

gie unterscheidet. Dieter Gnahn behandelt institutionelle Rahmenbedingungen eines Lernwiderstands. Er fragt nach den Lernkapazitäten der Weiterbildungseinrichtungen selber. Anke Grotluschen erörtert Lernwiderstände, die mit der Aneignung der Lerngegenstände zusammenhängen. Sie unterscheidet zwei Ebenen: a) der Lerngegenstand erscheint nicht relevant, b) er beinhaltet Anforderungen, die mit Interessen der Lernenden kollidieren. Petra Grell untersucht, ob Lernwiderstände durch reflexive Prozesse verringert werden. Sie plädiert für eine Unterstützung eines kritisch-reflexiven Lernens. Wolfgang Wittwer diskutiert Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Weiterbildungsberatung, wobei er subjektbezogene Ziele, organisationsbezogene Ziele und systembezogene Ziele unterscheidet. Ursula Herdt stellt bildungspolitische Initiativen zur Berufs- und Weiterbildungsberatung vor. Sie macht darauf aufmerksam, dass die benachteiligten Problemgruppen in unserer Gesellschaft zugenommen haben. Karen Schober und Bernhard Jenschke analysieren die EU-Politik zum lebenslangen Lernen und zur Bildungs- und Berufsberatung. Berücksichtigt werden außerdem Studien der OECD, der EFTA und der Weltbank. Stephanie Odenwald begründet, warum der Ausbau der Beratung eine zentrale Forderung gewerkschaftlicher Bildungspolitik ist. Dabei kommentiert sie kritisch die aktuelle „Eigenverantwortungsrhetorik“ der Arbeitgeber. Ingrid Sehrbrock und Sonja Deffner präsentieren ein „Bildungscoaching“ als gewerkschaftlichen Beitrag zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung: Durch Bildungscoaching soll die Selbstlernkompetenz der Berufstätigen gestärkt werden. Thomas Habenicht und Karl-Heinz Hageni stellen ein Projekt der IG Metall zur beruflichen Zukunftsplanung vor.

Der „Job-Navigator“ beinhaltet ein Kompetenzhandbuch, eine Potenzialanalyse, eine persönliche Beratung und eine Weiterbildungsscheckliste.

H. S.

**Fischer, Veronika/Springer, Monika/
Zacharakis, Ioanna (Hrsg.)
Interkulturelle Kompetenz**

Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung
(Wochenschau Verlag) Schwalbach/Ts. 2005,
272 Seiten, 19,80 Euro,
ISBN: 3-89974179-X

Die Frage, wie sich Institutionen und Organisationen der Einwanderungsgesellschaft Deutschland auf allen Ebenen ihrer Arbeit interkulturell öffnen können und welche Kompetenzen das Personal dafür benötigt, steht im Fokus dieses Sammelbands zur interkulturellen Kompetenz. Die Autor/inn/en gehen davon aus, dass die Wirkung isolierter Mitarbeiterfortbildungen wie ein Tropfen auf dem heißen Stein spurlos „verdampft“ (Jakubeit, S. 239), wenn nicht in jedem Einzelfall die Strukturen und Anforderungen der jeweiligen Institution vor dem Hintergrund der Einwanderungssituation reflektiert und in Veränderungsprozesse einbezogen werden. Die im Buch vorgestellten Fortbildungen sind deshalb von vornherein auf möglichen Transfer hin angelegt und sollen jeweils durch Maßnahmen der Personal- und der Organisationsentwicklung in den Institutionen ergänzt werden. Ohne explizit auf die Kompetenzdebatte in der Erwachsenenbildung (vgl. z. B. Report Nr. 49/2002) Bezug zu nehmen wird dabei von einem Kompetenzbegriff ausgegangen, der sowohl die personale Seite, wie Wissen, Können, Einstellungen als auch die organisationalen Bedingungen, wie Organisationsziele, Zuständigkeiten und Ressourcen für die Ermöglichung von Performanz umfasst.

Als theoretische Grundlegung skizziert Veronika Fischer vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen interkulturelle Kompetenz als neues Anforderungsprofil für die pädagogische Profession (Arbeitsdefinition auf S. 35). Im Mittelpunkt des ersten Themenblocks steht die Darstellung und Evaluation eines Zertifikatskurses Interkulturelle Kompetenz, die durch Beiträge zur Fortbildung in den Bereichen Allgemeiner Sozialer Dienst (Dietrich/Zwanzer), kultursensible Altenpflege (Zacharakis) und Assessment in der Berufsorientierung (Müller-Neumann) ergänzt werden. In einem zweiten Abschnitt wird mit Bezug auf weitere pädagogische

Handlungsfelder wie Beratung (Zacharaki), Gruppenarbeit (Kallinikidikou/Still-Armingeon) und Konfliktbearbeitung (Springer) diskutiert, wie professionelle und interkulturelle Kompetenzen miteinander verschränkt werden können. Im dritten Teil schließlich wird danach gefragt, wie eine interkulturellen Öffnung der Institutionen durch Change Management und Organisationsentwicklung unterstützt werden kann (Jakubeit sowie Schweitzer).

Alle Beiträge eint eine ausgeprägte Praxisperspektive, d. h. es werden Fortbildungen oder Projekte vorgestellt, die bereits im interkulturellen Kontext erprobt sind. Ein zweijähriger Zertifikatskurs „Interkulturelle Kompetenz für BeraterInnen und PädagogInnen im Bereich Berufsorientierung“ wird ausführlich erläutert (Springer/Zacharaki). Er setzt sich aus zwölf Bausteinen (inkl. zweier „Transferbausteine“), einem Praktikum sowie einer individuellen Projektarbeit zusammen und wird mit einer Zertifikatsprüfung an der Fachschule Düsseldorf abgeschlossen. Der Kurs zielt sowohl darauf ab, eine „kritische Selbst- und reflektierte Fremdwahrnehmung zu fördern“ (S. 51) als auch die Teilnehmer/innen zu befähigen, „Strukturen der Einrichtung, in der man tätig ist, zu überdenken und evt. zu verändern, um sie der interkulturellen Situation besser anzupassen“ (ebd). Die begleitende, „partizipativ“ angelegte Evaluation des Kurses durch die FHS zeigt mittels einer Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden und vielen Beispielen, wie „es gelingt, im Zuge der Fortbildung eine ‚interkulturelle Handlungskompetenz‘ bei den Beteiligten aufzubauen bzw. weiterzuentwickeln“ (Fischer/Krumpholz/Eichener, S. 82).

An einigen Stellen wird im Buch zutreffend darauf verwiesen, dass die Thematik, so wie sie hier verstanden wird, eigentlich Bestandteil eines umfassenderen „Diversity Managements“ ist; jedoch bleiben auch dann noch besondere Zugänge zu den einzelnen Zielgruppen, wie hier aufgezeigt, notwendig. Die dargestellten Projekte wurden zwar explizit für hiesige Institutionen und deren Öffnung für Zugewanderte entwickelt; jedoch ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter mit einer auf diese umfassende Weise entwickelten interkulturellen Kompetenz diese ohne weite-

res auch bei eigenen Auslandsaufenthalten zur Geltung bringen können.

Die Grundaussage des Bandes, dass interkulturelle Trainings ohne integrierten praktischen Organisationsbezug wirkungslos bleiben, stellt manchen mikrodidaktisch enggeführten Ansatz in Frage und unterstreicht, dass professionelle interkulturelle Handlungskompetenz immer eine innere, personenbezogene Seite und eine äußere, organisationsbezogene Seite umfasst.

Walter Bender

Freise, Josef
Interkulturelle Soziale Arbeit

Theoretische Grundlagen – Handlungsansätze – Übungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz
(Wochenschau Verlag) Schwalbach/Ts. 2005, 254 Seiten, 19,80 Euro, ISBN: 3-89974203-6

Mit dem Titel seines Buchs „Interkulturelle Soziale Arbeit“ positioniert sich Josef Freise, Professor für die „Wissenschaft Sozialer Arbeit“ an der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, bereits in der vielstimmigen, oft spannungsgeladenen Diskussion um die Frage, wie sich soziale Arbeit auf Migration und Mehrkulturalität zu beziehen habe. In dieser Diskussion geht es vielfach um eine Polarisierung zwischen denen, die die gesellschaftlichen strukturell bedingten Asymmetrien zwischen Mehrheit und Minderheiten in den Mittelpunkt stellen und für Chancengleichheit und Verteilungsgerechtigkeit plädieren und jenen, die den Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft im Sinne wechselseitiger Anerkennung fördern wollen und in einem interkulturellen Ansatz akzentuieren. So werfen die Vertreter der strukturalistischen Position ihren Widersachern vor, ökonomische und machtpolitische Unterschiede zu verschleiern, indem gesellschaftliche Gegensätze auf kulturelle Differenzen zurückgeführt würden. Im Gegenzug sehen diejenigen, die sich mit Interkultureller (Sozial)Pädagogik beschäftigen, im fehlenden Umgang mit kultureller Differenz zugleich eine Diskriminierung der Migranten und Migrantinnen. Josef Freise stellt die Aus-