

# 3 Ein pädagogischer Rahmen für interkulturelles Lernen ?



Interkulturelles  
Lernen  
T-Kit

## 3.1 Allgemeine Überlegungen

Eine der Herausforderungen beim interkulturellen Lernen besteht darin, dass es keine klar definierte Disziplin „Interkulturelles Lernen“ gibt. Dies fordert uns auf, das Konzept selbst mit Sinn zu füllen.

Wenn wir Methoden anpassen oder entwickeln, tun wir dies in einem pädagogischen Rahmen, der wahrscheinlich von uns selbst, den Umständen, dem Lehrerteam sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entwickelt und beeinflusst wurde. Es kann nützlich sein herauszufinden, was den Zielen des interkulturellen Lernens dient und was nicht. Dazu schlagen wir einige grundlegende Prinzipien vor. Sie beruhen auf den oben vorgestellten Theorien und Konzepten des interkulturellen Lernens und sind eng mit ihnen verbunden. Noch deutlicher treten sie zu Tage, wenn wir uns vor Augen halten, in welchen Situationen dieser Lernprozess – heutzutage und für junge Menschen – stattfindet.

Die folgenden Überlegungen sollen Bewusstsein schaffen, Fragen aufwerfen und Hinweise auf einige wichtige Bildungsansätze geben.

### Selbstbewusstsein und Respekt

Der Aufbau des Selbstbewusstseins ist ein Eckpfeiler des interkulturellen Lernens. Selbstbewusstsein ermöglicht die notwendige Offenheit für gegenseitigen Respekt. Es ist die Voraussetzung dafür, dass wir verschiedene Standpunkte, Meinungen und Gefühle äußern und so zu gegenseitiger Akzeptanz und Verständnis gelangen können. Es erfordert viel Geduld und Sensibilität, eine Lernatmosphäre zu schaffen, in der wir einander gleichberechtigt zuhören und gegenseitig unser Selbstbewusstsein stärken können. Das bedeutet, dass wir jedem Menschen die Freiheit geben müssen, sich auszudrücken. Wir müssen alle Erfahrungen, Talente und Beiträge wertschätzen und unsere verschiedenen Bedürfnisse und Erwartungen respektieren. Wenn wir miteinander im Wesentlichen über Werte, Normen und grundlegende Annahmen sprechen wollen, müssen wir jenen Personen, mit denen wir das Gespräch führen, vollkommen vertrauen. Gegenseitiges Vertrauen geht Hand in Hand mit gegenseitigem Respekt und ehrlicher Kommunikation.

### Identität erfahren

Ausgangspunkt für interkulturelles Lernen ist unsere eigene Kultur. Damit sind unser eigener Hintergrund und unsere eigenen Erfahrungen gemeint. In unserer Herkunft finden wir die Hindernisse und Chancen dieses Lernprozesses. Wir alle wurden von einer persönlichen Realität geformt, und wir werden weiterhin in dieser, durch neues Wissen und neue Erfahrung bereicherten, Realität leben. Das bedeutet, dass wir uns im interkulturellen Lernprozess ständig damit auseinandersetzen müssen, woher wir kommen, was wir erlebt haben

und welche Erfahrungen wir gemacht haben. Das Bestreben, uns selbst, das heißt unsere eigene Identität, zu verstehen, ist eine Voraussetzung für die Begegnung mit anderen. Wir können durch die Begegnung zwar uns selbst ändern, aber nicht unbedingt die Realität, die uns umgibt. Das ist eine Herausforderung. Deshalb müssen wir uns im Rahmen dieses Prozesses auch mit unserer Verantwortung, unserem Potenzial und unseren Grenzen als Verbreiter des neuen Wissens auseinandersetzen.

### Konstruierte Realitäten

Nichts ist absolut. Es gibt viele Möglichkeiten, die Realität wahrzunehmen und zu interpretieren. Die Theorie, nach der sich jeder von uns seine eigene Welt baut und seine Realität selbst konstruiert, ist ein wichtiger Faktor in interkulturellen Lernprozessen. Die Vielfalt der Kategorien in den Theorien, die kulturelle Unterschiede beschreiben (siehe Hofstede sowie Hall und Hall) zeigt, wie unterschiedlich wir die Realität, einschließlich grundlegender Dimensionen wie Zeit und Raum, wahrnehmen können. Trotzdem leben wir alle in einer Welt, und das wirkt sich auf unser Leben aus. Folglich sollte der Lernprozess mit dem Bemühen einhergehen, persönliche Freiheit und Entscheidungsfreiheit zu respektieren, andere Ansichten als gleichwertig zu akzeptieren, nach der Versöhnung verschiedener Standpunkte zu streben und ein Bewusstsein für persönliche Verantwortung zu schaffen. Aber die Verschiedenheit wird und muss als konstruktiver Faktor weiterbestehen. Deshalb werden wir im letzten Stadium von Bennetts Modell zur Entwicklung der interkulturellen Sensibilität aufgefordert, „ausgehend von verschiedenen Weltansichten zu handeln“.

### Im Dialog mit dem Anderen

Das interkulturelle Lernen rückt „den Anderen“ in den Mittelpunkt des Verstehens. Es beginnt mit dem Dialog, geht jedoch einen Schritt darüber hinaus. Es verlangt von uns, uns selbst und andere als verschieden zu sehen und zu verstehen, dass diese Verschiedenartigkeit zu unserer Identität beiträgt. Unsere verschiedenen Wesen ergänzen einander. Dank dieser Einsicht wird der Andere unverzichtbar für eine Neuentdeckung des eigenen Selbst. Diese Erfahrung fordert uns heraus. Sie lässt etwas Neues entstehen und verlangt Kreativität für neue Lösungen. Die Bemühung um die Entwicklung einer solchen interkulturellen Sensibilität – verstanden als Zugehen auf den Anderen – verlangt von uns, unser Selbst zu berühren und zu verändern. Das interkulturelle Lernen eröffnet uns die Chance, uns mit der Perspektive des Anderen zu identifizieren und die respektvolle Erfahrung zu machen, „uns in die Lage des Anderen zu versetzen“, ohne so zu tun, als lebten wir sein Leben. Es kann uns die Möglichkeit eröffnen, echte Solidari-





tät zu erfahren und zu lernen sowie Vertrauen in die Zusammenarbeit zu gewinnen. So betrachtet ist interkulturelles Lernen ein Weg, um unsere eigene Handlungsfähigkeit zu erkunden.

### Fragen und Veränderung

Die Erfahrung des interkulturellen Lernens ist im Wesentlichen eine prozessorientierte Erfahrung der konstanten Veränderung. In Kulturdiskussionen kommt immer wieder die Spannung zwischen Stagnation und Veränderung und die Sehnsucht nach Sicherheit und Ausgewogenheit zur Sprache. Es gibt ungeklärte Fragen, und neue werden aufgeworfen. Deshalb müssen wir akzeptieren, dass es nicht immer eine Antwort gibt. Wir müssen ständig weiter suchen und Veränderung annehmen und begrüßen. Wenn wir darüber nachdenken, kommen wir zu dem Schluss, dass wir imstande sein müssen, uns selbst in Frage zu stellen. Wir wissen nicht immer, wohin uns Integration führt. Neugier ist wichtig, neue Wahrnehmungen sind wünschenswert. Und es muss uns bewusst sein, dass das Schaffen von Neuem den möglichen Zusammenbruch von Altem – Ideen, Überzeugungen, Traditionen – bedeutet. Kein Lernprozess ist frei von Brüchen und Abschieden. Wir als Trainerinnen und Trainer müssen kompetente und sensible Begleiter dieses Prozesses sein.

### Umfassendes Engagement

Interkulturelles Lernen ist eine Erfahrung, die alle Sinne und Ebenen des Lernens und Wissens, der Emotionen und des Verhaltens intensiv einbindet. Es ruft eine Vielzahl von Gefühlen hervor und verdeutlicht die Kluft zwischen diesen Gefühlen und dem, was wir „Verstand“ nennen, – dem, was wir wissen oder lernen. Diesen Prozess in all seiner Komplexität und mit all seinen Implikationen zu erfassen, ist sehr schwierig. Die Sprache als Element der Kultur ist ein wesentlicher Aspekt der interkulturellen Kommunikation. Gleichzeitig ist sie Beschränkungen unterworfen und oft eine Quelle von Missverständnissen. Deshalb darf sie nicht als Mittel der Dominanz verwendet werden – vor allem in Anbetracht der unterschiedlichen sprachlichen Fähigkeiten –, sondern sollte ein Kommunikationsmittel sein. Alle anderen Ausdrucksformen, wie zum Beispiel die Körpersprache, müssen ebenfalls ihren Platz haben. Da wir in diese Art zu lernen mit unserer ganzen Persönlichkeit eingebunden sind, sollten wir es uns gestatten, Teil der ablaufenden Prozesse zu werden.

### Das Potenzial des Konflikts

Wenn wir uns ansehen, wie unterschiedlich die Kulturen Zeit, Raum sowie soziale und persönliche Beziehungen definieren, wird uns klar, dass der Konflikt im Zentrum des interkulturellen Lernens steht und dass er erforscht und ausgedrückt werden muss. Gleichzeitig ermöglichen es uns die einzelnen Modelle, Unterschiede zu diskutieren,

ohne sie in Schubladen zu stecken. Folglich können wir versuchen, die konstruktiven Elemente des Konflikts und die dadurch eröffneten Chancen aufzuspüren. Wenn wir den Begriff „Kultur“ in den Mund nehmen, müssen wir lernen, mit Konflikten umzugehen und die Komplexität dieses Begriffs zu berücksichtigen. Sowohl die unterschiedlichen Ausdrucksweisen von Identität als auch die Bemühung, Unterschiede wertzuschätzen, sind anstrengend. Da das interkulturelle Lernen eine Suche ist und deshalb neue Unsicherheit mit sich bringt, trägt es ein natürliches Konfliktpotenzial in sich. Dieses Konfliktpotenzial kann als Teil des Prozesses betrachtet werden. Die Vielfalt kann als hilfreich und bereichernd erlebt werden und neue Formen und Lösungen hervorbringen. Vielfältige Kompetenzen sind ein positiver und unverzichtbarer Beitrag zum Ganzen. Nicht für jeden Konflikt gibt es notwendigerweise eine Lösung. Doch jeder Konflikt muss zu Tage gefördert werden.

### Unter der Oberfläche

Interkulturelles Lernen zielt auf die Änderung von tief verwurzelten Einstellungen und Verhaltensweisen. Das bedeutet, dass es sich im Wesentlichen mit den unsichtbaren Kräften und Elementen unserer Kultur und unseres Selbst auseinander zu setzen hat (siehe Eisbergmodell). Viele Dinge, die „unter der Oberfläche“ liegen, sind uns nicht bewusst und wir können sie nicht klar bezeichnen. Daher müssen beim interkulturellen Lernen auf persönlicher Ebene und in der Begegnung einige Risiken eingegangen werden. Wie müssen uns mit Spannungen auseinander setzen. Es ist offenkundig nicht leicht, Menschen in diesem Prozess zu begleiten. Einerseits müssen wir den Mut aufbringen, weiter zu gehen und uns selbst und andere herauszufordern. Andererseits müssen wir mit den Bedürfnissen der anderen und den Grenzen dieser Prozesse sehr vorsichtig und respektvoll umgehen. Es ist nicht immer leicht, an beides zu denken.

### Ein komplexes Problem in einer komplexen Welt

Die Modelle zeigen, wie komplex und schwierig interkulturelles Lernen auf theoretischer Ebene zu systematisieren ist. Wenn wir die komplexe Situation der heutigen Gesellschaft in Betracht ziehen, wird klar, dass wir sorgfältig umfassende Ansätze entwickeln müssen, die ein Höchstmaß an Einsicht ermöglichen. Auch die Kultur überschreitet nationale Grenzen und kennt viele Formen und Überlappungen. Es gilt, viele verschiedene Sichtweisen miteinander in Einklang zu bringen und Spannungen zu berücksichtigen. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft müssen beleuchtet und die mitunter widersprüchlichen Bedürfnisse von Individuum und Gesellschaft verglichen werden. Zersplitterte Erfahrungen müssen zusammengefügt werden. Jeder Bildungsansatz hat die Aufgabe, eine Vereinfachung der vielfältigen Gründe und Implikationen, der verschiedenen Werte und der verschiedenen Lebenserfahrungen und Geschich-



ten zu vermeiden. Interkulturelle Lernansätze müssen vielfältige Erfahrungen, Interpretationen und Wissen respektieren und dieser Vielfalt durch die Wahl von Sprache und Terminologie sowie der Methoden Rechnung tragen.

## 3.2 Auswahl, Entwicklung und Anpassung der Methode

Keine Situation ist wie die andere. Nehmen wir an, Sie bereiten einen Trainingskurs, einen Austausch, ein Arbeitscamp oder einen Workshop vor. Lesen Sie die in dieser Publikation vorgestellten Methoden mit Blick auf Ihr Vorhaben, wählen Sie entsprechend den speziellen Bedürfnissen Ihrer Gruppe die geeignete Methode aus und passen Sie sie an. Machen Sie etwas Neues daraus. Die hier vorgestellten Methoden sind nicht perfekt und unanfechtbar. Sie stellen ein Angebot dar, eine Sammlung nützlicher Erfahrungen. Bei der Anwendung dieser Methoden müssen Sie lediglich Ihre eigene interkulturelle Lernsituation, Ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie deren Realität und Bedürfnisse berücksichtigen. Wenn Sie die folgenden Fragen sorgfältig erwägen, können Ihnen die Antworten die Zusammenstellung eines bestimmten Programmelements erleichtern. Die Liste der Fragen ist offen – vielleicht fallen Ihnen zusätzlich wichtige Fragen ein.

### a. Allgemeine und spezifische Ziele

Was wollen wir mit dieser speziellen Methode, in dieser spezifischen Phase des Programms bewirken? Haben wir unsere Ziele klar definiert, und ist diese Methode geeignet, sie zu erreichen? Können wir mit dieser Methode die allgemeinen Ziele unserer Aktivitäten erreichen? Wird uns diese Methode Fortschritte ermöglichen? Passt diese Methode zu den Prinzipien der von uns festgelegten Vorgehensweise? Ist sie der aktuellen Dynamik dieser spezifischen interkulturellen Lernsituation angemessen? Sind alle Voraussetzungen für die Anwendung dieser Methode erfüllt (zum Beispiel Gruppen- oder Lernatmosphäre, Beziehungen, Wissen, Informationen, Erfahrungen etc.)? Über welches konkrete Thema sprechen wir? Welche verschiedenen Aspekte (und Konflikte) können durch die Verwendung dieser Methode zu Tage treten, und wie können wir sie voraussehen (und mit ihnen umgehen)? Wird diese Methode der Komplexität der verschiedenen Aspekte gerecht und fördert sie die Verbindungen zwischen ihnen zu Tage? Wie kann die Methode zur Öffnung neuer Perspektiven und Wahrnehmungen beitragen?

### b. Zielgruppe

Für wen und mit wem entwickeln und verwenden wir diese Methode? Welche Voraussetzungen bringen die Gruppe und ihre einzelnen Mitglieder mit?

Welche Auswirkungen könnte die Methode auf ihre Interaktionen, ihre wechselseitige Einschätzung und ihre Beziehungen haben? Entspricht die Methode den Erwartungen der Gruppe (ihrer einzelnen Mitglieder)? Wie können wir ihr Interesse wecken? Was werden sie (einzeln und als Gruppe) in diesem speziellen Augenblick der Lernsituation benötigen und dazu beitragen? Bietet die Methode dafür ausreichend Spielraum? Hilft die Methode den Teilnehmenden, ihr Potenzial zu nutzen? Ermöglicht sie den Teilnehmenden, sich individuell auszudrücken? Wie kann die Methode die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Teilnehmenden zu Tage fördern? Hat die Gruppe spezielle Erfordernisse, die unsere Aufmerksamkeit verlangen (Alter, Geschlecht, sprachliche Fähigkeiten, Behinderungen etc.), und wie kann diesen Erfordernissen Rechnung getragen werden? Legen die Gruppe oder einige ihrer Mitglieder besonderen Widerstand oder Sensibilität gegenüber dem Thema (zum Beispiel Minderheiten, Geschlecht, Religion) an den Tag, oder bestehen extreme Unterschiede (Erfahrung, Alter etc.), die sich auf die Dynamik auswirken könnten? Wo steht die Gruppe im Prozess des interkulturellen Lernens? Eignet sich die Methode für eine Gruppe dieser Größe?

### c. Umgebung, Ort und Zeit

In welcher (kulturellen, sozialen, politischen, persönlichen etc.) Umgebung wenden wir die Methode an? Welche Auswirkungen hat die Methode auf diese Umgebung, und welche Auswirkungen hat die Umgebung auf die Methode? Welche Elemente (Erfahrungen) tragen die einzelnen Mitglieder in dieser Hinsicht bei? Welche Umgebung (Elemente, Muster) dominiert in der Gruppe und warum? Sind Atmosphäre und Kommunikationsebene der Gruppe für die Methode geeignet? Ist der Kontext dieser interkulturellen Lernerfahrung förderlich oder hinderlich für bestimmte Elemente? Wie wird der Raum allgemein (und individuell) verstanden, und ist das „gemeinsame Territorium“ der Gruppe groß genug, um diese Methode anzuwenden? Fördert die Methode eine positive Umgebung (indem sie die Komfortzonen aller Beteiligten ausweitet)? Welchen Raum nimmt die Methode bezogen auf die Aktivität ein (was kommt davor, was danach)? Haben wir für die Methode und ihre angemessene Evaluierung genügend Zeit vorgesehen? Passt sie zum zeitlichen Ablauf unseres Programms? Berücksichtigt die Methode die (unterschiedliche) Zeitwahrnehmung der Teilnehmenden?

### d. Ressourcen / Rahmen

Wie passt die Methode zu den verfügbaren Ressourcen (Zeit, Raum, Personen, Materialien, Medien)? Werden sie dank dieser Methode effizient genutzt? Welche organisatorischen Aspekte müssen wir berücksichtigen? Müssen wir vereinfachen? Wie können wir die Verantwortung für die Verwendung dieser Methode teilen? Verfügen wir über die notwendigen Fähigkeiten zum Umgang mit der bevorstehenden Situation? In welchem (institution-



nellen, organisatorischen) Rahmen wird die Methode angewendet? Welche Auswirkungen müssen wir berücksichtigen oder voraussehen (zum Beispiel bezogen auf Organisationskultur oder Präferenzen, institutionelle Ziele)? Welche externen Akteure könnten welche Interessen beeinträchtigen (zum Beispiel institutionelle Partner, andere Benutzer des Gebäudes)?

#### **e. Frühere Evaluierung**

Haben wir diese (oder eine ähnliche) Methode schon einmal angewendet? Was ist uns dabei aufgefallen oder was haben wir daraus gelernt? Haben wir in früheren Erfahrungen etwas über die Anwendung von Methoden gelernt? Was sagen uns diese Erfahrungen heute? Müssen die Methode und ihre Auswirkungen evaluiert werden, und wie können wir das Erreichen unserer Ziele messen? Wie können wir die Ergebnisse für die nächste Phase sichern? (Bericht)? Welche Elemente haben wir bisher nach einer Evaluierung unserer Aktivitäten in unsere Methode integriert?

#### **f. Übertragung**

Inwieweit beruht unsere Methode auf der Erfahrung der einzelnen Teilnehmenden und den bisherigen Lernerfahrungen (oder wie hängt sie damit zusammen)? Ist die Methode für die Realität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer relevant oder

müsste sie angepasst werden? Kann die Methode in das tägliche Leben der Teilnehmenden integriert/übertragen werden? Wie können wir den Teilnehmenden einen Raum bieten, in dem sie das Gelernte auf ihre eigene Wirklichkeit übertragen können? Kann eine Diskussion oder eine Dynamik nach Anwendung der Methode die Übertragung erleichtern? Welche Elemente könnten den Teilnehmenden ein wirksames Feedback ermöglichen? Wie können einzelne Elemente im weiteren Verlauf des Prozesses wieder aufgegriffen werden?

#### **g. Rollen der Lernmoderatoren oder Trainerinnen und Trainer**

Ein so genannter Lernmoderator unterstützt einen Prozess, der der Gruppe hilft, ihre eigenen Inhalte auf eine möglichst befriedigende und produktive Weise zu diskutieren. Er/sie muss versuchen, Antworten auf die in den vorigen Kapiteln aufgeworfenen Fragen zu finden, und über die Organisation der Veranstaltung nachdenken. Welche Rolle sollten wir als Trainerinnen und Trainer bei dieser Methode unserer Meinung nach in dieser Gruppe spielen? Haben wir versucht, einen „Film“ über den Ablauf der Ereignisse vor unserem geistigen Auge ablaufen zu lassen? Haben wir unser persönliches Befinden berücksichtigt und darüber nachgedacht, welchen Einfluss es auf die Anwendung der Methode haben könnte? Inwieweit sind wir auf Ergebnisse vorbereitet, die nicht unseren Erwartungen entsprechen?