologische Grundlagen aus interkultureller Perspektive hinterfragt, Beobachtung und Feststellung von Kompetenzen, Modernität, Alltagsrationalität von jungen Geflüchteten	Teil B: Fallstricke in der Kompetenzfeststellung Übung: Fünf Stationen - Station 1: Kultursensibilität - Station 2: Verständlichkeit von Kompetenzkarten - Station 3: Universale psychologische Annahmen? - Station 4: Kultur in Beobachtungsdimensionen der PA - Station 5: Modernitätsfragen Hinweise und Lösungsideen zur Stationsübung im Plenum
	Sicherung der Lernergebnisse und Evaluation	Die wichtigsten 5 Erkenntnisse... Was war gut? Was kann man besser machen? Vorstellung im Plenum
	Rückblick und Ausblick	Zusammenfassung der 2 ½ Tage Was haben wir inhaltlich erarbeitet? Werkzeuge vorstellen! Wie geht es weiter? - Onlinematerialien auf ueberaus.de - Möglichkeiten der Vernetzung (ueberaus.de) - Zertifikate Abschlussrunde Verabschiedung

4.2 Online-Materialien

In der IKSBO Seminarreihe wurden den TeilnehmerInnen umfangreiche Informationen als Online-Materialien zur Verfügung gestellt. Diese umfassten im Einzelnen:

- ein **Glossar** zu zentralen Begriffen, Definitionen und Abgrenzungen (als Wiki auf der Lernplattform umgesetzt),
- **14 Lehrbriefe** zum Download und individuellen Studium,
- **Hintergrundmaterialien** zum Thema „Migration und Flucht“,
- **Arbeitsmaterialien** (Artikel, Materialien, Handouts, Links zu Videos und Artikeln, etc.) zu den Inhalten der einzelnen Präsenzveranstaltungen.

Die folgende Übersicht zeigt die **Abfolge der Lehrbriefe**, die behandelten Themen, ihren Umfang, ihre Zuordnung zu den Modulen laut Ausschreibung sowie die Präsenzveranstaltung (PV), in der diese Themen behandelt wurden. Während in den ersten Lehrbriefen theoretische Grundlagen gelegt werden, konzentrieren sich die letzten Lehrbriefe auf interkulturelle Problemkonstellationen, die in zentralen Bausteinen der Berufsorientierung eine noch nicht ganz gelöste Herausforderung darstellen.

Lehr-brief	Themen	Umfang	Modul	PV
1	Kultur • Konzept von Kultur • Kultur als Verhaltensdeterminante • Tiefenstruktur von Kultur	11 S.	2	1
2	Kulturbegegnung / Kulturkontakt • Anforderungscharakter • Positive Effekte	11 S.	2	1
3	Kulturelle Irritationsbereiche • Welt- & Menschenbild • Werteorientierungen, Annahmen • Kognitive Stile • Wahrnehmungsmuster • Umgang mit Zeit • Institutionen & Rollen • Alltägliche Verhaltensmuster • Nonverbale Kommunikation • Symbole • Reflexion selbst erlebter Irritationen	25 S.	2	1

4	Kulturelle Unterschiede • Möglichkeiten der Beschreibung • Systematik nach Hofstede • Weitere Ansätze & Modelle • Kritik	23 S.	2, 3	1
5	Kulturelle Sozialisation • Gruppe & Individuum • Kulturelle Mehrfachzugehörigkeit • Phasen & Elemente kultureller Sozialisation • Kulturwahrnehmung / Kulturzentrismus	14 S.	2, 3	1
6	Kulturelle Identität, Stereotype & Vorurteile • Kulturelle Identifikation • Fremdbilder im Kulturkontakt • Stereotype • Stereotype als Gefährdung von Kulturbegegnung • Vorurteile • Diskriminierung	18 S.	2, 3	1
7	Interkulturelle Kompetenz • Interkulturelle Kompetenz als Handlungskompetenz • Anforderungsanalysen zu interkultureller Kompetenz • Bestimmung von interkulturellen Kompetenzen • Bereiche interkultureller Handlungskompetenz • Erfassung interkultureller Kompetenzen • Sprache im interkulturellen Assessment • Entwicklung interkultureller Kompetenzen	19 S.	6	1
8	Interkulturelle Kommunikation: Grundlagen • Konzepte von Kommunikation • Das nachrichtentechnische Konzept • Watzlawicks Kommunikationstheorie • Kommunikation als gemeinsame Konstruktion von Sinn • Mehrdeutigkeit in der Kommunikation • Vier Kommunikationsaspekte • Das Nachrichtenquadrat in der interkulturellen Kommunikation	15 S.	7	2
9	Interkulturelle Kommunikation: Vertiefung • Das KPS-Modell in der Kommunikation • Interkulturelle Kommunikation – Definition • Kulturzentrismus in der interkulturellen Kommunikation • Mehrdeutigkeiten • Sprache in der interkulturellen Kommunikation • Kulturelle Unterschiede: verbal • Kulturelle Unterschiede: paraverbal • Kulturelle Unterschiede: nonverbal • Kommunikationsstile	25 S.	7,8	2

10	Strategien interkultureller Konfliktlösung • Kommunikativer Umgang mit Differenz • Kommunikativer Umgang mit Stereotypen • Interkulturelle Gesprächsführung: das TOPOI-Modell	13 S.	8	2
11	Interkulturelle Missverständnisse • Definitionen • Wann sind Kommunikationsstörungen interkulturell? • Interkulturelle Missverständnisse im Detail • Tools: Die „Abstraktionsleiter“ • Tools: Der „Teufelskreis“ • Tools: Das „innere Team“	15 S.	8	2
12	Interkulturelle Konflikte • Konflikte und Eskalationsstufen • Wo beginnt ein interkultureller Konflikt? • Emotionen in Konflikten • Umgang mit Konflikten • „Gewaltfreie Kommunikation“ • Konfliktlösung durch Dritte • Rahmenbedingungen für Konfliktlösungen	16 S.	8	2
13	Kompetenzfeststellungsverfahren für junge MigrantInnen • Grundverständnis: „Kompetenz“ & „Kompetenzerfassung“ • Kompetenzfeststellung bei vier Gruppen von MigrantInnen • Zwei Grundtypen von Kompetenzfeststellungsverfahren • Überblick über die wichtigsten Verfahren • Kompetenzfeststellung in der Migrationsberatung für Erwachsene • Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf • Pädagogische Grundsätze der Potentialanalyse in der BO • Unübersichtlichkeit bestehender Verfahren • Probleme fehlender Zielgruppensensibilität • Kulturelle Verzerrungsmöglichkeiten • Aktuelle Verfahren, die für sich „Kulturfairness“ beanspruchen	25 S.	9	3
14	Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung • MigrantInjugendliche „ticken anders“ • Interkulturelle Sensibilität als Berücksichtigung von Kulturdivergenz • Interkulturelle Sensibilität als Berücksichtigung von Modernitätsdivergenz • Modernitätsdivergenz in der Berufsorientierung • Modernisierung aus ökonomischer Sicht • Modernisierung aus demografischer Sicht • Modernisierung aus soziologischer Sicht • Moderne Berufsorientierung als rationale Wahlhandlung • Modernitätsdivergenz als Hindernis in der Berufsorientierung	26 S.	9	3

Die nachstehende Übersicht zeigt ergänzend, welche Themen über begleitende Arbeitsmaterialien bzw. über Onlinematerialien zur Verfügung gestellt wurden.

Themen	Modul	PV
Definitionen/Abgrenzungen zum Beispiel: Multikulturalität, Interkultur, Interkulturalität, Diversity ...	1	Glossar online
Migration & Flucht Historischer Überblick Haupttypen der Migration im 20. Jahrhundert Internationale Migration Flucht und Asyl Irreguläre Migration Das lukrative Geschäft mit der Flucht	4	Hintergrundmaterial online (49 Seiten)
Grundzüge der Bildungs- und Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern von Fluchtmigranten Schlüsselmerkmale des Bildungssystems in den Herkunftsländern Syrien Afghanistan	2	Arbeitsmaterialien zu PV 3

5. Teilnehmende am IKSBO Projekt

Am IKSBO Programm nahmen insgesamt 420 Personen teil, davon 385 an der Seminarreihe mit drei Präsenzveranstaltungen und flankierendem Online-Learning. 35 Personen besuchten die beiden am Projektende durchgeführten Kompaktseminare. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Teilnahme an den verschiedenen Präsenzveranstaltungen der Seminarreihe. Von den 385 Teilnehmenden am Regelprogramm nahmen 253 Personen (66%) an allen drei Präsenzveranstaltungen teil, 89 Personen (23%) an zwei Präsenzveranstaltungen, 43 Personen (11%) besuchten nur eine Präsenzveranstaltung. Rund 70% der Teilnehmenden am Regelprogramm waren *Frauen*, nur ca. 8% hatten einen *Migrationshintergrund*¹. Ihre *Erfahrungen mit interkulturellen Lernangeboten* ordneten die Befragten im Mittelbereich ein (Durchschnittswert 2,78 auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr viel)).

¹ Der Geschlechtsverteilung, der Verteilung nach Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie den im Folgenden dargestellten Profilen liegen die Angaben der Teilnehmenden aus der ersten Zwischenevaluation zugrunde.

	Lerngruppe	TN	PV 1+2+3	PV 1+2	PV 1+3	PV 2+3	Nur PV 1	Nur PV 2	Nur PV 3
1	München 1	17	8	2	1	3	3	-	-
2	München 2	16	9	2	1	2	1	1	-
3	München 3	20	10	4	3	1	2	-	-
4	Ludwigshafen 3	23	18	2	2	-	1	-	-
5	Köln 1	19	14	2	-	-	2	1	-
6	Köln 2	25	18	2	-	1	2	2	-
7	Köln 4	15	12	-	1	2	-	-	-
8	Köln 6	12	5	-	2	4	1	-	-
9	Köln 7	22	16	-	1	2	3	-	-
10	Hamburg 1	23	14	3	3	1	2	-	-
11	Hamburg 2	17	15	1	1	-	-	-	-
12	Hamburg 3	20	11	4	1	1	1	2	-
13	Hamburg 4	17	8	3	2	-	4	-	-
14	Berlin 1	25	16	3	3	1	2	-	-
15	Berlin 2	22	17	4	-	-	1	-	-
16	Berlin 3	19	14	-	2	3	-	-	-
17	Leipzig 1	26	13	2	2	-	7	1	1
18	Leipzig 3	24	21	-	1	1	1	-	-
19	Leipzig 4	23	14	1	3	3	1	1	-
Zwischensumme		385	253	35	29	25	34	8	1
20	KompSem Ludwigshafen	18							
21	KompSem Hamburg	17							
Gesamtsumme		420							

Tabelle 1: Verteilung der Teilnehmenden auf Lerngruppen

Gefragt nach ihren Tätigkeiten bezeichneten sich 53% der Teilnehmenden als *operativ* tätig, 34% als in *leitender Funktion*. 11,5% machten zu dieser Frage keine Angaben. Die übrigen 1,5% waren *flankierend* oder in *sonstigen Funktionen* tätig. Die folgende Übersicht differenziert genauer nach *Tätigkeitsbereichen* und lässt noch deutlicher den hohen Anteil von Teilnehmenden mit koordinierenden Aufgaben erkennen.

122 Projekt-/BereichskoordinatorInnen

88 AusbilderInnen/AnleiterInnen

27 ProjektmitarbeiterInnen

23 BerufeinstiegsbegleiterInnen

22 Sozialarbeiter/-pädagogen
 9 Honorarkräfte/DozentInnen
 8 Mitarbeitende in der Potenzialanalyse
 6 GeschäftsführerInnen
 4 PerJuF
 3 IntegrationsbegleiterInnen
 3 Jobcoachs/BildungsbegleiterInnen
 2 Personen mit Verwaltungsaufgaben
 2 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen BIBB
 1 Zuständiger für Übergangsmanagement
 1 Verantwortliche für Konzeptentwicklung

Die Diagramme in Abbildung 1 zeigen in welchen Programmlinien die Teilnehmenden tätig sind sowie die Aufgaben, denen sie dort nachgehen (hier waren Mehrfachnennungen möglich). Der überwiegende Teil der IKSBO Teilnehmenden (60,0%) ist an das *Berufsorientierungsprogramm (BOP)* angeschlossen. Gut jeweils 15% arbeiten in den Programmlinien *BerEb* und *PerJuF/BOF*. Für über die Hälfte der Befragten (56,4%) sind *Potenzialanalysen* Teil ihrer Beschäftigung in der Praxis, ein etwas kleiner Teil (43,0%) betreut Jugendliche in den *Werkstatttagen*; *Praktikumsanleitungen* spielen nur bei jedem Achten Befragten (12,7%) eine Rolle. Die Menge der Nennung *Andere Aufgaben* (56,7%) ragt heraus.

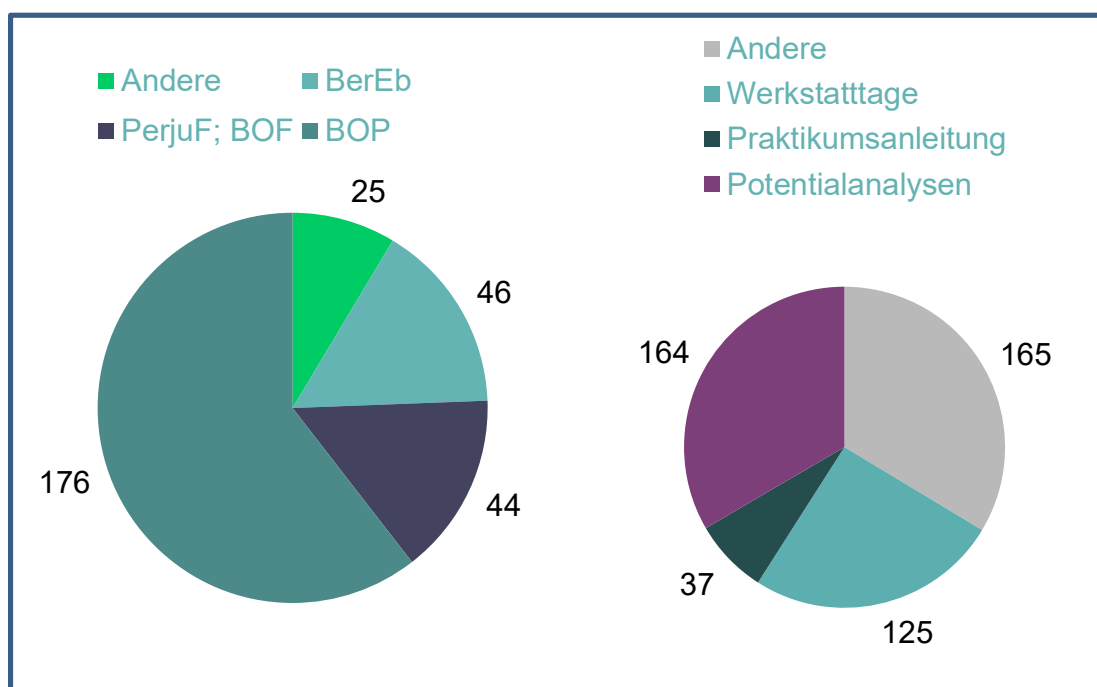


Abbildung 1: Verteilung der Teilnehmenden nach Programmlinien und Aufgaben

6. Evaluation

Die Seminarreihe des IKSBO-Projekts wurde mit zwei Zwischenevaluationen und einer Abschlussevaluation evaluiert. Gegenstand der ersten Zwischenevaluation war die 1. Präsenzveranstaltung. In der zweiten Zwischenevaluation wurde die 2. Präsenzveranstaltung sowie das Online-Lernen evaluiert. Die Abschlussevaluation gliederte sich in eine Befragung zur 3. Präsenzveranstaltung einerseits und einer qualitativen Bewertung des gesamten Programms andererseits. Die Evaluationen der drei Präsenzveranstaltungen sowie die Evaluation des Online-Lernens wurden online durchgeführt. Für die Evaluation des Gesamtprogramms wurden in der letzten Präsenzveranstaltung Fragebögen verteilt. Tabelle 2 gibt an, wie viele Personen an den verschiedenen Evaluationen teilgenommen haben:

Evaluation Präsenzveranstaltung 1	291 TN
Evaluation Präsenzveranstaltung 2	236 TN
Evaluation Online-Learning	161 TN
Evaluation Präsenzveranstaltung 3	194 TN
Evaluation des Gesamtprogramms (qualitativ)	270 TN

Tabelle 2: Teilnahme an den Evaluationen

6.1 Bewertungen der Präsenzveranstaltungen

Die Präsenzveranstaltungen der Seminarreihe IKSBO wurden von den Teilnehmenden außerordentlich positiv bewertet. Dies betrifft gleichermaßen die Inhalte und die eingesetzten Methoden. Besonders gute Noten erhielten zudem die Lernatmosphäre sowie die WorkshopleiterInnen. Aus unseren Weiterbildungserfahrungen in anderen Berufsfeldern können wir sagen, dass positive Zustimmungswerte in dieser Art ungewöhnlich sind. Das Programm hat ganz offensichtlich einen besonderen Bedarf nach interkultureller Fortbildung seitens der Teilnehmenden getroffen und es verstanden, auf die praktischen Bedürfnisse in ihrem Berufsalltag einzugehen. Positiv hat sich sicherlich auch ausgewirkt, dass die Teilnahme überwiegend freiwillig war und sich die am Thema Interessierten für die Kurse angemeldet haben.

Vergleicht man die Bewertungen der verschiedenen Präsenzveranstaltungen miteinander, zeigt sich, dass die bereits sehr positiven Bewertungen der Präsenzveranstaltung 1 in den folgenden Präsenzveranstaltungen noch überboten wurden. Bei Programmen, die über einen längeren Zeitraum angelegt sind, ist das keineswegs selbstverständlich. Offensichtlich ist es den Konzeptentwicklern sowie den Trainerinnen und Trainern gut gelungen, „Abnutzungs-

erscheinungen“ entgegenzuwirken und die Teilnehmenden durch ein bedarfsorientiertes und abwechslungsreiches Programm „am Ball“ zu halten.

Die folgenden Tabellen geben die durchschnittlichen Bewertungen der verschiedenen Evaluationsaspekte über die drei Präsenzveranstaltungen (PV1, PV2 und PV 3) wieder. Die drei höchsten Bewertungen sind farblich hervorgehoben. Bei der Befragung wurden fünfstufige Likert-Skalen verwendet, bei denen der Wert 5 für „trifft voll zu“, der Wert 1 für „trifft überhaupt nicht zu“ steht. Die drei höchsten Bewertungen sind farblich hervorgehoben. Grafische Darstellungen der Ergebnisse finden sich in den Berichten zur jeweiligen Zwischenevaluation. Darüber hinaus sind dort freie Kommentare der Teilnehmenden wiedergegeben.

Relevanz des Workshops	PV 1 (Ø)	PV 2 (Ø)	PV 3 (Ø)
Die im Workshop behandelten Themen sind wichtig für meinen Berufsalltag.	Für PV1 nicht abgefragt.	4,20	4,20
Ich finde es gut, dass es ein Lernangebot wie die Seminarreihe IKSBO gibt.	4,78	4,75	4,84
Ich habe Lust bekommen, mich näher mit interkulturellen Fragen zu beschäftigen.	4,48	4,41	4,53
Ich habe insgesamt viel gelernt.	4,20	4,41	4,48

Tabelle 3: Relevanz der Workshops (Präsenzveranstaltungen)

Einschätzung des persönlichen Lernerfolgs	PV 1 (Ø)	PV 2 (Ø)	PV 3 (Ø)
Ich verstehe jetzt besser, welche Rolle Kultur in der Kommunikation im Alltag spielt.	4,30		
Mir ist klarer geworden, wozu die Kenntnis kultureller Unterschiede nützlich ist.	4,40		
Ich erkenne besser, worin die Schwierigkeiten liegen, das Verhalten von Menschen auf Kultur zurückzuführen.	4,31		
Mir ist klarer geworden, wie bei einem Kulturwechsel oder in einer interkulturellen Begegnung Stress entstehen kann und welche Anforderungen zu bewältigen sind	4,39		
Ich kann mir jetzt besser vorstellen, welche interkulturellen Irritationen im Feld der Berufsorientierung bzw. der Berufseinstiegsbegleitung auftauchen können.	4,26		
Mir ist klarer geworden, wo die Unterschiede zwischen Kulturbeschreibungen und Stereotypen liegen.	4,11		

Ich verstehe jetzt besser, welche Bedingungen für eine erfolgreiche Kommunikation im Alltag gegeben sein müssen.		4,41	
Mir ist klarer geworden, dass es in der Kommunikation nicht um die Vermittlung einer einzigen eindeutigen Botschaft geht.		4,47	
Ich erkenne besser, welche kulturellen Unterschiede im Kommunikationsverhalten zu Irritationen führen können.		4,49	
Mir ist klarer geworden, auf welche Kommunikationsweisen oder Kommunikationsstile ich manchmal genervt reagiere		4,07	
Ich kann mir jetzt besser vorstellen, wie ein gutes Klärungsgespräch in einer interkulturellen Situation ablaufen sollte.		4,22	
Ich weiß jetzt besser, wie man mit Missverständnissen und Irritationen im interkulturellen Kontext gut umgehen kann.		4,12	
Mir ist klarer geworden, worin die Besonderheit von stereotypen Vorstellungen liegt.		4,27	
Mir sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Zielgruppen der Berufsorientierung klarer geworden.			4,29
Ich verstehe jetzt besser, wie der kulturelle Hintergrund Vorstellungen von Arbeit und Beruf beeinflusst.			4,49
Ich kann verschiedene kulturelle Fallstricke in Berufsorientierungsmaßnahmen mit heterogenen Gruppen besser erkennen.			4,56
Mir ist die Gefahr der kulturellen Fehlinterpretation von Kompetenzen in Kompetenzfeststellungsverfahren bewusster geworden.			4,41
Mir ist klarer geworden, welche Rolle kulturelle Unterschiede beim Lehren und Lernen spielen können.			4,51
Mir ist klarer geworden, wie Fluchterfahrungen die lebensweltliche Situation von Migrant*innen und ihren Familien prägen.			4,29
Mir ist deutlich geworden, dass das Sozialisationsumfeld einer eher traditionellen oder einer modernen Gesellschaft Einstellungen zum Wissenserwerb und zum Entscheidungsverhalten und damit auch die Entscheidungsprozesse in der Berufsorientierung beeinflussen.			4,43

Tabelle 4: Einschätzung des persönlichen Lernerfolgs (bezogen auf konkrete Inhaltsbereiche)

Bewertung der Methoden	PV 1 (Ø)	PV 2 (Ø)	PV 3 (Ø)
Simulationen	4,76	4,26	Keine Simulationen eingesetzt
Übungen	4,35	4,59	4,58
Arbeiten mit Fallbeispielen	4,34	4,44	4,54
Filme	4,17	4,45	4,48
Informationseinheiten und dialogische Vorträge	4,37	4,41	4,46

Tabelle 5: Bewertung der eingesetzten Methoden

Atmosphäre	PV 1 (Ø)	PV 2 (Ø)	PV 3 (Ø)
Die Lernatmosphäre war gut.	4,69	4,83	4,87
Die Stimmung in der Gruppe war gut.	4,75	4,85	4,87
Das Verhältnis zwischen TrainerInnen und Teilnehmenden war angenehm.	4,74	4,85	4,86

Tabelle 6: Atmosphäre in den Präsenzveranstaltungen

Bewertung der Workshopleiter/innen	PV 1 (Ø)	PV 2 (Ø)	PV 3 (Ø)
Die WorkshopleiterInnen waren inhaltlich kompetent.	4,87	4,88	4,85
Die WorkshopleiterInnen waren methodisch kompetent.	4,79	4,79	4,81
Die WorkshopleiterInnen gingen auf Anliegen und Fragen der TeilnehmerInnen ein.	4,72	4,77	4,75
Die WorkshopleiterInnen förderten einen erfahrungsorientierten Lernprozess.	4,64	4,74	4,68
Die WorkshopleiterInnen arbeiteten gut im Team zusammen.	4,74	4,81	4,78

Tabelle 7: Bewertung der WorkshopleiterInnen

6.2 Bewertungen des Online-Learnings

Im Vergleich zur Bewertung der Präsenzveranstaltungen fällt die Bewertung des Online-Learnings kritischer aus. Nicht allen Elementen wurden Höchstnoten gegeben. Während sich die inhaltliche Bewertung der **Lehrbriefe** oberhalb des Punktwerts 4 („trifft eher zu“) bewegt, stoßen **Forum / Download-Bereich** (mit Bewertungen um den Punktwert 3) und **Virtuelle Sprechstunde/Chat** (mit einem Durchschnittswert unter 3) auf ein eher geteiltes Echo.

Lehrbriefe	Ø
Die Lehrbriefe sind eine gute Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen.	4,40
Ich habe beim Lesen der Briefe neue Einsichten gewonnen.	4,02
Die behandelten Themen in den vorliegenden Lehrbriefen sind für mich relevant.	3,96
Die Beschäftigung mit den Lehrbriefen fand ich anregend.	3,85
Die Sprache der Lehrbriefe ist verständlich.	4,08
Aus meiner Sicht könnten die Lehrbriefe umfangreicher sein.	2,32
Aus meiner Sicht könnten die Lehrbriefe kürzer sein.	2,89
Die Aufmachung der Lehrbriefe ist ansprechend.	3,86
Die interaktiven Übungen und Fragen sind hilfreich.	3,80

Tabelle 8: Bewertung der Lehrbriefe

Forum / Download-Bereich	Ø
Ich finde es gut, dass es das Forum gibt.	3,71
Ich habe mich an den Diskussionen im Forum beteiligt.	2,66
Ich fand die Diskussion der Fälle und Fokusthemen im Forum hilfreich.	2,80
Ich finde mich im Forum gut zurecht.	3,25
Ich habe mir Inhalte (wie Dateien, Lesezeichen..) des IKSBO-Angebotes heruntergeladen.	3,65

Tabelle 9: Bewertung von Forum / Download-Bereich

Virtuelle Sprechstunde/Chat	Ø
Die virtuellen Sprechstunden (Chats) sind eine gute Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen	2,86

Tabelle 10: Bewertung von virtuellen Sprechstunden/Chats

Die Skepsis gegenüber dem Forum und den virtuellen Sprechstunden hat seine Ursache vermutlich in einer bei vielen Teilnehmenden nur mäßig ausgeprägten Affinität zum sozialen Lernen mit neuen Medien. In den Präsenzveranstaltungen teilten viele Teilnehmenden zudem mit, dass Ihnen im Arbeitsalltag die Zeit und Ruhe fehle, um Angebote des Online-Learnings häufiger zu nutzen. Schließlich scheint auch das für diesen Zweck eingesetzte Portal nicht so attraktiv, um auch Online-Skeptiker zu überzeugen. Dies ist jedenfalls unser Eindruck aus den mündlich gegebenen Rückmeldungen.

Die folgenden beiden Tabellen geben Aufschluss über den **eigenen Online-Hintergrund** der Teilnehmenden (Grundhaltung und Vorerfahrungen) und über die Bewertung der **Nutzerfreundlichkeit des Portals „Überaus.de“**. Um die problematischen Aspekte zu verdeutlichen, haben wir hier die besonders kritisch bewerteten Aspekte farblich hervorgehoben. Zu berücksichtigen ist, dass sich von den Befragten insgesamt nur eine Minderheit überhaupt zum Thema Online-Lernen geäußert hat.

Der eigene „Online-Hintergrund“	Ø
Ich finde die Möglichkeiten faszinierend, die das Internet bietet.	4,06
Ich nutze das Internet auch, um zu lernen / mich weiter zu bilden.	3,80
Online-Kommunikation/SocialMedia ist für mich selbstverständlich (Twitter, Facebook, Messenger wie Whatsapp, etc.).	3,38
Ich nutze Online-Portale auch in anderen Zusammenhängen (z.B. in meiner Arbeit).	3,64
Wenn es geht, ziehe ich Papier und direkte Begegnung dem Online-Lernen vor.	3,78

Tabelle 11: Bewertung des eigenen „Online-Hintergrund“

Die Nutzerfreundlichkeit des Portals „überaus.de“	Ø
Ich habe schon vor dem Projekt IKSBO die Vorgänger-version des Portals („qualiboxx“) genutzt.	2,67
Ich finde mich im Portal gut zurecht.	3,23
Die Funktionen (Dateiablage, Lesezeichen, Forum, Chat, etc.) sind für mich selbsterklärend und intuitiv zu bedienen.	3,31
Ich habe keine technischen Schwierigkeiten mit „überaus.de“.	3,62

Tabelle 12: Bewertung der Nutzerfreundlichkeit des Portals „überaus.de“

6.3 Bewertungen der Seminarreihe insgesamt

Am Ende der dritten Präsenzveranstaltung wurden die Teilnehmenden um eine Einschätzung des gesamten IKSBO-Projekts gebeten und nach weiteren interkulturellen Weiterbildungsinteressen gefragt. In einem Fragebogen sollten die folgenden fünf offenen Fragen beantwortet werden:

1. An was aus der IKSBO-Fortbildung kannst Du Dich besonders gut erinnern?
(a) Inhalte, (b) Methoden
2. Was hast Du in der Fortbildungsreihe erfahren / gelernt?
3. Was konntest Du in Deiner Praxis anwenden, bzw. was könnte Dir in Deiner Arbeit zukünftig nützlich sein?
4. Wenn IKSBO weiterlaufen würde, was würdest Du Dir wünschen?
5. Wie ist Deine Meinung zum Aufbau der Fortbildung?
(a) Inhaltlich, (b) Verbindung von Präsenz- und Onlinephasen?

Von 270 Teilnehmenden liegen die Antworten vor. Die Angaben wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Angelehnt an das Verfahren der „Grounded Theory“² wurden ähnliche Antworten unter einer gemeinsamen Überschrift zusammengefasst.

Hier die häufigsten Nennungen zu den Fragen bzw. Teilfragen:

1. An was aus der IKSBO-Fortbildung kannst Du Dich besonders gut erinnern?

(a) Inhalte

KPS-Modell (124)
Kulturdimensionen/ Kulturelle Orientierungen (96)
Eisberg-Modell (46)
Interkulturelle Kommunikation (allgemein) (46)
Migration und Flucht (33)
„Einfache Sprache“ (31)
Traditionale vs. moderne Kulturen (29)
4 Seiten einer Nachricht (27)
Stereotype und Vorurteile (25)
Nonverbale Kommunikation (16)

(b) Methoden

Kartenspiel „Barnga“ (120)
Filme (68)
Lego-Übung zu den Bedingungen von Kommunikation (64)

² Vgl.: Barney G. Glaser, Anselm L. Strauss: *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Aldine, Chicago IL 1967, (deutsch als: *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Huber, Bern u. a. 1998).

Gruppenarbeit (allgemein) (42)
Rollenspiele (allgemein) (40)
Rollenspiel Klärungsgespräch („Fishbowl“) (40)
Wahrnehmungsübung „Albatros“ (33)
Weltkarten-Übung zum Kulturzentrismus (28)
Memory-Spiel zu kulturellen Unterschieden (26)
„Ein Schritt nach vorn“ zu Benachteiligungen (21)

2. Was hast Du in der Fortbildungsreihe erfahren / gelernt?

Vergrößerung der Sensibilität im Umgang mit Menschen anderer Kulturen (107)
Informationen über Kulturen, kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede, unterschiedliche Wertvorstellungen (97)
Analyse mit Hilfe des KPS-Modells (Hinterfragen von Verhaltensweisen (78)
Anwendung „Einfacher Sprache“ (63)
Perspektivwechsel (59)
Nicht vom ersten Eindruck ausgehen, Abstraktionsleiter berücksichtigen (28)
Selbstreflexion ist wichtig (26)
Feststellen von ähnlichen Problemen im Austausch mit anderen Teilnehmern (25)
unterschiedliches Verhalten aufgrund unterschiedlicher kultureller Prägung (18)
Beurteilung der Teilnehmer in der Potenzialanalyse ändern/überdenken (17)

3. Was konntest Du in Deiner Praxis anwenden, bzw. was könnte Dir in Deiner Arbeit zukünftig nützlich sein?

sensibleres Arbeiten mit Migranten (98)
Überarbeitung von Arbeitsaufträgen und Anleitungen (z.B. im Hinblick auf „Einfache Sprache“, Einsatz von visuellen Mitteln) (79)
Ideen für die Arbeit mit Kollegen (60)
Einsatz der Übungen und Filme bei Teilnehmern und Mitarbeitern (60)
KPS-Modell (55)
Lehrbriefe (27)
Wissen über Kulturen und Traditionen (22)
Hinterfragen der eigenen Einstellung/Bewertungsmuster (14)
Weitsicht, Offenheit (13)
Erfahrungen anderer Teilnehmenden des IKSBO-Projekts, Vernetzung (12)
interkulturelle Gesprächsführung (11)
Auseinandersetzung mit anderen Haltungen und Vorstellungen (11)

4. Wenn IKSBO weiterlaufen würde, was würdest Du Dir wünschen?

Treffen zum Praxisaustausch (z.B. einmal im Quartal, halbjährlich, jährlich) (80)
gemeinsame Entwicklung von Potenzialanalysen, Kompetenzfeststellungsverfahren und Arbeitsaufträgen (65)
Bearbeitung von Fallbeispielen aus der Praxis (49)
Vertiefungsworkshops (32)
neue Inhalte mit denselben Dozenten (17)
Vertiefung zu Werten und Normen in unterschiedlichen Kulturen (16)
Austausch mit "erfolgreichen" Migranten (14)
Unterstützung bei der Planung und Vorbereitung von Multiplikationsveranstaltungen (13)
weitere methodische Ansätze (11)
diese Veranstaltung speziell für AusbilderInnen bzw. Leitungspersonal (11)

5. Wie ist Deine Meinung zum Aufbau der Fortbildung

(a) Inhaltlich

Allgemein „zufrieden / positiv“ (162)

Spezifizierungen:

logischer Aufbau (53)
gute Mischung zwischen Theorie und Praxis (44)
abwechslungsreiche Inhalte (42)
Methodenvielfalt (35)
kompetente Trainer (31)
gute Struktur (17)
interessante Informationen (17)
gute Aufbereitung der Inhalte (13)
Abwechslung in der Präsentationsart (12)
gut recherchiert (6)

Allgemein „Kritische Bemerkungen“ (73):

Spezifizierung:

mehr Informationen und Wissen/Vertiefung gewünscht (10)
mehr Praxisbeispiele, konkrete Lösungsansätze (10)
PV3 zu theoretisch und langatmig (10)
direkter Praxisbezug fehlte manchmal (10)

(b) Verbindung von Präsenz- und Onlinephasen?

Allgemein „zufrieden / positiv“ (79)

Spezifizierung:

Lehrbriefe sehr gut (43)

Einstellen von Fotodokumentation und anderem Material ist positiv (12)

Allgemein „unzufrieden / negativ“ (36)

Spezifizierung zum Thema Online-Lernen:

keine Zeit zur Nutzung (74)

Mangel an Beteiligung der anderen macht keinen Austausch möglich (11)

unkomfortable Technik (11)

nicht ansprechend (9)

Einsatz schwierig (6)

Die dargestellten Daten bestätigen die positiven Ergebnisse der drei Zwischenevaluationen. Die meisten Befragten äußern sich sehr positiv zur Seminarreihe. Hervorgehoben werden ihr Aufbau, das Verhältnis von Theorie und Praxis sowie die abwechslungsreiche Methodik. Einzelne Werkzeuge zur Analyse von Ereignissen wurden besonders geschätzt (*KPS-Modell, Kulturdimensionen/Kulturelle Orientierungen*). Bei den Methoden kamen interaktive Übungen mit hohem Selbsterfahrungsanteil (das Kartenspiel „*Barnga*“, die *Lego-Übung zu den Bedingungen von Kommunikation, die Rollenspiele*) besonders gut an. Den allgemeinen Wert der Seminarreihe sehen die Teilnehmenden vorrangig im Ausbau von interkultureller Sensibilität und in der Vermittlung von Hintergrundwissen. Aber auch der Erwerb praktischer Werkzeuge wie dem *KPS-Modell* oder *Einfacher Sprache* fand an dieser Stelle wieder Erwähnung. Auf ein gemischtes Echo stieß das Online-Learning. In Übereinstimmung mit der Zwischenevaluation erhalten auch zum Projektabschluss die *Lehrbriefe* das meiste Lob. Der hohe Anteil skeptischer Sichtweisen ist somit wohl eher dem *Forum* sowie den *virtuellen Sprechstunden* zuzuschreiben, wobei strukturelle Gründe (keine Zeit, unkomfortable Technik) im Vordergrund stehen.

In der Summe bescheinigen die Teilnehmenden der Seminarreihe auch in der qualitativen Evaluation hohe Praxisrelevanz: Die vermittelten Werkzeuge und das erworbene Wissen unterstützen ihre Arbeit mit einer zunehmend kulturell diversen Teilnehmerschaft in Maßnahmen der Berufsorientierung und des Berufseinstiegs, sie lassen sich aber auch für Weiterbildungsanstrengungen bei KollegInnen bzw. MitarbeiterInnen nutzen. Bemerkenswert viele Teilnehmende am IKSBO-Projekt zeigen sich an einer Fortführung bzw. Intensivierung der Beschäftigung mit interkulturellen Fragestellungen interessiert: immerhin 80 der Befragten schlagen auf eine offene Frage hin (!) regelmäßige Treffen zum interkulturellen Praxisaustausch (z.B. einmal im Quartal,

halbjährlich, jährlich) vor, immerhin 60 mal wird für eine weitere gemeinsame Arbeit an der interkulturellen Verbesserung von Potenzialanalysen, Kompetenzfeststellungsverfahren und Arbeitsaufträgen plädiert und 49 mal wird der Wunsch geäußert, an einem weiteren Austausch über interkulturelle Fallbeispiele aus der Praxis teilnehmen zu können. Vorgeschlagen werden auch Vertiefungsveranstaltungen zu interkulturellen Themen sowie eine Ausweitung des Fortbildungsangebots auf KollegInnen aus dem Werkstattbereich und auf das Leitungspersonal.

6.4 Bewertung der Kompaktseminare

An der Evaluation der zwei am Projektende durchgeführten Kompaktseminaren beteiligten sich 30 der 35 Teilnehmenden. Die Eigenschaften dieser Gruppe ähnelten den Eigenschaften der Teilnehmenden an der Seminarreihe: Gut drei Viertel waren weiblich (76,7%), jeder Zehnte hatte einen Migrationshintergrund. 16 der 30 Befragten hatten im Rahmen des *Berufsorientierungsprogramms* mit MigrantInnen und Geflüchteten zu tun, 7 Personen im Rahmen des Programms *Wege in die Ausbildung für Flüchtlinge*. Daneben waren 3 Personen in der Berufseinstiegsbegleitung tätig, 3 weitere in anderen, nicht näher spezifizierten Maßnahmen.

Die Fragen dieser ebenfalls online durchgeführten Evaluation entsprachen weitgehend den Fragen zur Bewertung der Seminarreihe. Den im Folgenden dargestellten Ergebnissen liegen daher ebenfalls Bewertungen auf fünfstufige Likert-Skalen zugrunde (von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“).

Die Bewertung der Kompaktseminare unterscheidet sich nicht von der Beurteilung der Seminarreihe. Sowohl die Inhalte als auch die eingesetzten Methoden wurden ebenfalls überaus positiv evaluiert. Besonders gute Noten erhielten auch hier die Lernatmosphäre sowie die WorkshopleiterInnen. Auch wenn dieses komprimierte Fortbildungsprogramm einige Aspekte nicht oder weniger gründlich behandeln konnte, bescheinigen die Teilnehmenden auch ihm einen hohen Nutzen.

Relevanz des Workshops	Ø
Die im Workshop behandelten Themen sind wichtig für meinen Berufsalltag.	4,48
Ich finde es gut, dass es ein Lernangebot wie die Seminarreihe IKSBO gibt.	4,90
Ich habe Lust bekommen, mich näher mit interkulturellen Fragen zu beschäftigen.	4,55
Ich habe insgesamt viel gelernt.	4,34

Tabelle 13: Relevanz des Kompaktseminars

Einschätzung des persönlichen Lernerfolgs	Ø
Ich verstehe jetzt besser, welche Rolle Kultur in Begegnungen im Alltag spielt.	4,38
Ich verstehe jetzt besser, wie der kulturelle Hintergrund Vorstellungen von Lernen, Arbeit und Beruf beeinflusst	4,38
Mir ist klarer geworden, wozu die Kenntnis kultureller Unterschiede nützlich ist.	4,48
Mir ist klarer geworden, wie bei einem Kulturwechsel oder in einer interkulturellen Begegnung Stress entstehen kann und welche Anforderungen zu bewältigen sind.	4,34
Ich verstehe jetzt besser worauf man in der Kommunikation mit Migranten und Geflüchteten, für die Deutsch Fremdsprache ist, besonders achten muss.	4,38
Ich kann verschiedene kulturelle Fallstricke in der Berufsorientierung mit heterogenen Gruppen besser erkennen.	4,17
Mir ist die Gefahr der kulturellen Fehlinterpretation von Kompetenzen in Kompetenzfeststellungsverfahren bewusster geworden.	4,45
Mir ist klarer geworden, wie Fluchterfahrungen die lebensweltliche Situation von MigrantInnen und ihren Familien prägen.	4,14

Tabelle 14: Einschätzung des persönlichen Lernerfolgs in den Kompaktseminaren (bezogen auf konkrete Inhaltsbereiche)

Bewertung der Methoden	PV 1 (Ø)
Simulationen	4,55
Übungen	4,48
Filme	4,45
Informationseinheiten und dialogische Vorträge	4,48

Tabelle 15: Bewertung der eingesetzten Methoden

Atmosphäre	Ø
Die Lernatmosphäre war gut.	4,90
Die Stimmung in der Gruppe war gut.	4,86
Das Verhältnis zwischen TrainerInnen und Teilnehmenden war angenehm.	4,93

Tabelle 16: Atmosphäre in den Kompaktseminaren

Bewertung der Workshopleiter/innen	PV 1 (Ø)
Die WorkshopleiterInnen waren inhaltlich kompetent.	4,86
Die WorkshopleiterInnen waren methodisch kompetent.	4,83
Die WorkshopleiterInnen gingen auf Anliegen und Fragen der TeilnehmerInnen ein.	4,72
Die WorkshopleiterInnen förderten einen erfahrungsorientierten Lernprozess.	4,79
Die WorkshopleiterInnen arbeiteten gut im Team zusammen.	4,93

Tabelle 17: Bewertung der LeiterInnen der Kompaktseminare

Resümee	Ø
Die Teilnahme am Kompaktseminar hat sich für mich gelohnt.	4,87
Ich werde meinen Kolleginnen/Kollegen die Teilnahme an Veranstaltungen dieser Art empfehlen.	4,90
Ich wünsche mir eine Fortsetzungsveranstaltung	4,83

Tabelle 18: Resümee der Teilnehmenden der Kompaktseminare

Persönliches Resümee und Anmerkungen der Teilnehmenden der Kompaktseminare:

Besonders der Gruppenaustausch untereinander, durch die vielen verschiedenen Arbeitsstellen, war sehr informativ.

Danke!

Es war ein lehrreiches Seminar mit einer tollen Gruppe und Klasse Leitern!!

Vielen Dank nochmal!!!

Danke ;0)

Ganz tolle Trainer, bei denen ich gerne weitere Seminare machen würde.

Das war TOP, wirklich TOP!!!

Das Frühstück im Hotel war sehr gut. Das Mittagessen war nur mittelmäßig. Am Dienstagabend war das Essen (vom Grill) ebenfalls sehr lecker. Zimmer war okay, machte einen sauberen Eindruck.

Vielen Dank für die Flexibilität, lockere Atmosphäre und den persönlichen Erfahrungsaustausch! Es war ein rundum gelungenes Seminar!

Schön wäre eine weiterführende Veranstaltung zur konkreten Umsetzung in BOP und BerEB

Super gemacht! Didaktisch 1a!

Danke für die Möglichkeit, sich mit der Thematik intensiver und strukturiert beschäftigen zu können.

In einer Fortsetzung wäre es hilfreich, auf konkrete Praxisbeispiele aus dem Berufsalltag der Teilnehmenden einzugehen

Eine Fortsetzung würde aus meiner Sicht Sinn machen, wenn es um eine konkrete Fragestellung bzw. Bearbeitung einer Aufgabe gehen würde.

Die Workshopleiter haben mit eigenen Erfahrungen und Fallbeschreibungen das Seminar sehr authentisch und lebhaft untermauert. Der rote Faden war immer erkennbar. Das Seminar war schnelllebig und man konnte neue Methoden erfahren.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für die Möglichkeit an Veranstaltungen wie diesen teilnehmen zu können.

7. Schlussbemerkungen

Das vom BIBB aufgelegte Projekt „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ hat ganz offensichtlich einen ganz erheblich interkulturellen Schulungsbedarf getroffen: nur so sind die geradezu überschwänglich positiven Reaktionen auf dieses Weiterbildungsprogramm zu erklären. Aus den Präsenzveranstaltungen haben die Trainerinnen und Trainer den Eindruck zurückgemeldet, dass vertiefte interkulturelle Kenntnisse bei der Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem Berufsfeld der Berufsorientierung anfangs eher die Ausnahme als die Regel waren und viele sich durch die zusätzliche Herausforderung einer möglichst schnellen Integration von jungen Fluchtmigranten in ihrer Arbeit massiv gefordert, zuweilen überfordert fühlten. Das Weiterbildungsprojekt konnte in dieser Hinsicht viele aktuell drängende Fragen beantworten, aber auch grundsätzlich mehr Handlungssicherheit im Umgang mit jugendlichen Migranten geben. Gleichwohl ist die Reichweite und Nachhaltigkeit einer solchen kurzzeitpädagogischen Initiative zwangsläufig begrenzt. Das IKSBO-Projekt war sehr wichtig (und in mehreren Lerngruppen artikulierten Teilnehmer in der letzten Präsenzveranstaltung ihren ausdrücklichen Dank, an einer solch aufwändigen und gut konzipierten Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen zu können), aber es wird keine langfristige Antwort auf die interkulturellen Herausforderungen sein, die sich im Arbeitsfeld der Berufsorientierung dauerhaft stellen und die sich durch den Zuzug junger FluchtmigrantInnen in den letzten Jahren noch einmal zugespitzt haben. Die Evaluation durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigt, dass trotz großer Zufriedenheit über die erzielten Lernfortschritte das Bewusstsein dominiert, die Lernanstrengungen weiter fortsetzen und vertiefen zu müssen.