

Sozial kompetent – dual ausgebildet

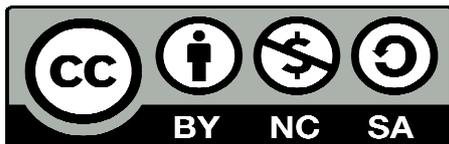
BMWi-Modellprojekt **Soziale Kompetenzen in der Ausbildung**

**Ausbildungsintegriertes Sozialkompetenztraining an der
Sächsischen Bildungsgesellschaft Dresden**

Best Practice Guide

Herausgeber:

Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz
und Chemieberufe mbH
Gutenbergstr. 6, 01307 Dresden



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Seite 1 von 20

Inhaltsübersicht

Vorwort	3
Ausgangslage/Problemaufriss	3
Bedarfserhebung	6
Ausgangslage und vergleichbare Trainings	7
Aufbau und Inhalte des Kurses	8
Erster Probelauf – August/September 2018	9
Weiterentwicklung und Perspektiven	16
Weiterführende Literatur und andere Trainings im Bereich Sozialkompetenz	18
Kontaktdaten von Veranstaltern ergänzender Bildungsangebote	19

Vorwort

Mit dem BMWi-Modellprojekt „Soziale Kompetenzen in der Ausbildung“ wurden im Schuljahr 2018/19 neue Lern- und Lehrformate zur gezielten Förderung sozialer Kompetenzen bei Auszubildenden am Lernort überbetrieblicher Bildungsträger bzw. an der SBG Dresden entwickelt.

Die vorliegende Publikation stellt die Problemlage und Konzepte dar, die dem Projekt zugrunde liegen und gibt einen Überblick über die einzelnen Programmbausteine. Zielgruppe der Publikation sind insbesondere Personen, die am ersten Testlauf im August und September 2018 nicht beteiligt waren, sich aber in Zukunft in die Umsetzung und Weiterentwicklung des Kurses einbringen möchten.

Bedarfe der Auszubildenden werden dargestellt und die Erfahrungen aus der ersten Runde des Kurses 2018 reflektiert. Ein weiterer wichtiger Teil ist die Frage nach der Weiterentwicklung der vorliegenden Inhalte (u.a. mehr Blended Learning-Formate, Anreicherung mit berufsspezifischen Inhalten).

Im Schlussteil finden Sie Hinweise zu weiterführender Literatur zu den verschiedenen Themenbereichen sowie Kontaktdaten von Anbietern für Beratung und ergänzende Bildungsangebote.

Gleich zu Beginn der Ausbildung alle Auszubildenden „an Bord holen“ – das hat sich das Projekt „Soziale Kompetenzen in der Ausbildung“ zum Ziel gesetzt



Ausgangslage/Problemaufriss

„Der Erwerb sozialer Kompetenzen ist ein immens wichtiger Faktor für jeden unserer Auszubildenden. Wir wünschen uns Hinweise und Methoden, um unsere Auszubildenden gerade am Anfang der Ausbildung besser einschätzen zu können und damit individueller auf sie einwirken zu können.“

(Frau Nadine Dietrich,
Leiterin Personal und Finanzen,
Herlac Coswig GmbH)

Soziale Kompetenzen spielen neben dem Fachwissen und berufsbezogenen Fähigkeiten und Fertigkeiten eine immer stärkere Rolle in Ausbildung und Beruf. Das Projekt „Soziale Kompetenzen in der Ausbildung“ greift diese Thematik auf und stellt gezielt Unterstützungsangebote für Auszubildende bereit, die die fachlichen Inhalte der Berufsausbildung ergänzen.

Ziel ist es, die Auszubildenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und ihnen das Handwerkzeug für eine soziale und gesellschaftliche Teilhabe bereitzustellen. Durch die Teilnahme an einem Sozialkompetenztraining direkt zu Beginn der Ausbildung werden individuelle Förderbedarfe frühzeitig erkannt, um so adäquate Unterstützungsangebote bereitzustellen zu können.

Hintergrund

Bildungsangebote und Zusatzqualifikationen im Bereich sozialer Kompetenzen werden in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt. Durch die Digitalisierung lassen sich in allen Ausbildungsberufen eine zunehmende Komplexität und eine schnellere Änderung von Aufgaben- und Anforderungsprofilen beobachten. Dies erfordert von den Auszubildenden, sich immer wieder auf neue Situationen und Anforderungen einstellen zu können sowie ihren eigenen Lernprozess zunehmend selbst zu steuern.

Dem gegenüber hat die Zahl von Auszubildenden mit Defiziten im Bereich der sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen zugenommen. Dies ist u.a. auf eine verstärkte Orientierung hin zu akademischen Berufen zurückzuführen. Immer mehr Schulabgänger besitzen die allgemeine Hochschulreife und entscheiden sich nach ihrem Schulabschluss zur Aufnahme eines Studiums. Duale Berufsausbildungen haben demgegenüber an Attraktivität verloren. Unternehmen sind daher vermehrt gezwungen, ihre Anforderungen an Auszubildende zu senken und Schulabgänger mit weniger starken schulischen Leistungen und teilweise mangelhaften Kompetenzen im sozialen Bereich zu berücksichtigen, um Ausbildungsplätze besetzen zu können.

„Das Methodentraining unserer betrieblichen Ausbilder/-innen ist wichtig. Softskills für Auszubildende sind wichtig, da sie dies wenig aus dem Elternhaus mitbekommen.“

(Ausbildungsbeauftragte eines kooperierenden Ausbildungsbetriebs)

Eine weitere Gruppe stellen Studienabbrecher dar, die zwar einerseits in der Regel die entsprechenden intellektuellen Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewältigung der Ausbildungsanforderungen mitbringen, dafür jedoch Defizite in anderen Bereichen aufweisen (insbesondere Selbstorganisation, Durchhaltevermögen, Zeitmanagement) und durch das „Manko“ Studienabbruch zum Teil unter Selbstzweifeln und mangelndem Selbstbewusstsein leiden. Diese Gruppe profitiert ebenfalls von einer gezielten Unterstützung.

Für die genannten Gruppen stellt die derzeitige Entwicklung eine Chance dar, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben und somit eine solide Grundlage für den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt, trotz vorheriger Defizite und Brüche in der Bildungs- und Erwerbsbiografie zu erlangen. Häufig sind sie

Seite 4 von 20

jedoch auf spezielle Unterstützungsangebote angewiesen, um sukzessive soziale und personale Kompetenzen zu erwerben und zu trainieren, welche für den beruflichen Erfolg wie auch die soziale und gesellschaftliche Teilhabe von wesentlicher Bedeutung sind und von anderen Schulabgängern bereits im Elternhaus oder in der Schule mitgegeben wurden. Das Projekt „Soziale Kompetenzen in der Berufsausbildung“ stellt hier geeignete Angebote und Trainings bereit, um eine individuelle Förderung zu gewährleisten.

„Wir würden uns wünschen, dass das Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden mit gestärkt wird, damit Sie bereits mit Beginn der Ausbildung mehr Verantwortung für Ihr eigenes Handeln übernehmen können.“

(Frau Nancy Herrmann, Leiterin Ausbildung, IDT Biologika GmbH)

Kompetenzbereiche

Soziale Kompetenzen werden im Sozialkompetenztraining der SBG Dresden im erweiterten Sinne als soziale, personale und methodische Kompetenzen (bspw. auch Präsentationstechniken, Lernstrategien) aufgefasst. Langfristiges Ziel ist die bewusste und qualitativ abgesicherte Vermittlung sozialer Kompetenzen als integrativen Ausbildungsbestandteil.

Sozialkompetenz

„...die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, unterschiedliche Interessenlagen, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen.“

Methodenkompetenz

„...die Fähigkeit und Bereitschaft, zielgerichtet, planmäßig und selbstständig bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen vorzugehen, dabei den Arbeitsprozess zu strukturieren und Lösungsstrategien selbstständig, sachgerecht und situationsangemessen auszuwählen, anzuwenden und zu beurteilen.“

Personale Kompetenz

„Die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstorganisiert und reflexiv zu handeln, die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu durchdenken und zu beurteilen und das Leistungsvermögen zu entfalten und weiterzuentwickeln.“

Fachkompetenz

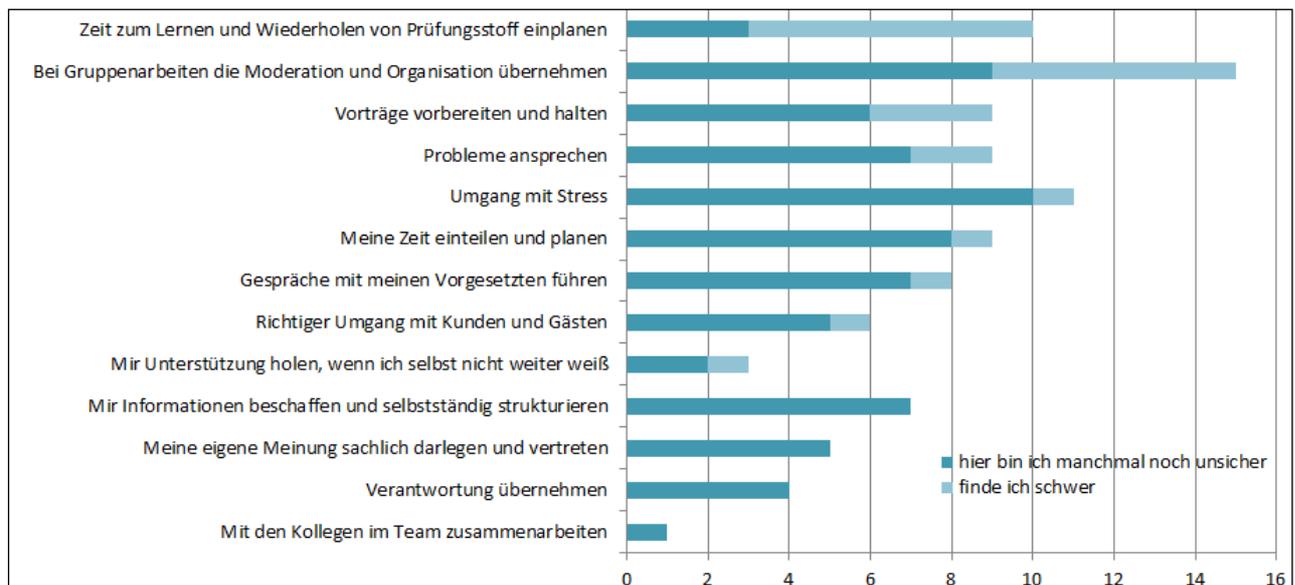
„Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.“

Bedarfserhebung

Zur Ermittlung der Förderbedarfe und daraus resultierenden Schwerpunkte wurde zu Beginn des Projekts (März 2018) eine Bedarfserhebung mit 43 Auszubildenden durchgeführt. Erfasst wurden Stärken und Schwächen der Auszubildenden im Bereich sozialer, personaler und methodischer Kompetenzen auf Basis einer Selbsteinschätzung. Des Weiteren wurden abgefragt, welche zusätzlichen Unterstützungsangebote und Optimierungen sich die Auszubildenden zum Beginn der Ausbildung wünschen würden. Um der Heterogenität der Auszubildenden an der SBG Dresden Rechnung zu tragen, wurden Teilnehmer aus verschiedenen Ausbildungsberufen und Lehrjahren befragt.

Insgesamt schätzten sich die Auszubildenden als gut aufgestellt im Bereich soziale Kompetenzen ein. Zu den wesentlichen Schwächen, die von ca. einem Viertel der Auszubildenden genannt wurden, zählen der **Umgang mit Stress** sowie ein **effektives Zeitmanagement**, darüber hinaus waren weitere wesentliche Punkte das **Halten von Vorträgen**, **Gespräche mit Vorgesetzten** und das **Ansprechen von Problemen im Betrieb**. Vorschläge zur Optimierung umfassten besonders vermehrte Aktivitäten zur **Stärkung des Zusammenhalts** in den neu gebildeten Klassen und zum **gegenseitigen Kennenlernen** der Teilnehmer sowie das gezielte Trainieren von **Lernstrategien** und **Methoden zur Prüfungsvorbereitung**.

Antworten von Kursteilnehmern zur Frage: Wie sicher/unsicher fühlst du dich bei den folgenden Aufgaben?



Von den Ausbildern als häufige Probleme bei den Auszubildenden benannt wurden Defizite in der Kenntnis und Anwendung von **Lernstrategien** sowie **Teamarbeits-** und **Kommunikationsfähigkeiten**. Vereinzelt treten den Ausbildern zufolge Probleme im **Umgang mit Suchtmitteln**, insbesondere übermäßiger oder krankhafter Medienkonsum, sowie **Mobbing** innerhalb von Lerngruppen auf. Als wünschenswerte Ziele wurden am häufigsten das **Training von Kommunikationsfähigkeiten** sowie eine **selbstständigere Arbeitsweise**, insbesondere in Hinblick auf Prüfungsvorbereitung, genannt.

Ausgangslage und vergleichbare Trainings

Es existieren eine Reihe von Trainingsprogrammen und Förderkonzepten im Bereich sozialer Kompetenzen, an die im Projekt SoKo inhaltlich und methodisch angeknüpft wurde; dazu zählen insbesondere das Programm „Fit for Life“ von Gert Jugert (Herausgeber) sowie das Projekt „SKA – Soziale Kompetenzen in der Ausbildung“ (Arbeit und Leben/Gesellschaft für Beratung und Bildung).

Zugleich stand das Vorhaben jedoch vor der **Herausforderung, Inhalte und Methoden an die Zielgruppe anzupassen und ein geeignetes Format zu entwickeln, um diese dauerhaft in den Ausbildungsbetrieb an der SBG Dresden überführen zu können.** Die meisten bestehenden Programme fokussieren sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche mit eher niedrigem Bildungslevel oder beziehen sich auf einen schulischen Kontext, in dem die Gruppen relativ gesehen homogener bezüglich Altersstruktur und Bildungsstand als in der SBG sind, oder aber es handelt sich um Weiterbildungsprogramme für erwachsene Arbeitnehmer, in der Regel mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Teilnehmer der Kurse an der SBG hingegen weisen eine **heterogene Altersstruktur** auf (16 bis ca. 23 Jahre, vereinzelt auch über 30 Jahre) und bringen **verschiedenste Bildungsbiografien** mit (Haupt- oder Realschulabschluss, Abiturienten und Studienabbrecher sowie Umschüler). In der Regel verfügen sie über keine oder wenig Berufserfahrung (Ausnahme: Umschüler).

Die meisten von ihnen stammen aus relativ gefestigten familiären und sozialen Strukturen; Defizite im Bereich der sozialen Kompetenzen sind unterschiedlich ausgeformt; häufig sind **„klassische“ Probleme wie Defizite beim Zeitmanagement und der Selbstorganisation.** Es gibt vereinzelt Teilnehmer mit Migrationshintergrund, welche erst seit relativ kurzer Zeit (<3 Jahre) in Deutschland leben und teilweise Probleme im Bereich Sprache und Integration haben.



Aufbau und Inhalte des Kurses

Das komplette Training enthält die folgenden Module:

- Einstieg und Motivation
- Die Rolle als Azubi und der Umgang mit Erwartungen
- Grundlagen von Kommunikation
- Arbeiten im Team
- Richtig mit Stress umgehen
- Interkulturelle Kompetenz
- Lernstrategien

Die folgenden Kurzbeschreibungen sollen helfen, geeignete Programmbausteine für die jeweilige Gruppe auszuwählen.

Einstieg und Motivation

Zu Beginn des Kurses gibt es eine Einführung für alle Teilnehmer. Ziel ist es, dass sich die Teilnehmer untereinander kennenlernen, gemeinsam Vereinbarungen für den Umgang miteinander aufstellen und ihre Erwartungen bezüglich des Kurses formulieren und reflektieren. Des Weiteren beschäftigen sie sich mit der Bandbreite der Themen und Herausforderungen im neu beginnenden Ausbildungsabschnitt.

Die Rolle als Azubi und der Umgang mit Erwartungen

Der neue Lebensabschnitt als Auszubildender ist verknüpft mit verschiedensten Erwartungen im Unternehmen und in der Berufsschule wie auch im privaten Bereich. In diesem Modul setzen sich die Teilnehmer mit Erwartungen, die an sie selbst gestellt werden, als auch ihren eigenen Erwartungen an Ausbilder und Kollegen auseinander. Sie lernen ihre Rechte und Pflichten als Auszubildender kennen und finden in ihre neue Rolle hinein.

Grundlagen von Kommunikation

Richtig kommunizieren zu können ist eine der am stärksten nachgefragten Fähigkeiten in Unternehmen. Die Teilnehmer beschäftigen sich mit verschiedenen Kommunikationsmodellen und üben aktives Zuhören, Fragetechniken und den bewussten Einsatz von Körpersprache. Sie lernen angemessene Kommunikationsstile im Umgang mit verschiedenen Gesprächspartnern und in unterschiedlichen Situationen auszuwählen und Kritik angemessen zu formulieren.

Arbeiten im Team

Teamarbeit ist ein fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt. Die Teilnehmer beschäftigen sich mit der Abgrenzung des Begriffs ‚Team‘ und den verschiedenen Phasen und typischen Problemen bei der Zusammenarbeit in (neuen) Teams. Sie lernen, was erfolgreiche Teamarbeit ausmacht und setzen sich mit Störfaktoren bis hin zu Mobbing auseinander. In praktischen Übungen setzen sie das Gelernte in kleinen Teams selbst um.

Richtig mit Stress umgehen

Was ist „Stress“ und warum kommt er immer häufiger vor? Ist Stress immer negativ oder brauchen wir ein gewisses Maß an Stress, um zu funktionieren? Was sind Stressoren und zu welchen Symptomen und Langzeitfolgen kann übermäßiger Stress führen? Diese Fragen werden gemeinsam mit den Teilnehmern erörtert. Außerdem lernen die Teilnehmer für sie persönlich geeignete Strategien zur Vermeidung und zum Abbau von Stress kennen.

Seite 8 von 20

Interkulturelle Kompetenz

Wie geht man mit kulturellen Unterschieden um und wie arbeitet man mit Menschen zusammen, die über einen anderen kulturellen Hintergrund verfügen, so dass alle die Zusammenarbeit als zufriedenstellend und effektiv empfinden?

Lernstrategien

Was geschieht im Gehirn, wenn wir etwas lernen? Was sind förderliche Bedingungen für das Lernen? Die Teilnehmer beschäftigen sich mit verschiedenen Lerntypen und wählen für sich geeignete Lernstrategien aus. Des Weiteren lernen sie Techniken zum Umgang mit Prokrastination und Prüfungsstress kennen.

Auch Lernen will gelernt sein. Seinen eigenen Lerntyp zu kennen hilft sich bei der Prüfungsvorbereitung besser zu strukturieren und effektiver zu lernen.

Erster Probelauf – August/September 2018

Was hat dir am besten am Kurs gefallen? Stimmen und Meinungen der Teilnehmer

„Die Gruppe in einem lockeren, abwechslungsreichen Rahmen kennenzulernen“

„Die Themen Umgang mit Stress, Kritik, Kommunikation und Rollen und Erwartungen, diese Dinge mal durchzusprechen und sich somit bewusst damit zu beschäftigen“

„mir hat in den ganzen zwei Wochen die lockere, ruhige Art und Weise gefallen, da man so die Möglichkeit bekommen hat, sich in den neuen Lebensabschnitt einzugliedern und daran zu gewöhnen“

„dass man durch die Projekte etc. die Mitschüler besser kennengelernt hat, so wurde man nicht gleich ins ‚kalte Wasser‘ geschubst“

„viel Austausch im Team“

„das Thema ‚Umgang mit Stress‘, da man sich darüber so ja jetzt noch nie richtig den Kopf zerbrochen drüber hat“



Teilnehmerzahlen

Am ersten Probelauf des Sozialkompetenztrainings nahmen insgesamt 85 Auszubildende teil:

13.08. – 24.08.2018 **71 Teilnehmer**
27.08. – 07.09.2018 **14 Teilnehmer**

sowie an einem weiteren Probelauf des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“:

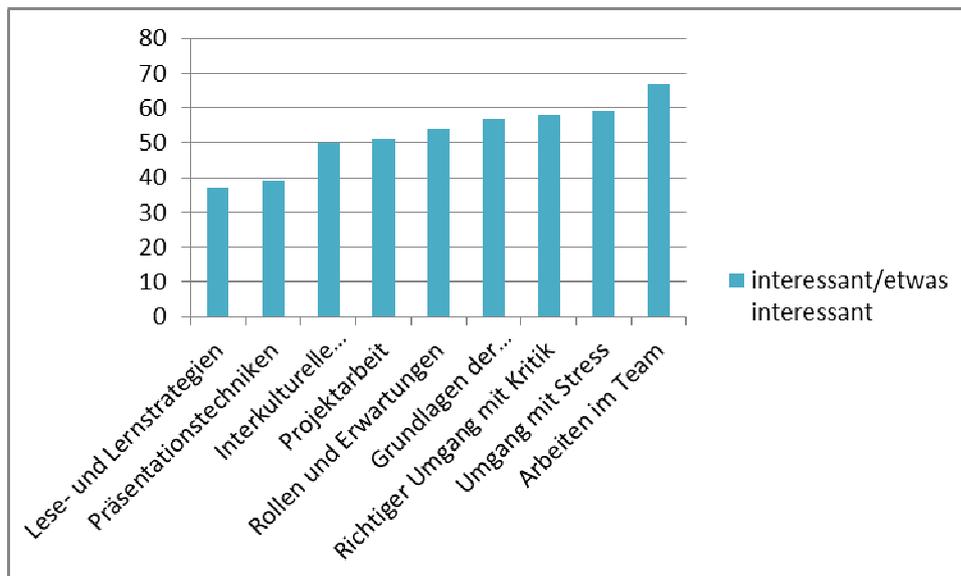
08.10.2018 **22 Teilnehmer**

Im Erprobungsjahr 2018 nahmen über 100 Personen an verschiedenen Modulen des Sozialkompetenztrainings an der SBG teil und halfen mit ihrem Feedback, das bestehende Konzept zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Auszug aus den Evaluationsergebnissen zum Sozialkompetenztraining

Frage

„Wir haben dir die folgenden Workshops im Einführungskurs gefallen?“ *



* Im ursprünglichen Konzept waren drei weitere Module enthalten (Richtiger Umgang mit Kritik, Präsentationstechniken und Projektarbeit), die in der überarbeiteten Version wegfelen bzw. in andere Module integriert wurden. Aus „Lese- und Lernstrategien“ wurde in der überarbeiteten Version „Lernstrategien“.

Insgesamt wurde das Sozialkompetenztraining gut angenommen. Die Teilnehmer schätzten vor allem die entspannte Atmosphäre und die Möglichkeit, sich durch vielfältige Teamaufgaben gegenseitig kennenzulernen und den Gruppenzusammenhalt zu stärken. Als positiv wurden auch die praktischen Übungen bewertet, die für Abwechslung sorgten. Bei verschiedenen Gruppen kam der Wunsch nach einer

tiefere Beschäftigung mit den Inhalten und der Integration berufsbezogener Aspekte auf – bspw. neurobiologische Hintergründe von Stress für die Ausbildungsberufe Biologielaborant und Pharmakant.

Resümee des Probelaufs

Im Sozialkompetenztraining wurde kurze Inputs mit einer Vielzahl von Übungen in Kleingruppen-, Partner- und Einzelarbeit abgewechselt. Damit wurden den Teilnehmern ein theoretischer Hintergrund für eine sinnvolle und tiefere Beschäftigung mit einem Thema zur Verfügung gestellt, gleichzeitig wurden sie jedoch nicht mit Inhalten „überfrachtet“, sondern bekamen die Möglichkeit, neu gelernte Inhalte zu reflektieren und aktiv unter Einbeziehung ihrer eigenen Vorerfahrungen aus anderen Bereichen (Schule, Privatleben) anzuwenden. Die Kleingruppen bzw. Arbeitspartner wurden regelmäßig neu gemischt – dadurch hatten die Teilnehmer einerseits Gelegenheit sich untereinander kennenzulernen und andererseits soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeiten mit wechselnden Partnern zu trainieren und weiterzuentwickeln. Diese Vorgehensweise lieferte insgesamt gute Ergebnisse.

Wenig zufriedenstellend waren hingegen die Rückmeldungen zu den Modulen Präsentationstechniken und Lernstrategien. In der Bedarfserhebung zu Beginn des Projekts hatten viele Auszubildende angegeben, sich unsicher im Halten von Vorträgen bzw. im Sprechen vor Gruppen zu fühlen. Die Teilnehmer des Probelaufs beurteilten hingegen den Workshop zum Thema Präsentationstechniken und Lernstrategien als wenig gewinnbringend. Nach eigener Aussage hatten sie sich bereits während ihrer Schullaufbahn häufig mit den angebotenen Themen beschäftigt und sahen deren Beherrschung auch als Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz. Davon auszunehmen ist die Berufsgruppe der Chemikanten, die die beiden Module vergleichsweise besser bewertete. Dies lässt sich unter Umständen auf die zum Teil unterschiedliche schulische Vorbildung bzw. auch das Alter der Teilnehmer zurückführen (Chemikanten: überwiegend Realschulabschluss, Laborberufe: überwiegend Abiturienten, teilweise auch Realschüler mit sehr guten oder guten Abschlussnoten). Als Konsequenz wurde das Modul Lernstrategien komplett überarbeitet, das im ersten Probelauf integrierte Modul Präsentationstechniken wurde gestrichen.

Der ursprünglich geplante, durchgängige Blended Learning Ansatz wurde adaptiert und an die Rahmenbedingungen angepasst. Vorgesehen war der Einsatz von ergänzenden, digital gestützten Übungsmaterialien (bspw. digital gestützte Tests/Quizze oder das Verfassen von Wikis und Blogs als Gruppenarbeit zur tieferen Beschäftigung mit verschiedenen Themen). Im Probelauf erfolgte eine punktuelle Nutzung von Computern und Internet zur Durchführung kleinerer Projektarbeiten (bspw. Projektarbeit im Bereich Umweltschutz, gemeinsame Planung und Vorbereitung eines interkulturellen Stadtrundgangs), allerdings erlaubten die Rahmenbedingungen vor Ort nicht, diese kontinuierlich einzusetzen. Größtes Problem hierbei war das Fehlen einer ausreichend schnellen Internetverbindung sowie von Endgeräten für die große Gruppe an Teilnehmern, welche parallel an den Kursen teilnahm. Die Einbindung von Wikis, Blogs und digital gestützten Tests wird im Rahmen der Verstärkung weiter forciert.

Durchgängig festzustellen war auch der Bedarf zur weiteren Anpassung der Inhalte an verschiedene Berufsgruppen und Leistungsniveaus.

Umsetzung – Beispiel Modul „Interkulturelle Kompetenz“

Zu jedem der verschiedenen Module des Sozialkompetenztrainings wurden Lehr- und Lernmaterialien erstellt. Diese umfassen Leitfäden mit Musterlösungen und Prompts sowie Präsentationsmaterialien (PPT, Flipcharts/Flipchart-Vorlagen, Vordrucke) für die Dozenten sowie Texte und Arbeitsblätter für die

Seite 11 von 20

Kursteilnehmer. Zum Einsatz kamen verschiedene Medien und Aktivitäten, darunter Audio/Video, Kurzvorträge, Brainstormings gemeinsam mit der Gruppe, Quizze als Einstieg/Abfrage von Vorwissen, aber auch zur spielerischen Auseinandersetzung mit neuen Themen, Gruppen- und Rollenspiele. Dies wird im Folgenden am Modul „Interkulturelle Kompetenz“ beispielhaft verdeutlicht.

Konzept und methodische Umsetzung am Beispiel „Interkulturelle Kompetenz“

Für jedes Modul wurde ein Ablaufplan mit ungefähren Zeitangaben erstellt; die Verteilung kann abhängig vom Wissensstand und der Lerngeschwindigkeit der Gruppen abweichen, die Gesamtdauer sollte aber nicht wesentlich über- oder unterschritten werden. Gegebenenfalls können einzelne Abschnitte ausgelassen oder verkürzt werden.

Ablauf des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“

Geschätzte Dauer	Thema
60 Minuten	1. Einführung
20 Minuten	2. Grundlegende Definitionen und Konzepte
30 Minuten	3. Die verschiedenen Stufen von „Human Mental Programming“
45 Minuten	4. Das Eisberg-Modell von Kultur
25 Minuten	5. Nationale Stereotypen
30 Minuten	6. Kulturschock/kultureller Stress
15 Minuten	7. Die Dimensionen von Kultur nach Trompenaars
15 Minuten	8. Anwendungen von Trompenaars Modell
20 Minuten	9. Zusammenfassung und Feedback
= 260 Minuten	

Detaillierte Ablaufbeschreibung

Jedes Modul beginnt mit einer Einführung, mithilfe derer die Teilnehmer sowohl motiviert als auch nach Möglichkeit bereits aktiviert werden sollen. So sollen Hemmschwellen zur aktiven Mitarbeit und dem Äußern eigener Beiträge später bereits zu Beginn reduziert und abgebaut werden. Für das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ wird eine farbige, großflächige Weltkarte verwendet, auf der die Teilnehmer mit Pins Markierungen vornehmen. Dazu werden verschiedene Fragen gestellt, bspw.:

- „Welcher von allen Orten, die du bisher besucht hast, hat dir am besten gefallen?“
- „Welches Land würdest du am liebsten besuchen, wenn Geld und Zeit keine Rolle spielen würden?“
- „In welches Land würdest du auswandern, wenn du dein Heimatland aus irgendeinem Grund dauerhaft verlassen müsstest?“

Für jede Frage werden verschiedenfarbige Pins verwendet. Im Anschluss an das Anbringen der Pins haben die Teilnehmer die Gelegenheit, ihre individuelle Auswahl kurz zu begründen und die Hintergründe zu erläutern. Somit ist ein sanfter Einstieg gewährleistet. Während der Erprobung der Module zeigten sich die Teilnehmer sehr interessiert und offen. In der Folge entstand ein reger Austausch, der als Einstieg in das Thema genutzt wurde.

Im Folgenden berichten die Teilnehmer in einer Austauschrunde von je einer positiven sowie einer schwierigen bzw. problembehafteten, eigenen Erfahrung im Bereich Interkulturelle Kommunikation und hatten Gelegenheit, eine individuelle Frage zu entwickeln, die sie in Bezug auf das Thema und den Workshop interessierte.

Anschließend erhalten die Teilnehmer ein Quiz zu kulturellen Besonderheiten verschiedener Länder und Kulturen, welches in Einzelarbeit ausgefüllt und anschließend im Plenum besprochen und diskutiert wird. Darauf aufbauend beschäftigen sich die Teilnehmer mit grundlegenden Konzepten und Definitionen, welche für die weitergehende Arbeit wichtig sind. Im weiteren Verlauf werden verschiedene theoretische Modelle vorgestellt, die Kommunikation und mögliche Missverständnisse im interkulturellen Bereich verständlicher machen („Human Mental Programming“ sowie das Eisberg-Modell von Kultur, welches davon ausgeht, dass nur ein vergleichsweise kleiner Teil von Kultur offen wahrnehmbar sind, während weitere, tiefgreifendere Konzepte verborgen sind und einer tiefergehenden Beschäftigung und Auseinandersetzung erfordern). Zu jedem Theorieblock gibt es dabei Übungen, welche die Modelle auf Alltagssituationen übertragen und bei denen die Teilnehmer das neu erworbene Wissen anwenden sowie verschiedene Sichtweisen diskutieren können (vgl. auch Screenshots unten).

Darüber hinaus wird insbesondere für Teilnehmer, die kurz- oder langfristig einen Auslandsaufenthalt als Teil der Berufsausbildung planen ein Modul zur Auslandsvorbereitung angeboten. Dies umfasst die vertiefte Beschäftigung mit dem Phänomen Kulturschock bzw. kultureller Stress und die verschiedenen dazugehörigen Phasen sowie das gemeinsame Erarbeiten von Strategien zum Umgang mit kulturellem Stress.

Für besonders leistungsstarke Gruppen ist als Abschluss die Beschäftigung mit einem Modell zur Typisierung verschiedener Kulturen und dessen Anwendungsmöglichkeiten vorgesehen. Abschließend werden die Inhalte und Ergebnisse des Workshops noch einmal zusammengefasst und mit den Teilnehmern zusammen evaluiert

Screenshot I Handreichung betriebliche und überbetriebliche Ausbilder – Modul Interkulturelle Kompetenz

2. Grundlegende Definition und Konzepte (ca. 10 Minuten)

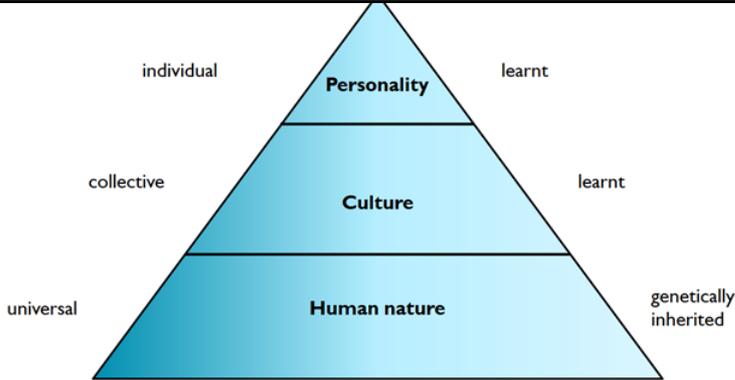
Um über interkulturelle Kommunikation zu sprechen, ist es zuerst notwendig sich damit zu beschäftigen, was Kultur eigentlich ist. Daher werden an dieser Stelle zunächst die Begriffe Kultur, soziale Norm, Wert und (inter-)kulturelle Kompetenz als grundlegende Konzepte vorgestellt.

Kultur
„Ein Fisch spürt erst dann, dass er Wasser zum Leben braucht, wenn er nicht mehr darin schwimmt. Unsere Kultur ist für uns wie das Wasser für den Fisch. Wir leben und atmen durch sie.“
(Zitat von Fons Trompenaars und Charles Hampden-Turner)
 Kultur ist ein Konzept, welches schwer zu erfassen und zu beschreiben ist. Die meisten Menschen assoziieren den Ausdruck Kultur mit kultiviert sein oder mit Musik, Tanz, Kunst und Architektur etc. (An dieser Stelle kann ein kurzes Brainstorming mit den Teilnehmern durchgeführt werden, um zu erfahren, was Kultur ihrer Meinung nach ist.)
 Der Begriff Kultur ist abgeleitet von dem lateinischen Wort „colere“, welches „bebauen, anbauen, pflegen“ bedeutet und ursprünglich im landwirtschaftlichen Kontext verwendet wurde.
 Kultur beschreibt „die Art und Weise zu leben, insbesondere die allgemeine Gebräuche und Überzeugungen einer bestimmten Gruppe von Menschen zu einer bestimmten Zeit“, (“the way of life, especially the general customs and beliefs, of a particular group of people at a particular time”), beispielsweise die Kultur des antiken Griechenland oder die Jugendkultur im Großbritannien des 21. Jahrhunderts.
 Kultur, insbesondere nationale Kultur, ist verbunden mit bestimmten sozialen Normen.
<https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/culture>

Soziale Normen
 Soziale Normen sind „gemeinsame Standards innerhalb einer sozialen Gruppe in Bezug auf sozial akzeptiertes oder angemessenes Verhalten in speziellen sozialen Situationen, deren Verletzung soziale Konsequenzen hat“ (“common standards within a social group regarding socially acceptable or appropriate behaviour in particular social situations, the breach of which has social consequences.”). Beispielsweise ist es in den meisten europäischen Ländern eine soziale Norm mit Messer und Gabel zu essen; wenn eine erwachsene Person in ein Restaurant geht und anfängt, mit den Fingern zu essen, wird sie wahrscheinlich verhöhnt und ausgelacht werden. Wenn man verschiedene Kulturen vergleicht, ist es auch üblich, soziale Normen als kulturelle Standards zu bezeichnen.
<http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100515327>

Werte
 Soziale Normen sind verbunden mit Werten. Werte sind:

Screenshot II Handreichung betriebliche und überbetriebliche Ausbilder – Modul Interkulturelle Kompetenz



basierend auf: Hofstede, Geert: Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values (1980/1984, S. 16)

Der menschliche Geist ist abhängig von der menschlichen Natur (genetisch vererbt) und der Kultur, in der der jeweilige Mensch aufwächst und lebt sowie von seiner einzigartigen Persönlichkeit mit ihren spezifischen Charakterzügen.

Die menschliche Natur ist universell und gleich für alle menschlichen Lebewesen, unabhängig davon, wo und wann sie leben – bspw. müssen alle Menschen essen und schlafen. Sie basiert auf biologischen Bedürfnissen und Voraussetzungen und kann nur bis zu einem bestimmten Grad variieren – bspw. ist es möglich (wenn auch nicht sehr gesund) Schlaf auf ein Minimum von 3 oder 4 Stunden pro Nacht zu reduzieren, allerdings kann kein Mensch völlig auf Schlaf verzichten (und die meisten Menschen wollen dies auch nicht).

Kultur hingegen ist erlernt und gilt nur für eine bestimmte Gruppe von Personen; bspw. benutzen viele Menschen in asiatischen Ländern Stäbchen zum Essen, während es in den meisten anderen Ländern der Welt üblich ist, Besteck zum Essen zu benutzen (Messer, Gabel, Löffel). In einigen Ländern ist es allerdings

Screenshot III Handreichung betriebliche und überbetriebliche Ausbilder – Modul Interkulturelle Kompetenz

6. Die Phasen von Kulturschock/kulturellem Stress nach Oberg (ca. 30 Minuten)

Als nächster Schritt werden das Konzept des Kultur-„Schocks“/kulturellen Stresses und die verschiedenen Phasen von kulturellem Stress vorgestellt: Sich in einem anderen Land mit einer anderen Kultur aufzuhalten ist in der Regel zu einem gewissen Grad mit Stress verbunden. Es gibt eine Reihe von Studien zu dem, was oft als „Kulturschock“ bezeichnet wird. Der Begriff Schock ist dabei allerdings etwas irreführend, da wir hier über einen Prozess als über eine einmalige Erfahrung sprechen. Pedersen unterscheidet in Anlehnung an Oberg fünf verschiedene Phasen von kulturellem Stress:

[Die Honeymoon Phase („Flitterwochen Phase“)]
Während der ersten Kontaktpphase, oder auch ‚Honeymoon Phase‘, erlebt die neu angekommene Person Neugier und Aufregung wie ein Tourist, ihre Grundidentität ist aber im Heimatland verwurzelt.

[Die Krise / Frustrationsphase]
Die zweite Phase beinhaltet die Auflösung altbekannter Verbindungen und die Betroffenen fühlen sich überwältigt von den Anforderungen der neuen Kultur. Typisch sind Schuldgefühle und ein Gefühl persönlicher Unzulänglichkeit angesichts von Schwierigkeiten vor Ort und die Betroffenen erwägen möglicherweise, falls machbar, nach Hause zurückzukehren („kämpfen oder fliehen?“).

[Die Anpassungs-Phase]
Die dritte Stufe beinhaltet die Eingliederung neuer Signale und eine erhöhte Fähigkeit, in der neuen Kultur zu funktionieren. Die mit dieser Stufen assoziierten Emotionen sind typischerweise Wut und Ablehnung gegenüber der neuen Kultur, da sie Schwierigkeiten verursacht hat und weniger angemessen ist als die alten Vorgehensweisen. Wegen dieses nach außen gerichteten Ärgers ist es schwer, Personen in dieser Phase zu helfen.

Screenshot IV Übungsblatt 1 Interkulturelle Kompetenz

1. Du bist in den USA und begegnest im Supermarkt zufällig einem Bekannten. Er fragt dich "How are you?" ("Wie geht's dir?"). Du fühlst dich richtig elend. Was antwortest du?

A. Rather not so good. ("Nicht so gut.") C. I really don't feel good today. ("Mir geht's heute wirklich nicht gut.")

B. Good, thanks, how are you? ("Gut, danke, und wie geht's dir?") D. "How are you?" ist eine Phrase, auf die man keine Antwort geben muss.

2. Wie drücken Menschen in Indien Zustimmung aus (Geste für "ja")?

A. Sie nicken C. Sie schütteln ihren Kopf von einer Seite zu anderen

B. Sie wackeln ihren Kopf von einer Seite zur anderen D. Sie legen eine Hand auf ihre rechte Wange

3. Welche Land hat weltweit die niedrigste Anzahl von öffentlichen Feiertagen?

A. Mexiko C. Südkorea

B. Indien D. Australien

Screenshot V Übungsblatt 2 Interkulturelle Kompetenz

 (Übung basiert auf einer Vorlage der University of the Pacific, https://www2.pacific.edu/sis/culture/pub/1.2.1-_Culture_Distinctions.htm)

Universelle, kulturelle und persönliche Verhaltensweisen

Die folgende Übung enthält eine Liste von Verhaltensweisen. Wenn du denkst, dass das jeweilige Verhalten universell und für alle Menschen gleich ist, dann schreibe "U" in das dazugehörige Kästchen, "K" wenn du denkst, das Verhalten ist kulturabhängig oder "P" wenn du denkst, es ist persönlichkeitsbedingt.

1. Mit offenem Schlafzimmerfenster schlafen

2. Vor einem gefährlichen Tier weglaufen

3. Schlangen für "böartig" halten

4. Männer, die Frauen die Tür öffnen

5. Ältere Menschen respektieren

6. Scharfes Essen mögen

7. Lieber Fußball spielen als ein Buch lesen

8. Regelmäßig essen

9. Mit Messer, Gabel und Löffel essen

10. Sich vor Fremden in Acht nehmen

11. Einen Kellner mit einem Zischen auf sich aufmerksam machen

Weiterbildungsprogramm für Ausbilder und pädagogisches Personal

Begleitend zur Entwicklung des Sozialkompetenztrainings fanden verschiedene Fortbildungen für Ausbilder und pädagogisches Personal statt.

Teilnehmer während der Projektlaufzeit insgesamt:

Fortbildungen

Soziale Kompetenzen in der Ausbildung I (allg.)	6 Teilnehmer
Soziale Kompetenzen in der Ausbildung II (allg.)	13 Teilnehmer
„Umgang mit Diskriminierung und rassistischen Äußerungen bei Auszubildenden“ (in Kooperation mit dem Kulturbüro Sachsen e.V.)	15 Teilnehmer

Weitere geplante Schulungsthemen:

Umgang mit Mobbing und Cybermobbing
Kultur- und sprachsensibel anleiten
Umgang mit Medien- und Computerspielsucht

Weiterentwicklung und Perspektiven

Im Ausbildungsjahr 2018/2019 erfolgte eine erste Erprobung des Sozialkompetenztrainings. Bis 2021 sollen die verwendeten Lerninhalte weiterentwickelt und als ständiges Angebot in den Ausbildungsbetrieb an der SBG Dresden überführt werden.

Folgende Punkte sollen dabei weiterentwickelt werden:

Anpassung an verschiedene Leistungsniveaus

Die Gruppen an der SBG Dresden bringen unterschiedliche Voraussetzungen (Bildungsbiografie, Schulabschluss, bereits vermittelte Lernstrategien und Teilnahme an anderen Trainings zur Förderung der Sozialkompetenz) mit und haben verschiedene Lerngeschwindigkeiten. Die Inhalte des Sozialkompetenztrainings sollen in einem weiteren Schritt an die verschiedenen Leistungsniveaus angepasst werden, um passgenaue Unterstützungsangebote zu erstellen.

Anreicherung mit berufsspezifischen Inhalten

Für eine Verstärkung des Sozialkompetenztrainings und eine Integration in den regulären Ausbildungsbetrieb ist eine enge Verzahnung mit den fachlichen Inhalten der Ausbildung notwendig. Gleichzeitig erleichtert dies den Teilnehmern den Zugang zu den Lerninhalten und sichert deren Transfer und unmittelbare Anwendbarkeit ab. Zu diesem Zweck sollen die verschiedenen Bestandteile des Trainings jeweils mit berufsbildspezifischen Aufgaben angereichert werden.

Seite 16 von 20

Verstärkte Einbindung von digitalen Lehr- und Lernformaten

Im Sinne einer Modernisierung der Ausbildung sollen neben klassischen Lern- und Lehrinhalten auch digitale Lernformate eingesetzt werden. Dazu sollen die bereits bestehenden Ansätze weitere Blended Learning Module integriert werden (u.a. Wiki, Lernvideos, Quizze und Testaufgaben in digitaler Form).

Peer Education Ansatz

Ein weiterer Ansatz ist die Einbindung von Auszubildenden höherer Jahrgänge als „Mentoren“, die den Kursteilnehmern „auf Augenhöhe“, „Peer-to-Peer“ Einblicke in den Ausbildungsalltag und die Bedeutung von Sozialkompetenzen für die Ausbildung vermitteln können. Dies wird bereits in verschiedenen Kursen in informeller Weise praktiziert und soll nun modellhaft für weitere Kurse übernommen werden.

Weitere Fortbildungen für Ausbilder und pädagogisches Personal

Begleitend zur Verstärkung des Sozialkompetenztrainings soll eine kontinuierliche Fortbildung für die Mitarbeiter der SBG sichergestellt werden. Themen hierfür sind breitgefächert und umfassen beispielsweise Umgang mit Medien- und Computerspielsucht oder sprachsensibles Anleiten in der Ausbildung. Durch regelmäßige Bedarfserhebungen mit den beteiligten Ausbildern werden passgenaue Angebote erstellt. Ziel ist, dass die Ausbilder einerseits selbst die Kompetenz erwerben, verschiedene Bausteine des Sozialkompetenztrainings anzuleiten und andererseits die Förderung sozialer, personaler und methodischer Kompetenzen immer weiter in den regulären Ausbildungsalltag integrieren können.

Interaktive
Übungen
lockern den
Kursablauf auf
und bieten
Möglichkeiten
zur
Selbsterfahrung
und Erprobung
von
Teamfähigkeit.



Weiterführende Literatur und andere Trainings im Bereich Sozialkompetenz

Allgemein zu Sozialkompetenz und didaktischen Methoden:

Jugert et al. (2011): Fit for Life: Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim/München: Juventa-Verlag.

Boettcher/Lindart (2009): Schlüsselqualifiziert: Schüler entwickeln personale und soziale Kompetenzen. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.

Sammlung von didaktischen Methoden, auch geeignet für den Unterricht in der dualen Berufsausbildung: Methodenhandbuch der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Lehre/Hochschuldidaktik/Downloads/Methodenbuch_Stand151216.pdf

Methodenpool der Universität Köln:

Reich, K. (Herausgeber): Methodenpool. In: [url: http://methodenpool.uni-koeln.de](http://methodenpool.uni-koeln.de)

Sensibilisierung für Risiken der Digitalisierung, Cybermobbing, Computerspielsucht:

Fileccia et al. (2016): Knowhow für junge User. Mehr Sicherheit im Umgang mit dem World Wide Web. Materialien für den Unterricht.
Online verfügbar unter www.klicksafe.de/paedagogen-bereich

Möller, Christoph (Herausgeber): Internet- und Computersucht : ein Praxishandbuch für Therapeuten, Pädagogen und Eltern.

Förderung von Teamfähigkeit:

ILF Mainz: Arbeiten im Team.

Online verfügbar unter www.gs-eisenberg.de/uploads/media/Teamarbeit.pdf

Pohl/Witt (2000): Innovative Teamarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. Heidelberg: Sauer.

Förderung interkultureller Kompetenz:

Mayer, Claude-Hélène (2008): Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Münster: Waxmann-Verlag, 2. Auflage.

EQUAL IN.OWL (2004): Interkulturelles Sensibilisierungstraining. Ein Weiterbildungsmodul für Fachkräfte der Arbeitsförderung. Bielefeld: Bertelsmann Stiftung.

Online verfügbar unter <https://docplayer.org/11278228-Interkulturelles-sensibilisierungstraining.html>

Förderung von Kommunikationsfähigkeiten:

Schmid-Oumard/Schroeder (2005): Kommunikation im pädagogischen Alltag – Modelle, Methoden, Techniken. Göttingen: Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V.
Online verfügbar unter www.sachsen-anhalt.ganztaegig-lernen.de/

Watzlawick/Trunk (2011): Man kann nicht nicht kommunizieren: das Lesebuch. Bern: Huber.

Umgang mit Stress:

Gemeinwohlarbeit NRW: Trainerleitfaden Stressbewältigung.

Online verfügbar unter

https://www.gemeinwohlarbeit.org/content/e58/e540/e596/Trainerleitfaden_Stressbewltigung.pdf

Niklewski/Riecke-Niklewski (2013): Das Anti-Stress-Konzept. Berlin: Stiftung Warentest.

Techniker Krankenkasse: Stress. Belastungen besser bewältigen.

Online verfügbar unter

<https://www.tk.de/resource/blob/2023234/5535b9478a9be8fcabb0a1c6ea7f677e/tk-broschuere--stress--data.pdf>

Blended Learning/E-Learning in der Ausbildung:

Erpenbeck et al (2015): E-Learning und Blended Learning. Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung. Wiesbaden: Springer Verlag.

Kontaktdaten von Veranstaltern ergänzender Bildungsangebote

An wen kann ich mich mit weiterführenden Fragen oder Beratungsbedarf zu bestimmten Bereichen wenden?

Suchtprävention

Fachteam Mobile Jugendarbeit
zur Suchtprävention „No Addiction“
Schneebergstr. 27, 01277 Dresden
Tel. 0351 – 3150226
Soja.suchtpraevention@diakonie-dresden.de
www.diakonie-dresden.de/einrichtungen/freizeitangebote-fuer-kinder-jugendliche/no-addiction.html

Fach- und Koordinierungsstelle Suchtprävention
Sachsen
Bereich Suchtmittelspezifische Suchtprävention
Glacisstraße 26, 01099 Dresden
info@suchtpraevention-sachsen.de
0351 – 803 20 31

Speziell zu Mediensuchtprävention:

GESOP GmbH Dresden
- Suchtberatungsstelle -
Gasanstaltstraße 10, 01237 Dresden
sbb@gesop-dresden.de
0351 – 215 308 30

Seite 19 von 20

Gewaltprävention

Polizeidirektion Dresden
Fachdienst ZA / Prävention
Schießgasse 7, 01067 Dresden
Tel. 0351 5624 – 3690
praevention.pd-dresden@polizei.sachsen.de

Ansprechpartner:
Hr. Jan Wittmann
Tel. 0351 5624 – 3665

Reportage über das Training:
<https://www.sz-online.de/sachsen/reden-statt-schlagen-3607015.html>

Workshops im Bereich Politische Bildung & Zivilcourage

Netzwerk für Demokratie und Courage
Könneritzstraße 7, 01067 Dresden
info@netzwerk-courage.de
0351 – 48 100 60

Aktion Zivilcourage e.V.
Lange Straße 43, 01796 Pirna
post@aktion-zivilcourage.de
03501 – 460 880
www.aktion-zivilcourage.de

Kulturbüro Sachsen e.V.
Hedwigstraße 20, 04315 Leipzig
anja.thiele@kulturbuero-sachsen.de
0159 – 040 016 03

arche noVa e.V.
Weißeritzstraße 3, 01067 Dresden
info@arche-nova.org
0351 – 48 19 84 0
www.arche-nova.org

Interkulturelle Schulungen & Trainings

Netzwerk IQ Sachsen
Träger: EXIS Europa e.V.
(sachsenweite Fortbildungen)
Römerplatz 4, 08056 Zwickau
www.netzwerk-iq-sachsen.de
post@exis.de
0375 – 390 93 64

Ausländerrat Dresden
Heinrich-Zille-Straße 6
01219 Dresden
<https://auslaenderrat.de/begegnung-2/weiterbildung-fuer-paedagogische-fachkraefte/>
info@auslaenderrat.de
0351-4363725