

Monika Schmidt

Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften

Denkanstöße und Erfahrungen aus einem europäischen Projekt im Rahmen des GRUNDTVIG 2-Programmes

„In der Auseinandersetzung zwischen Fremdem und Vertrautem ist der Perspektivwechsel, der die eigene Wahrnehmung erweitert und den Blickwinkel der anderen einzunehmen versucht, ein Schlüssel zu Selbstvertrauen und reflektierter Fremdwahrnehmung. Die durch Perspektivwechsel erlangte Wahrnehmung der Differenz im Spiegel des anderen fördert die Herausbildung einer stabilen Ich-Identität und trägt zur gesellschaftlichen Integration bei.“

Eine so verstandene interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation für alle Kinder und Jugendlichen, für Minderheiten und Mehrheiten; sie trägt zur privaten und beruflichen Lebensplanung bei und hilft, die Lebenschancen der nachfolgenden Generationen zu sichern.“

Aus: Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996.



Interkulturalität ist in aller Munde. Entscheidungsträger der globalisierten Wirtschaft, Akteure aus Politik, aus dem Bildungswesen, Vertreter aus Kunst und Kultur, alle kommen wir mit ihr in Berührung, auch und gerade vor dem für Luxemburg so bedeutenden Jahr 2007, in dem es sich in die Kulturhauptstadt Europas verwandelt und bereits im Vorfeld durch die Einbeziehung der gesamten Großregion eindeutige Bezüge zu interkulturellen Fragestellungen herstellt. Jedoch auch, würde dieses kulturelle Großereignis nicht vor unserer Tür stehen, mit Interkulturalität in all ihren Facetten sind wir schon lange auf Du und Du, leben und arbeiten wir doch in einem Land, das von Migration und Grenzgängerströmen geprägt ist und zu dessen herausragendsten Merkmalen multikultureller Reichtum gehört.

Wozu Erwachsenenbildung?

In allen modernen Gesellschaften werden wir mit Fremdheitserfahrungen konfrontiert, dies in vielerlei Hinsicht, auch unabhängig von Migration.

Jeder Einzelne benötigt die Befähigung zur Anerkennung und Teilhabe an zunehmend heterogenen Gesellschaften, ethnisch, kulturell, sprachlich, religiös und sozial. Die persönlichen Freiräume zur Lebensgestaltung werden immer größer. Eben jene Freiräume bringen jedoch auch den Druck zur permanenten Entscheidungsfindung, Veränderung und Anpassung mit sich. Hier liegt eine der zentralen Rollen und Aufgaben der Erwachsenenbildung, nämlich die Ermöglichung und Unterstützung solcher Anpassungsleistungen. Wer kann sich heute noch der Notwendigkeit des

lebenslangen Lernens entziehen? Nicht zuletzt die Arbeitswelt fordert von uns Lernfähigkeit und die ständige Bereitschaft, uns weiterzubilden, dazu zu lernen, Neues zuzulassen. Multikulturelle, plurale Gesellschaften sind zur Realität geworden, sie sind Normalität. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht uns, Verschiedenheit anzunehmen und mit ihr angemessen umzugehen, zum Interessenausgleich und Perspektivenwechsel bereit zu sein, mitzuarbeiten und zur sozialen Kohärenz beizutragen. Erwachsenenbildung, die sich der Vermittlung interkultureller Kompetenzen verschreibt, sollte die Aneignung dieser

Monika Schmidt, Französisch-Philologin und Politologin M.A., arbeitet im Institut de formation sociale (IFS) in Luxemburg als Chargée de recherche et de formation.

Fähigkeiten unterstützen und Möglichkeiten zum selbstbestimmten und solidarischem Handeln aufzeigen. Lernende sollen Konflikten mutig und voll Selbstvertrauen begegnen können und in der Lage sein, diese gewaltfrei und argumentativ zu bewältigen.

So aktuell das Thema der interkulturellen Kompetenzen ist, so groß ist auch die Bandbreite, innerhalb derer entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden. Vor allem die Wirtschaft scheint diesbezüglich ein enormes Interesse zu haben. Unternehmenschefs setzen große Hoffnungen in entsprechende Trainings oder neue Erkenntnisse aus Studien. Manchem Angestellten eröffnet der Erwerb interkultureller Kompetenzen neue berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten. Arbeitgeber nutzt ein Training ihrer Mitarbeiter in interkultureller Kommunikation, führt es doch zum potentiellen konfliktfreien Miteinander der Angestellten und somit zu größerer Leistungsbereitschaft und Produktivität. Im Sozialbereich sind es häufig Pädagogen, Sozialarbeiter, kirchliche Verbände, Nichtregierungsorganisationen und staatliche Weiterbildungsorganisationen, die auf dem Bildungsmarkt der interkulturellen Kompetenzen vertreten sind.

Begriffsschwierigkeiten

Allerorts hört und liest man von Interkulturalität und Multikulturalität, gar von Transkulturalität ist die Rede¹. Eine klare Definition oder Abgrenzung der Fähigkeiten und Kenntnisse, die sich hinter interkulturellen Kompetenzen verbergen, gibt es nicht. Teilweise werden die Begriffe Interkulturalität und Multikulturalität als Äquivalente verwendet, manche Autoren legen hingegen großen Wert auf eine begriffliche Differenzierung². Marc Thomas, Präsident des Centre de médiation interculturelle (CMI) in Metz, zieht zu einer grundlegenden Definition (*définition simple*) des Begriffes „interkulturell“ folgende Elemente heran: die eigene Angst überwinden und mit dem Anderen in Beziehung treten; sich in dieser Beziehung verändern, ohne die eigene Identität zu verlieren; unter Berücksichtigung unterschiedlicher Standpunkte mit Missverständnissen und Konflikten umgehen und neue Voraussetzungen zur Zusammenarbeit schaffen können.³ Dies entspricht der

eingangs beschriebenen Vorstellung, Interkulturalität begegne uns immer dann, wenn wir mit Neuem konfrontiert werden, mit etwas, das sich von dem uns bisher Bekannten absetzt und uns fremd ist oder erscheint. Letztendlich hängt die Zuschreibung dessen, was interkulturelle Kompetenzen tatsächlich bedeuten, vom jeweiligen Kontext ab, in dem diese Kompetenzen vermittelt werden und auch die Bildungsziele

**Interkulturelle Kompetenz
ermöglicht uns, Verschiedenheit
anzunehmen und mit ihr
angemessen umzugehen,
zum Interessenausgleich und
Perspektivenwechsel bereit zu
sein und zur sozialen Kohärenz
beizutragen.**

variieren je nach Situation. Sprechen wir von Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften, möchte die Vermittlung interkultureller Kompetenzen hauptsächlich zur Chancengleichheit und sozialen Gerechtigkeit beitragen sowie gegen Diskriminierung ankämpfen.

Socrates-Lernpartnerschaft: „Neue Wege der Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften“

So verhält es sich in dem europäischen GRUNDTVIG 2-Projekt, an dem das Institut de formation sociale von 2002-2005 teilgenommen hat. Die Teilnehmer dieser so genannten Lernpartnerschaft vertraten ein breites Spektrum beruflicher Aktivitäten. Sie engagierten sich (und engagieren sich immer noch) in sozialen Diensten der Migrationsarbeit, innerhalb von Arbeiterpastoralen, in Erwachsenenbildungsinstitutionen, Gewerkschaften, Migrationsnetzwerken oder arbeiten beispielsweise mit benachteiligten Jugendlichen im multikulturellen Kontext.

Anhand eines erweiterten Bildungsbegriffes und -konzeptes zielte unsere europäische Lernpartnerschaft auf ein verbessertes Zusammenleben von Migranten und Einheimischen. Das zugrunde gelegte Bildungskonzept

hatte den Anspruch, Migranten das nötige Rüstzeug (z. B. kontextbezogener Spracherwerb, politische und gesellschaftliche Bildung, interreligiöser Austausch) zu vermitteln, sodass sie aktiv und als gleichberechtigte Staatsbürger an multikulturellen Gesellschaften teilnehmen und sich einbringen können. Weitere Partner neben dem IFS waren das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Königswinter, das Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath, das Slotemaker de Bruïne Institut Polska mit Sitz in Warschau sowie die Union der Forschungszentren des Mittelmeerraumes (UCEM Spanien). Während eines ersten Treffens in Barcelona wurden nach einem Kennenlernen der Projektpartner untereinander die bereits existierenden Bildungsangebote für Migranten in den jeweiligen Ländern vorgestellt und miteinander verglichen, anhand derer im Rahmen mehrerer Folgetreffen neue Ansätze der Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften debattiert wurden. In die Projektarbeit wurden kontinuierlich Akteure aus Migrantenorganisationen, Vertreter von Ausländerbeiräten, Ausländerbeauftragte von Gewerkschaften und Kirchen, sowie Pädagogen und Trainer interkultureller Kompetenzen einbezogen. Charakteristisch für im Rahmen von GRUNDTVIG 2 geförderte Projekte, die so genannten Lernpartnerschaften, ist der Aspekt des „Voneinander-Lernens“, der grenzüber-



schreitende Austausch und die Begegnung mit Anderen. Man könnte also für dieses konkrete Projekt behaupten, es wurde nicht nur über neue Wege der Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften und interkulturelle Kompetenzen gesprochen und an entsprechenden Konzepten und ihrer Umsetzung in den jeweiligen Ländern gearbeitet, sondern diese Wege wurden auch aktiv von den Projektteilnehmern selbst begangen. Dies sowohl im Arbeitsalltag des Projektes, also in organisatorischen Abstimmungen untereinander, Planungen, Informationsaustausch über Projektmaterialien usw., als auch bei der konkreten Begegnung im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Zusammenkünfte in unterschiedlichen Gastgeberländern. Interkulturelle Kompetenzen waren also in vielerlei Hinsicht gefragt und allgegenwärtig. Nachdem im ersten Projektjahr das Augenmerk hauptsächlich auf der Multikulturalität moderner Gesellschaften lag, begannen die Projektteilnehmer im zweiten Jahr, sich verstärkt auf das Thema der interkulturellen Kompetenzen in Unternehmen zu konzentrieren.

Unser Projekt wurde im September 2005 nicht nur mit einem positiven Resümee abgeschlossen, sondern auch mit der Vision, ihm ein zweites Projekt folgen zu lassen. Dann möchten wir uns auf der Basis bisher erarbeiteter Grundlagen und in Kooperation mit einigen der bereits bekannten, sowie unter Einbeziehung einiger neuer Partner mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz durch betriebliche Lernstätten“ beschäftigen.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Internetseite www.ifs.lu unter „Europäische Projekte“ oder auf www.socrates.lu. Auch stehen Ihnen die Mitarbeiter des IFS gerne zur Verfügung unter den Nummern 44 743-339, 44 743-546 (Monika Schmidt), 44 743-547 (Frédéric Mertz).

Vous avez dit andragogie ?

Telle a souvent été la réponse que *forum* a reçue au moment de rassembler des informations sur ce sujet dans le cadre de notre dossier « formation des adultes ». Le terme d'andragogie existe depuis longtemps (une première mention en est faite en 1833 dans le livre d'Alexander Kapp : *Platon's Erziehungslehre, als Pädagogik für die Einzelnen und als Staatspädagogik*) et signifie la science d'enseigner aux adultes. En effet, éduquer des adultes est tout à fait autre chose qu'éduquer des enfants ou des adolescents. Mais, chose étonnante, avec l'importance croissante de la formation des adultes également au Luxembourg, les formateurs n'ont jusqu'ici jamais eu de formation eux-mêmes dans cette science. Gaby Urbé du Service de la formation des adultes (SFA) nous a confirmé qu'il n'existe pas d'experts dans ce domaine au Luxembourg, même pas à l'ancien ISERP, faute de quoi le SFA a dû avoir recours à des experts étrangers pour initier leurs formateurs à l'éducation et à la formation des adultes à partir de cette année.

L'andragogie vient du grec *anêr* (*andros*), l'« homme adulte », et *agô*, « mener, conduire, mener, élever ».

C'est un domaine relativement nouveau qui a connu un essor important à partir des années 1980 et ce grâce au développement de la formation continue, à la fois sous l'impulsion sociale (possibilité d'évoluer dans l'entreprise), patronale (flexibilité) et en raison du chômage.

L'approche est différente de la pédagogie pour enfants dans la mesure où l'adulte n'a pas la même capacité de mémorisation (il n'a plus l'habitude d'apprendre par cœur), il n'accepte pas les idées toutes faites et a besoin d'être convaincu (il a l'esprit moins malléable et beaucoup de préjugés). Sur base de son expérience et d'un esprit critique plus développé, l'apprentissage est pour l'adulte une remise en cause de ses certitudes, ce qui est parfois mal perçu.

L'adulte a besoin

- de savoir où il va pour assimiler : le sujet doit être introduit, il faut mettre en avant le lien logique entre les différentes phases de la formation ;
- de comprendre les raisons de la formation pour être motivé : les actions doivent être justifiées ;
- de s'appuyer sur son expérience tout au long du processus d'apprentissage : la connaissance doit sembler surgir des connaissances passées, être une adaptation de ce qui est déjà connu.

L'adulte assimile d'autant mieux que les connaissances, compétences et attitudes sont présentées dans le contexte de leur mise en application dans des situations réelles.

Les techniques s'appuient souvent sur la participation active de l'apprenant, sous la forme de bilans personnels (bilan de compétences, bilan professionnel), d'échanges interactifs (« qu'en pensez-vous ? »), de mises en situation (jeux de rôles, à ne pas confondre avec l'activité ludique) et de retours d'expériences.

Sources : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Andragogie>, www.andragogy.net

Bibliographie

Kade, Jochen; Nittel, Dieter; Seitter, Wolfgang: Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Kohlhammer, Stuttgart, 1999

Knowles, Malcolm Shepherd: The Adult Learner, Fifth Edition, Gulf Professional Publishing, Houston, 1998

Mucchielli, Roger : Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes, ESF, 1991

Reichmann, Jost: Andragogy. History, Meaning, Context, Function. www.andragogy.net, 2004

¹ Vgl. Wolfgang Welsch: „Netzdesign der Kulturen“, in: Zeitschrift für KulturAustausch 1/2002, <http://cms.ifa.de/index.php?id=welsch>

² So z. B. Demorgon, Lipiansky, Müller, Nicklas: Europakompetenz lernen – Interkulturelle Ausbildung und Evaluation, Campus Verlag, 2001

³ Marc Thomas, Präsident des CMI unter <http://www.mediation-interculturelle.com>