

"Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen" an der Frauenakademie der Ulmer Volkshochschule

(Stand 2011)

Im WS 2010 und im SS 2011 führte die Frauenakademie an der Ulmer Volkshochschule erstmals ein modifiziertes und an den Bedarf der Frauenakademie angepasstes Curriculum des Programms »Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen« durch.

Das »Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen« ist ein auf Partizipation basierendes Qualifizierungskonzept zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Es wurde von 2005 bis 2008 im Rahmen eines Bundesmodellprojekts entwickelt und im Nationalen Integrationsplan als Beispiel guter Praxis benannt.

Mit der Anpassung des Curriculums, der Entwicklung eines eigenen Trainingsprogramms und der Implementierung in das Angebot der Frauenakademie wird dieses Konzept für die Arbeit an Weiterbildungsinstitutionen erschlossen. Gleichzeitig besteht damit erstmalig eine nicht von Projektmitteln abhängige nachhaltige Perspektive für diesen innovativen Qualifizierungsansatz.

Frauenakademie der Ulmer Volkshochschule

Die Frauenakademie ist ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot für Frauen aller Altersgruppen. Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen wird hier die Möglichkeit geboten, ihren Horizont zu erweitern und neue Perspektiven zu entwickeln.

Dabei knüpfen sie an ihre eigenen vielfältigen Erfahrungen und ihr bereits vorhandenes Wissen an. Der Schwerpunkt des Angebots liegt im Bereich der Allgemeinbildung. Konzipiert wurde der Studiengang von der Ulmer Volkshochschule und dem Seminar für Pädagogik der Universität Ulm in Zusammenarbeit mit den teilnehmenden Frauen.

Die ersten beiden Semester dienen der Orientierung:

An einem Vormittag (oder Nachmittag) pro Woche werden Themen aus den Sachgebieten Politik und Gesellschaft, Literatur und Kommunikation behandelt. Wahlweise kann ein zusätzlicher Vormittag mit Angeboten aus Philosophie, Kunstgeschichte, Naturwissenschaft und Wirtschaft sowie »Frau und Recht« belegt werden. Es wird in festen Gruppen gearbeitet. Im Hauptstudium ab dem dritten Semester löst sich der feste Gruppenverband auf und jede Frau stellt sich ihren individuellen Stundenplan aus einem vielfältigen Angebot selbst zusammen. Der Studiengang »Frauenakademie« kann mit dem Frauenakademie-Zertifikat abgeschlossen werden.

Für die Teilnahme an der Frauenakademie sollten Interesse und Bereitschaft bestehen, sich auf neue Erfahrungen einzulassen. Dies ist auf dem Hintergrund aller Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen möglich.

Das Lernhausprogramm kann im Rahmen der Frauenakademie als einzelnes Programm belegt werden, es stellt aber zugleich auch eine Möglichkeit dar, die Orientierungsstufe zu absolvieren und eröffnet damit seinen Absolventinnen den Zugang zu allen weiteren Kursen der Frauenakademie.

Gesellschaftlicher Bedarf / gesellschaftliche Herausforderung?

Ziel des Lernhauses ist es, einen Beitrag zur produktiven Gestaltung des Zusammenlebens im »globalen Dorf« zu leisten.

Globalisierung ist ein ganzheitlicher Prozess, der nicht nur den Globus zum »Dorf« werden lässt, sondern auch jedes einzelne Dorf, jedes Viertel, jeden Stadtteil »globalisiert«. Nicht nur unsere Nahrung und unsere Kleidung, sondern auch unsere Nachbarn, Arbeitskollegen, Geschäftspartner, Kunden und Klienten kommen aus allen Teilen dieser Welt.

In einer durch Einwanderung und Globalisierung geprägten Gesellschaft wie der unseren leben Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen in unmittelbarer Nachbarschaft zusammen. Im alltäglichen Leben wie in der Biographie von Individuen kommt es zu zahlreichen Berührungen, zu Austauschprozessen und Überschneidungen. Kulturelle Abgrenzungen werden einerseits durchlässig, fließend und verschwommen und ziehen sich andererseits inzwischen auch durch kleinräumliche Kontexte wie Nachbarschaften, Schulklassen, Arbeitszusammenhänge.

Globalisierung muss daher auch und gerade auf der Ebene der »Dörfer« – der Kommunen und Nachbarschaften – gestaltet werden. Kultursensibilität und interkulturelle Kompetenz sind unter den Bedingungen des »globalen Dorfes« zu wichtigen Schlüsselqualifikationen¹ geworden.

In Deutschland hat der Nationale Integrationsplan (NIP) einen »Paradigmenwechsel« in der Integrationspolitik eingeleitet, indem er Integration zur gesamtgesellschaftlichen Querschnittsaufgabe erklärt hat. Integrationsleistung ist nunmehr nicht nur von den Zugewanderten zu erbringen, sondern ebenso auch von der Residenzgesellschaft.

Der NIP entwickelt eine Strategie des »interkulturellen Mainstreamings«, die alle gesellschaftlichen Institutionen auffordert, sich für die transkulturelle Realität einer Einwanderungsgesellschaft zu sensibilisieren und den zugewanderten Bürgern gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen. Interkulturelle Kompetenz wird damit nicht nur für das Individuum zu einer Bereicherung seines Kompetenzspektrums, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes und ihre verschiedenen Institutionen zu einer wichtigen Ressource.

Damit wird es erforderlich, die vorhandenen Integrationsangebote, die sich überwiegend an Menschen mit Migrationsgeschichte wenden, durch solche zu ergänzen, die ausdrücklich auch die Mitglieder der Residenzgesellschaft einbeziehen.

Lernhauskonzept

Das Lernhauskonzept bringt Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte zu einem gemeinsamen Lern- und Qualifizierungsprozess zusammen. Das in diesem Prozess erworbene Qualifikationsprofil der »Kulturmittlerin« soll seine Trägerinnen befähigen, in einem breiten Spektrum gesellschaftlicher Einsatzbereiche den interkulturellen Austausch zu

¹ Dieser Entwicklung tragen auch das Europäische Parlament und der Europäische Rat Rechnung, die Interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselkompetenz in den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen aufgenommen haben.

fördern, den Dialog in Gang zu setzen und zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen, politischen und religiösen Überzeugungen zu vermitteln.

Ausgangspunkt aller Lernprozesse im Lernhausprojekt ist die Wertschätzung der kulturellen Vielfalt. Wertschätzung der kulturellen Vielfalt beschreibt zugleich die Perspektive und die Strategie des Projekts, die in den zentralen Begriffen »transkulturell« und »Lernhaus« zum Ausdruck kommen.

Transkultur

Der Begriff »Transkultur« verweist auf einen Wandel in Bezug auf grundlegende Annahmen über das Wesen von Kulturen. Er nimmt Kulturen nicht länger als gegeneinander abgegrenzte Entitäten wahr, sondern als lebendige Systeme, die sich durchdringen und vermischen, miteinander im Austausch stehen, sich gegenseitig bereichern. Nur mithilfe eines dergestalt offenen und dynamischen Kulturkonzepts können die gesellschaftlichen und individuellen Herausforderungen in einer global vernetzten Gesellschaft – weltweit wie vor Ort – bewältigt werden. Es markiert zugleich einen Paradigmenwechsel im Umgang mit den Veränderungen, die durch Globalisierung und Migration in Gang gesetzt werden.

Diversität und kulturelle Vielfalt werden nicht primär als Anomalie oder Problem wahrgenommen, sondern vielmehr als wichtige gesellschaftliche Ressourcen begriffen, die es zu nutzen gilt.

Wir begreifen kulturelle Vielfalt als einen wichtigen Teil gesellschaftlicher Diversität. Diversität bedeutet in erster Linie ein Mehr an Information. So wie Biodiversität für die ökologischen Systeme unverzichtbar ist, braucht auch eine Gesellschaft Diversität, um sich ein breites Spektrum von Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen zu erschließen.

Dabei soll keineswegs außer Acht gelassen werden, dass der Prozess des Zusammenfließens unterschiedlicher Kulturen auch Dissonanzen erzeugen und Probleme aufwerfen kann. Wir gehen aber davon aus, dass das in der kulturellen Vielfalt enthaltene Potential diese Probleme mehr als kompensieren kann, wenn es denn aktiv erschlossen wird.

Hier setzt das Lernhauskonzept an:

Wir suchen nach Wegen, die Potentiale kultureller Vielfalt für den gesellschaftlichen Zusammenhang zu erschließen. Wir entwickeln und erproben geeignete Kommunikationsformen für den interkulturellen Dialog. Wir erkunden geeignete Strategien zur Minimierung interkultureller Missverständnisse und Methoden für die Bearbeitung von Konfliktsituationen.

Adäquate Kommunikationsformen für die transkulturelle Gesellschaft können nur von allen Beteiligten gemeinsam entwickelt werden. Nur in einem Dialogprozess »auf gleicher Augenhöhe« kann ein methodisches und strategisches Repertoire für den transkulturellen Austausch entwickelt werden. Nur so lässt sich herausfinden, welche Werte und Normen das Zusammenfließen der Kulturen unterstützen.

Diesen Prozess des gemeinsamen Erkundens und Lernens stellt das Lernhausprojekt ins Zentrum seines Programms.

»Lernhaus« – Lernen als Aktivität

Mit der Wahl des Begriffs »Lernhaus« legen wir die Betonung auf die Aktivität des Lernens. Im Lernhaus ist die Abgrenzung von »Lehren« und »Lernen« zugunsten eines gemeinsamen Lernprozesses aufgehoben. Nicht das überlegene Wissen einiger soll hier weitergegeben werden, sondern die Unterschiedlichkeit von Religionen, Weltanschauungen und

Lebensentwürfen soll genutzt werden, um den Horizont aller Beteiligten zu erweitern und gemeinsam neues Wissen zu entwickeln.

Traditionell war Wanderschaft – Migration – immer ein wichtiges Mittel zur Erweiterung des Horizonts und des Wissensschatzes sowohl des Individuums als auch der Gemeinschaft, in die dieses Individuum eingebettet war. Wir gehen davon aus, dass auch im Zeitalter der Telekommunikation und des Internets der lebendigen Erfahrung von Menschen weiterhin eine wichtige Rolle zukommt. Es ist daher Ziel des Lernhausansatzes, diese durch Migration in unserer Gesellschaft angesammelten und vorhandenen Erfahrungen sichtbar zu machen und in einen Lernprozess einzubringen.

Didaktisches Konzept

Kulturelle Vielfalt im Lernprozess

Im Zentrum der Lernhausarbeit steht eine multikulturell zusammengesetzte Gruppe, die über einen längeren Zeitraum regelmäßig und verbindlich zusammenarbeitet. Beim Aufbau dieser Gruppe wird ein hohes Maß an Vielfalt angestrebt, sowohl in Bezug auf die kulturellen Prägungen der Beteiligten als auch in Hinblick auf andere Merkmale wie beispielsweise das Altersspektrum.

Die mehrdimensional diverse Zusammensetzung der Gruppe ist ein Essential der Lernhausarbeit. Die Gruppe stellt ein Abbild der gesellschaftlichen Vielfalt des globalen Dorfes und der spezifischen Mischung am Standort dar. Dies nicht im Sinne statistischer Repräsentanz, sondern im Sinne der Auflösung von Kategoriensystemen, die der Idee der Repräsentanz zugrunde liegen. Die einzelnen Frauen repräsentieren nicht Gruppen oder Ideen (»die Deutschen«, »den Islam«), auch nicht soziale Kategorien (»die türkischstämmige Migrantin der zweiten Generation«), sondern sie stehen als Beispiele für die Vielfalt von Möglichkeiten, die eigene Biografie im Zeitalter der Globalisierung zu entfalten.

Im Lernhaus treten diese Repräsentantinnen der Vielfalt in einen »Dialog auf gleicher Augenhöhe«. Dieser Terminus verbindet den Gedanken prinzipieller Gleichwertigkeit mit dem unmittelbaren persönlichen Kontakt (»Auge in Auge«) und enthält daher immer auch ein emotionales Element.

Im aufmerksamen Austausch zwischen lebendigen Personen wird die Vielschichtigkeit der Faktoren sichtbar, die dazu beitragen, Identitäten zu definieren. Es wird deutlich, dass sich transkulturelle Realität eindeutiger Kategorienbildung widersetzt, dass sich das »Trans«, die Durchmischung und kulturelle Durchdringung, auch und gerade auf der Ebene der individuellen Biographien abspielt, in denen kulturelle Einflüsse ineinander fließen.

Damit stellt die Gruppe selber eine zentrale Lernebene des Projekts dar. Die Erfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen aller Beteiligten sind der Ausgangspunkt für zahlreiche Lernprozesse. Sie verleihen dem kognitiven Lernen Glaubwürdigkeit und Authentizität.

So kann »Vielfalt als Reichtum« konkret erfahren werden. Das oft bipolar erlebte Verhältnis von »eigener« und »fremder« Kultur wird durch die Erfahrung eines ganzen Spektrums unterschiedlicher Kulturen und kultureller Unterschiedlichkeiten aufgebrochen und relativiert.

Organisation eines aktiven Lernprozesses

Lernen kann in diesem Zusammenhang nur als Eigenaktivität der Beteiligten begriffen werden:

Indem die am Lernhausprozess beteiligten Frauen ihr unterschiedliches Wissen und ihre vielfältigen Erfahrungen miteinander teilen, entsteht ein neues Wissen, das mehr ist als die Summe seiner Teile. Die Teilnehmerinnen sind so selber die Quelle des Wissens, das sie

sich im Laufe des Lernprozesses aneignen. Lernen und Lehren sind also nicht mehr Teil eines komplementären Systems, sondern ein ganzheitlicher Prozess.

Aufgabe des Lernhauses ist es, diesen Prozess zu ermöglichen, Lern- und Erfahrungsräume zu schaffen, den Austauschprozess zu organisieren. Entsprechend hat das Lernhaus keine Leiterinnen oder Dozentinnen sondern Koordinatorinnen² deren Aufgabe es ist als Moderatorinnen, Organisatorinnen, Beraterinnen, Raum und Rahmenbedingungen für einen Prozess zu schaffen, an dem sie selber teilhaben und dessen Verlauf von der gesamten Gruppe geprägt wird.

Eine solche Form der »Nicht-Leitung« ist zunächst für alle Beteiligten ungewohnt. Insbesondere von den Koordinatorinnen, die sich einerseits für den Prozess verantwortlich fühlen, ihn aber andererseits nicht dirigieren oder übermäßig prägen sollen, ist große Sorgfalt gefordert. In Ulm wird diese Aufgabe von zwei Koordinatorinnen gemeinsam wahrgenommen, so dass eine ständige wechselseitige »Supervision« möglich wird.

Wichtig für ein Gelingen des Lernprozesses ist die Festlegung bestimmter Prinzipien des Umgangs miteinander und die Etablierung angemessener Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit. Hierzu gehören gleiche Augenhöhe, Respekt und das Bemühen um Empathie aber auch der systematische Einbezug von Reflektion und Metakommunikation in den gesamten Lernprozess.

Eine wichtige Rolle für die Organisation eines selbstbestimmten Lernprozesses spielt das Lernhauscurriculum. Es beschreibt die unterschiedlichen Module, die sich im Lernprozess ergänzen und damit einen mehrdimensionalen Lernprozess ermöglichen. Zugleich legt das Curriculum den zeitlichen Rahmen sowie die Anzahl der einzelnen Module und die Frequenz der Treffen fest und schafft so eine verbindliche Struktur, an der sich die Teilnehmenden orientieren können. Die genaue inhaltliche Ausgestaltung des Curriculums geschieht dann während des Lernhausprozesses unter Einbezug der Teilnehmenden.

Das Qualifizierungsprogramm

Interkulturelle Kompetenz

Zentrales Ziel des Qualifizierungskonzeptes ist es, die Kompetenzen zu erwerben, die für das Zusammenleben in der transkulturellen Gesellschaft hilfreich sind. Es hätte daher nahegelegen, diese Kompetenzen als transkulturelle Kompetenz zu bezeichnen. Im Interesse der besseren Kommunizierbarkeit des erworbenen Kompetenzprofils wird dennoch der geläufigere Terminus interkulturelle Kompetenz gewählt.

Interkulturelle Kompetenz kann verstanden werden als die Fähigkeit, die komplexen Herausforderungen einer sich schnell wandelnden, globalisierten Gesellschaft zu bewältigen. Es handelt sich also um eine komplexe Sozialkompetenz. Entsprechend definieren beispielweise die Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates zu »Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen« interkulturelle Kompetenz als eine Kombination von Kenntnissen, Fertigkeiten und »persönlichen Fähigkeiten«.

Das Lernhauscurriculum

Es handelt sich also um ein komplexes Qualifikationsprofil, das nicht nur die kognitive Ebene berührt, sondern auch normative Positionen und habituelle Aspekte betrifft. Daraus ergibt sich ein hoher Anspruch an das Qualifizierungskonzept, dem das Lernhauscurriculum mit einer Kombination unterschiedlicher, sich ergänzender Module gerecht wird.

² Dieser Begriff kommt dem Gemeinten am nächsten. Noch besser trifft es der englische Begriff »Facilitator« der uns aber im Deutschen zu ungebräuchlich erschien.

Erfahrungsbasiertes Lernen wird durch Wissensinputs ergänzt. Theoretische Inputs helfen Erfahrungen im gemeinsamen Reflektionsprozess zu strukturieren. Die Vielfalt der Methoden und Herangehensweisen ist von entscheidender Bedeutung für einen ganzheitlichen transkulturellen Lernprozess.

Module

- **Gruppentreffen**
bilden gewissermaßen das »Rückgrat« des Lernhausprogramms, sie ermöglichen den intensiven Austausch innerhalb der Gruppe. Sie dienen auch der Planung, Vertiefung und Reflektion der Lernhausarbeit. Ihre genaue inhaltliche Ausrichtung wird gemeinsam mit den TeilnehmerInnen festgelegt und kann immer wieder neu an die Notwendigkeit des Prozesses angepasst werden.
Gruppentreffen finden in der Regel in vierzehntägigem Rhythmus halbtags statt.
- **Methodisch ausgerichtete Trainings / Lernhaus Trainings**
sensibilisieren für einen produktiven Dialog und für den Umgang mit kultureller Differenz. Sie schaffen Erfahrungsräume, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich mit den eigenen Haltungen und Verhaltensweisen auseinander zu setzen und Bewusstheit für die Perspektivgebundenheit der eigenen Sichtweisen zu entwickeln. Die methodisch orientierten Trainings sind speziell für die Lernhausarbeit entwickelt worden. Sie etablieren Reflektion und Metakommunikation als grundsätzliche Elemente des Prozesses und transportieren wesentliche Grundprinzipien der Lernhausarbeit.³
Diese Trainings werden jeweils als zweitägige Blockveranstaltungen durchgeführt.
- **Wissensorientierte Module**
sind Veranstaltungen in denen sich die TeilnehmerInnen gemeinsam Grundwissen über die verschiedenen Religionen und Kulturen in unserer Gesellschaft erarbeiten. Hierbei kann es naturgemäß nicht darum gehen, ein umfassendes Wissen über andere Kulturen zu erwerben. Vielmehr handelt es sich hier um exemplarisches Lernen. An konkreten Beispielen erarbeiten sich die TeilnehmerInnen ein Gespür für die unterschiedlichen Möglichkeiten, einen Sachverhalt zu betrachten und zu interpretieren. Die Auswahl der Themen und Veranstaltungsformen erfolgt unter Beteiligung der Lerngruppe. Dabei ist vorgesehen, dass nach Absprache mit der Gruppe bei Bedarf auch verschiedene ExpertInnen zum jeweiligen Thema eingeladen werden. Ressourcen hierfür sind im Programm eingeplant.
Die wissensorientierten Module werden in ganztägigen Veranstaltungen durchgeführt.
- **Workshop**
In einem öffentlichen Workshop zum Abschluss des Programms stellt die Lerngruppe ihre Arbeit der Öffentlichkeit vor. Er bietet die Gelegenheit, sich mit einem Thema aus dem transkulturellen und interreligiösen Dialog vertiefend auseinanderzusetzen und verschiedene Perspektiven dazu kennenzulernen und sichtbar zu machen. Zugleich dient die gemeinsame Planung und Gestaltung dieser Veranstaltung der Gruppe auch als ein Erfahrungsfeld, in dem das im Projekt Gelernte angewendet und weitergegeben werden kann.

³ Die Entwicklung eines solchen, zusammenhängenden Trainingsprogramms war wesentliche Voraussetzung für die notwendige zeitliche Reduzierung des Programms auf ein Jahr und stellt eine wichtige Innovation gegenüber dem Modellprojekt dar. Das Trainingsprogramm soll daher weiter unten noch ausführlicher beschrieben werden.

Ergänzend zu diesen Lernhausmodulen wurde in Ulm ein ganztägiges Kreativitätstraining als »Schreib-, Mal-, Spielwerkstatt« durchgeführt.

Auf Wunsch einiger Teilnehmerinnen wurden im zweiten Semester außerdem mehrere Theaterworkshops mit einem Theaterpädagogen durchgeführt. Die Teilnahme an diesen Workshops war fakultativ. Die Ergebnisse dieser Arbeit fließen in die Abschlussveranstaltung ein.

Zeitlicher Umfang

Die oben dargestellten Module wurden im Bundesmodellprojekt zu einem zweijährigen Qualifizierungsprogramm kombiniert. Nach Abschluss des Modellprojekts zeigten die Bemühungen, das Modell auch an anderen Standorten zu etablieren, dass die zweijährige Dauer des Qualifizierungsprogramms in mehrfacher Hinsicht als zu lang angesehen werden muss. So waren fast alle potentiellen Träger auf Mittel aus Förderprogrammen angewiesen, die häufig nur für jeweils ein Jahr gewährt werden. Auch potentielle Teilnehmerinnen haben oft Schwierigkeiten, sich auf eine so langfristige Verpflichtung einzulassen. Es erschien daher sinnvoll, Modelle für ein einjähriges Qualifizierungsangebot zu entwickeln. Dies konnte jedoch nicht durch eine simple Halbierung des Programms geschehen, sondern machte eine Verdichtung und Umstrukturierung des Programms notwendig. So wurde etwa die Anzahl der Trainings- und der Wissensmodule weitgehend beibehalten, um das Programm inhaltlich und qualitativ nicht zu sehr auszudünnen. Dies führt zwangsläufig zu einer Reduzierung der Anzahl der Gruppensitzungen so dass es wichtig war, die Gruppe gerade in der Anfangsphase von Planungsaufgaben zu entlasten. Daher sieht das Curriculum vor, methodische Inputs und Wissensinputs nicht wie im Modellprojekt abwechselnd durchzuführen sondern in den einzelnen Semestern unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Zu Beginn des Programms liegt der Schwerpunkt auf den methodischen Inputs, um den Prozess der Gruppenbildung zu unterstützen und die dialogischen Kommunikationsformen sicher zu etablieren. Diese Inputs verlangen zudem der Gruppe keine umfangreichen Planungsleistungen ab. In der zweiten Hälfte des Programms finden dann überwiegend Wissensinputs statt, so dass hierfür aufgrund der längeren Vorlaufzeit auch mehr Spielraum für die Planung zur Verfügung steht.

Einjährige Programme wurden in den vergangenen Jahren erstmalig an den Standorten Wolfsburg und Münster durchgeführt. Die hier gemachten Erfahrungen sind in die Entwicklung des Curriculums an der Frauenakademie der Ulmer Volkshochschule eingeflossen⁴.

Lernhaustrainings

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, die Lernhausprinzipien und den spezifischen Arbeitsstil des Lernhauses auch im Rahmen eines einjährigen Programms angemessen umsetzen zu können, war die Einführung eines speziell für die Erfordernisse des Lernhauses entwickelten Trainingsprogramms. Dieses Programm kombiniert Elemente aus verschiedenen methodischen Repertoires zu einer aufeinander bezogenen Abfolge von Trainings, die in ihrer Gesamtheit auf die Entwicklung von interkultureller Kompetenz als breit gefächerter Sozialkompetenz hinführen.

Zugleich unterstützen die Trainings maßgeblich den Prozess der Gruppenbildung und der Etablierung einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre in der Gruppe. Eine wesentliche

⁴ Wir bedanken uns bei den Teilnehmerinnen, Koordinatorinnen und Trägern der Lernhäuser Wolfsburg und Münster. Letztere sind im Abschnitt „Vernetzung“ aufgeführt.

Rolle spielt hier der Wechsel von gemeinsamer Arbeit im Plenum und in immer wieder neu zusammengesetzten Kleingruppen. Beim intensiven Austausch in kleinen Gruppen besteht die Möglichkeit, einzelne Frauen intensiver kennen zu lernen und so das Fremdheitsgefühl zu überwinden, das gerade am Anfang der gemeinsamen Arbeit in einer relativ großen Gruppe zwangsläufig besteht. Die wechselnde Zusammensetzung der Kleingruppen hat zur Folge, dass im Laufe eines Trainings jede Teilnehmerin mit vielen verschiedenen anderen Teilnehmerinnen in diesem kleineren Rahmen zusammengearbeitet hat. Dadurch überträgt sich das in den Kleingruppen aufgebaute Vertrauen relativ schnell auch auf die Gesamtgruppe. Diese vertrauensvolle Atmosphäre ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Lernhausarbeit, da nur so ein wirklich offener und tiefgehender Austausch der unterschiedlichen Lebenserfahrungen möglich ist.

Methodische Grundlage des gesamten Trainingsprogramms ist das »Dialogprozessverfahren« – ein an David Bohm und Martin Buber angelehntes Kommunikationsverfahren, das am Massachusetts Institute of Technology (MIT) vor allem für die Gestaltung kommunaler Prozesse entwickelt wurde.⁵ Ziel dieses Verfahrens ist es, den Dialog – das auf Verständnis und Verständigung gerichtete Gespräch – als Disziplin erlernbar zu machen. Hierfür sind eine Reihe von methodischen Instrumenten und Übungen entwickelt worden, die entscheidend dazu beitragen, einen Kommunikationsstil zu entwickeln, der von gegenseitiger Wertschätzung und Interesse an den Sichtweisen der anderen geprägt ist.

Insbesondere die ausführliche Auseinandersetzung mit den Grundhaltungen und Verhaltensweisen, die für den Dialog erforderlich sind, ist hierfür von zentraler Bedeutung. Dadurch, dass diese Haltungen explizit thematisiert werden, erfahren sie eine bewusste Wahrnehmung und Wertschätzung. Dies hat fast automatisch zur Folge, dass sich alle Beteiligten im weiteren Prozess bemühen, diese Haltungen und Verhaltensweisen sorgfältig zu beachten und wirkt sich damit prägend auf den Kommunikationsstil der Gruppe aus. Weitergehendes Ziel des Dialogverfahrens ist es, »dem Denkvorgang auf den Grund zu gehen, eigene und fremde Gedankenfelder in einer offenen, nicht manipulativen Form zu erkunden.«⁶ »Es geht auch darum, zu erkunden, wie unsere Annahmen über das, was wir ‚Wirklichkeit‘ nennen, tief mit unseren nicht hinterfragten kulturellen Normen und Verhaltensweisen verwoben sind«⁷. Damit berührt das Dialogverfahren eines der ganz unmittelbaren Anliegen des Lernhauses. Es nutzt hier vor allem die Instrumente der Verlangsamung, der permanenten Reflektion und der Metakommunikation.

Diese Instrumente stellen durchgängige Prinzipien bei der Gestaltung der Lernhaustrainings dar. Die gemeinsame Analyse und kontinuierliche Reflektion des Lernprozesses und des je eigenen Erlebens dieses Prozesses ermöglicht es allen Beteiligten, an den Erfahrungen und Perspektiven der anderen zu partizipieren. Die verschiedenen individuellen Perspektiven werden in den Raum gestellt und in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen.

Dadurch wird unmittelbar erfahrbar, dass es möglich ist, die Welt aus verschiedenen Blickwinkeln anzuschauen und dass andere Weltansichten nicht zwangsläufig eine Bedrohung des eigenen Weltbildes darstellen. In einem reflektierten und geregelten Kontext ist es leichter, sich vertrauensvoll auf das Wagnis einzulassen, die eigenen Meinungen »in der Schwebe zu halten« und andere Meinungen empathisch zu erkunden. Gerade in der zugewandten Atmosphäre der Lerngruppe fällt es den Beteiligten leicht, der Perspektive der anderen mit Interesse und Neugier zu begegnen und gemeinsam ein Weltbild zu entwickeln,

⁵ In Deutschland wird dieses Verfahren insbesondere im Rahmen des Dialogprojekts weitergegeben und weiterentwickelt. Informationen hierüber finden sich unter: <http://www.dialogprojekt.de/index.php>

⁶ Hartkemeyer, Martina & Johannes F.; Freeman Dhority, L.: *Miteinander Denken. Das Geheimnis des Dialogs*, Stuttgart 2001, S.15

⁷ Ebd.

dass grundsätzlich bereit ist, unterschiedliche Perspektiven als gleichberechtigte wahrzunehmen. Zu erfahren, dass dies nicht nur gefahrlos möglich ist, sondern sogar bereichernd sein kann, ermutigt die Beteiligten, diesen Weg weiter zu verfolgen.

Im aufmerksamen Austausch zwischen lebendigen Personen wird zugleich auch die Vielschichtigkeit der Faktoren sichtbar, die unsere Weltsicht prägen. Kultur wird als einer dieser Faktoren in seiner Bedeutung unmittelbar erfahrbar und zugleich relativiert.

Jedes auf den Erwerb interkultureller Kompetenz gerichtete Programm steht vor dem Dilemma, einerseits für die kulturspezifische Geprägtheit von Weltsichten und Verhaltensweisen sensibilisieren und andererseits generalisierende Zuschreibungen vermeiden und relativieren zu wollen. Die »Balance zwischen der Notwendigkeit der kollektiven Zuschreibung und der Perspektive der individuellen Einzigartigkeit«⁸ lässt sich auf der Ebene eines rein theoretischen Diskurses nur sehr schwer erfassen. Im lebendigen Austausch dagegen stellt sich diese Balance weitgehend von selbst her.

Ergänzend werden Elemente aus verschiedenen anderen methodischen Ansätzen in die Trainingseinheiten integriert. Besondere Bedeutung kommt hier Elementen aus der »Biografiearbeit« und aus »interkulturellen Trainings« zu.

In der »Biografiearbeit« sind eine Reihe von Instrumenten entwickelt worden, die besonders geeignet sind, den Zugang zu den individuellen Lebenserfahrungen der beteiligten Personen auch im Rahmen eines Gruppenprozesses zu erschließen, ohne dabei die Grenze zum therapeutischen Bereich zu überschreiten.

»Interkulturelle Trainings« wurden in der Vergangenheit vor Allem für die Arbeit in international agierenden Unternehmen entwickelt. Sie können wegen der anderen Rahmenbedingungen und der anders zusammengesetzten Zielgruppen nicht einfach auf die Arbeit im Lernhaus übertragen werden. Wohl aber lassen sich viele Elemente übernehmen und integrieren.

Insbesondere die in diesem Kontext entwickelten Übungen und Simulationen sind für die Lernhaustrainings von Bedeutung. Sie schaffen speziell inszenierte Erfahrungsräume, in denen es möglich wird, fremde Perspektiven emotional und intellektuell nachzuvollziehen. Auch können in solchen Erfahrungsräumen eigene Verhaltensmuster besser wahrgenommen und abgelöst von ihren alltäglichen Kontexten betrachtet werden.

Damit ergänzen diese Übungen den Austausch der je eigenen Erfahrungen der Teilnehmerinnen um die gemeinsam gemachte Erfahrung in einem speziell hergestellten und geregelten Zusammenhang. Fester Bestandteil einer jeden Übungseinheit ist ein abschließender gemeinsamer Reflektionsprozess. In diesem Prozess werden die individuellen Erfahrungen und Sichtweisen ausgetauscht und verglichen. Durch diesen Prozess wird die Erfahrung vertieft und strukturiert, unterschwellige Gedanken und Motive werden auf eine bewusste Ebene gehoben und der Analyse zugänglich gemacht

Das Zusammenspiel von Erfahrung und Reflektion wird vervollständigt durch kurze theoretische Inputs, die einen Orientierungs- und Reflektionsrahmen bieten und helfen können, Erfahrungen zu strukturieren.

Bei der Zusammenstellung der Übungen wird darauf geachtet, eine Balance zwischen eher kognitiv ausgerichteten Übungen und solchen Übungen herzustellen, die auch kreative Impulse setzen. Die einzelnen Module werden durch eingestreute Bewegungsinputs aufgelockert. Beides dient dem Wohlbefinden der Teilnehmenden und trägt zugleich auch neueren Forschungserkenntnissen Rechnung, wonach Lernprozesse umso intensiver ablaufen, je mehr Regionen des Gehirns aktiv beteiligt sind

⁸ Kumbruck, Christel; Derboven, Wibke: *Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit*, Heidelberg 2005, S. V

Im Laufe des Trainingsprogramms lernen die Frauen unterschiedliche Methoden und Formate kennen und handhaben. Sie machen sich mit einem breiten Spektrum von Werkzeugen vertraut, die geeignet sind, interkulturelle Kommunikationsprozesse zu erleichtern.

Die Trainingseinheiten im Einzelnen:

Modul 1: Einführung in die Dialogmethode

Dialogorientierte Kommunikation, Metakommunikation und Reflektion sind die Grundlage der Arbeit in allen Trainings wie im gesamten Lernhausprozess. Sie werden im ersten Training vorgestellt und eingeübt. So wird eine Basis für die weitere gemeinsame Arbeit geschaffen.

Modul 2: Biografie und Transkultur

Diese Trainingseinheit verbindet die Biografische Arbeit mit Elementen aus Interkulturellen Trainings. Ziel ist die Erweckung von Bewusstheit für die kulturelle Geprägtheit des eigenen Agierens sowie der kulturellen Prägungen der Aktionen der Kooperationspartner.

Durch die biografischen Elemente werden Lebenspraxis und Lebenserfahrung der Beteiligten ins Zentrum gestellt. Diese wird theoriegeleitet reflektiert und intersubjektiv

Modul 3: Wahrnehmung und Wirklichkeit

In dieser Trainingseinheit werden Elemente aus den vorangegangenen Trainings wieder aufgegriffen und vertieft. Insbesondere die Kombination von biografischer Erfahrung und Kulturgrammatik und die Übungen zur Perspektivenverschränkung werden je nach Bedarf der Gruppe intensiviert. Hinzu kommen Inputs und Übungen zur differenzierten Betrachtung des Verhältnisses von Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung.

Modul 4: Planspiel und Zukunftswerkstatt

Der erste Tag dieses abschließenden Moduls bietet mit einer Kultursimulation noch einmal die Möglichkeit, verschiedene Aspekte des im Verlauf des Lernhausprozesses Gelernten aufzugreifen und zu vertiefen und die eigenen Verhaltensweisen in einem experimentellen Kontext deutlicher wahrzunehmen. Durch die Arbeit mit simulierten Kulturen wird es möglich, die Mechanismen und Strategien interkulturellen Austausches abgelöst von konkreten Kulturen und damit verbundenen Zuschreibungen zu erfahren. Der Schwerpunkt liegt auch hier wieder auf der Auswertung und Reflektion der Erfahrungen: Wie wurde mit kultureller Fremdheit umgegangen? Welche Strategien sind nützlich für die interkulturelle Zusammenarbeit? Was behindert die produktive Zusammenarbeit?

Der zweite Tag dient der Entwicklung von Zukunftsvisionen. Methodisch lehnt sich das Verfahren der »Zukunftsreise« an die von Robert Jungk entwickelte Zukunftswerkstatt an und ergänzt diese durch den aus der Organisationsberatung stammenden Ansatz der wertschätzenden Erkundung (Appreciative Inquiry).

Dieser Blick in die Zukunft rundet das Trainingsprogramm ab und weist zugleich auch über den Lernhauszusammenhang hinaus.

Zertifikat

Interkulturelle Kompetenz wird im Kontext der gesamteuropäischen Bemühungen, das Leitbild des lebenslangen Lernens zu installieren, als eine der zentralen Schlüsselkompetenzen begriffen. Ebenfalls eng mit dem Leitbild des lebenslangen Lernens verknüpft ist die Suche nach Möglichkeiten, auch solche Kenntnisse und Fertigkeiten in das eigene Qualifikationsprofil einzubringen, die in informellen Kontexten erworben wurden.

Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die nachvollziehbare Darstellbarkeit der erworbenen Qualifikation. Daher werden den Teilnehmerinnen die im Lernhaus erworbenen Qualifikationen nach Abschluss des Programms in einem Zertifikat bestätigt.

Entgrenzung

Entgrenzung – die Überwindung oder Aufhebung von Grenzen – findet im Lernhaus in vielfacher Weise auf didaktischer, inhaltlicher und pragmatischer Ebene statt.

Didaktisch hebt das Lernhaus die Abgrenzung zwischen Lehrenden und Lernenden zugunsten eines gemeinsamen Prozesses auf. Dies ist bereits im Abschnitt Didaktik dargestellt.

Inhaltlich beschäftigt sich das Lernhaus mit dem Zusammenfließen von Kulturen, einem Prozess, in dem die Grenzen, die verschiedene Kulturen gegeneinander abschotten, durchlässiger werden, verschwimmen und insgesamt an Bedeutung verlieren.

Interkulturelle Kompetenz kann begriffen werden als die Fähigkeit, Grenzen, die sich aufgrund kultureller Differenzen ergeben, zu durchdringen und zu überwinden. Dies sowohl im realen Alltagsverhalten als auch im Denken. Das Konzept der Transkulturalität geht indes weiter: Es geht davon aus, dass inzwischen eine interdependente Globalkultur entstanden

ist, die sämtliche Nationalkulturen verbindet und bis in Einzelheiten hinein durchdringt.»⁹ Dies führt jedoch nicht notwendig zu einer Homogenisierung der Kulturen, sondern vielmehr zur Entwicklung einer »Vielheit unterschiedlicher Lebensformen transkulturellen Zuschnitts.«¹⁰

Im Konzert der Vielfalt der Faktoren, die unsere Identität bestimmen, kommt »Kultur« die Bedeutung einer Kategorie unter vielen zu. Sie ist aber keineswegs die entscheidende Kategorie, nach der sich Menschen klassifizieren lassen. Dies wird durch den unmittelbaren Austausch im Lernhaus sehr konkret erfahrbar, so dass im Verlaufe des Lernhausprozesses nicht nur kulturelle Grenzen überwunden, sondern auch in ihrer Bedeutung als zentrale Kategorien weitgehend aufgelöst werden.

Damit wird dann auch die Grenze überwunden, die »interkulturelle Kompetenz« von anderen, ähnlich gelagerten Sozialkompetenzen abgrenzt. Letztlich wird im Lernhaus ein vielfältiges Bündel sozialer Kompetenzen erworben bzw. weiterentwickelt, in dessen Zentrum die Fähigkeiten stehen, offen und lernorientiert zu kommunizieren, einen produktiven Umgang mit »Fremdheit«, Vielfalt und Differenz zu entwickeln und insgesamt das eigene Universum zu entgrenzen.

Auf der pragmatischen Ebene der Gestaltung von Lebensrealität hat das Lernhaus – wie die Frauenakademie insgesamt – kompetenzerweiternde und ermutigende Funktion und hilft so den Teilnehmerinnen, Grenzen zu überwinden, die sich ihnen bei der selbstbestimmten Gestaltung ihres Lebens entgegenstellen.

Solche Grenzen sind zum Beispiel die oft nicht ausreichend gegebene Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die hohen Hürden beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Familienphase. Auch die begrenzte Verfügbarkeit von finanziellen und zeitlichen Ressourcen und Mobilitätsfaktoren können einschränkend auf Frauen wirken. Bei Migrantinnen kommen oft noch weitere Faktoren hinzu. Neben Sprachbarrieren und Barrieren, die durch Fremdheitsgefühle und Fremdheitsangst, auch auf Seiten der Aufnahmegesellschaft, entstehen, spielen hier besonders die oft fehlende Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen eine wichtige Rolle.

Das Lernhaus kann solche strukturell gegebenen Grenzen natürlich nicht aus der Welt schaffen. Wohl aber trägt es auf vielen Ebenen dazu bei, diese Grenzen abzubauen und seine Teilnehmerinnen bei deren Überwindung zu unterstützen.

So unterstützt beispielsweise die angstfreie aber sehr differenzierte Kommunikation im Lernhaus Migrantinnen beim Erwerb von Sprachsicherheit und macht ihnen damit häufig auch darüber hinaus Mut, Hindernisse, die sich ihnen in den Weg stellen, offensiv anzugehen und Grenzen zu überwinden.

Ergebnisse:

Der erste Durchgang des Lernhauses in Ulm endet mit Abschlussworkshop und Zertifikatsübergabe Anfang Juli 2011. Die Evaluation des Prozesses soll in Form einer gemeinsamen Reflektionssitzung mit den Teilnehmerinnen daran anschließend stattfinden. Diese gemeinsame Reflektion wird ergänzt durch individuelle Rückmeldungen der Teilnehmerinnen in freien Statements und einem Fragebogen. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen daher noch keine abschließenden Evaluationsergebnisse vor.

⁹ Welsch, Wolfgang: *Transkulturalität*, in: Institut für Auslandsbeziehungen (Hrsg.): *Migration und kultureller Wandel*, Schwerpunktthema der Zeitschrift für Kulturaustausch, 45. Jg. 1995/ 1.; Stuttgart 1995, S.44

¹⁰ ebenda

Eine erste Reflektionssitzung wurde jedoch schon nach Abschluss des Wintersemesters durchgeführt. Auch ist für die Methodik des Lernhauses ein enger und nicht hierarchischer Kontakt zwischen Teilnehmerinnen und Koordinatorinnen charakteristisch, der es erlaubt, erste Einschätzungen über die Ergebnisse und Auswirkungen des Lernhausprozesses abzugeben.

Neben der qualifizierenden Wirkung des Lernhauses sind bereits jetzt weitere Effekte zu beobachten.

Als ein wichtiges Ergebnis zeichnet sich die Entwicklung eines Netzwerks der Lernhausfrauen ab, innerhalb dessen zahlreiche Kompetenzen und Ressourcen vorhanden und entsprechende Synergieeffekte möglich sind. Die aktuelle Lerngruppe bildet den Kern dieses Netzwerks. Da die einzelnen Frauen in dieses Netz aber auch wieder ihre eigenen Verbindungen einbringen, erstreckt es sich schon jetzt auch über den Gruppenzusammenhang hinaus. Auf diese Weise werden auch Gruppen miteinander vernetzt, die vorher nur wenig verbunden waren. Schon jetzt hat sich gezeigt, dass dieses Netzwerk sowohl in einzelnen individuellen Bedarfssituationen unterstützend wirken als auch kommunalpolitische Wirkung entfalten kann. Als Beispiel sei hier die Unterstützung interkultureller Dialogische in Ulm durch das Netzwerk der Lernhausfrauen genannt. Um dieses Netzwerk zu stabilisieren und langfristig zu erhalten, bereiten die Teilnehmerinnen die Gründung eines Vereins vor. Dieser Verein und die in ihm gebündelte Kompetenz der einzelnen Akteurinnen werden mit Sicherheit einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung des kommunalen Integrationsprozesses in Ulm leisten.

Aus zahlreichen entsprechenden Rückmeldungen der Teilnehmerinnen ergibt sich, dass diese das im Lernhaus Erfahrene schon jetzt an vielen Stellen nutzbringend in das eigene berufliche, ehrenamtliche und private Umfeld einbringen können und so auf vielfache Weise Multiplikatorinnenfunktion übernehmen.

Neben Entwicklungen, die die ganze Gruppe betreffen, gibt es auch Effekte auf der Ebene kleinerer Gruppen und auf individueller Ebene. Hier konkrete Details zu veröffentlichen, entspricht nicht dem im Lernhaus vereinbarten Regeln zum vertraulichen Umgang miteinander. Dennoch soll die Bedeutung, die solche Bündnisse zur gegenseitigen Unterstützung und Ermutigung in individuell schwierigen Situationen haben können, nicht unerwähnt bleiben. Sie sind nicht nur für die jeweils involvierten Personen von Bedeutung, sondern zeigen auch Potentiale eines solidarischen Umgangs miteinander auf.

Statements von Lernhausteilnehmerinnen

Zurzeit sind in Baden-Württemberg Pfingstferien. Aus diesem Grund war es uns nicht möglich, kurzfristig die Teilnehmerinnen des Lernhauses um Statements zu bitten. Um dennoch einen Eindruck davon zu vermitteln, wie Lernhausteilnehmerinnen das Programm für sich bilanzieren, haben wir uns entschlossen hier auszugsweise einige Statements zu zitieren, die von Teilnehmerinnen des Lernhauses in Berlin im Rahmen der Abschlussveranstaltung dieses Lernhauses gemacht wurden. Diese Statements beziehen sich also auf ein Lernhaus im Rahmen des Bundesmodellprojekts. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass die hier beschriebenen Prozesse und Erfahrungen in ähnlicher Weise auch im Ulmer Lernhaus stattfinden.

»Gibt es Strategien, die helfen, Polaritäten zwischen Mehrheiten und Minderheiten aufzulösen? Ja! Ich habe sie mir im Lernhaus erarbeiten dürfen, in der Auseinandersetzung mit anderen Kulturen sind sie für mich greifbar und sichtbar geworden. Ich habe Methoden an die Hand bekommen, die ich sehr gut anwenden kann.«

»Im Lernhaus habe ich die Chance erhalten, ich selbst zu sein und meine Ängste abzulegen, dass ich nicht verstanden werde. Trotz unterschiedlicher Herkunft, Religion und Weltanschauung habe ich eine große Gemeinsamkeit erlebt. Darauf können wir aufbauen.«

»Ich habe mehr Einfühlungsvermögen entwickelt und kann mich in meine Kontrahenten besser hineinversetzen.«

»Die Dialogmethode habe ich auch in einer Krisensitzung bei meiner Arbeit angewandt. Die Krise war so groß, dass wir eigentlich einen Mediator gebraucht hätten, aber wir haben es geschafft, in Form des Dialogs, den Konflikt aufzulösen, indem alle sehr subjektiv, offen und ehrlich geredet haben.«

»Ein zweites wichtiges Erlebnis war ein Lernspiel, eine Kultursimulation. Plötzlich war ich in der Rolle der Mehrheitsgesellschaft, und ich versuchte einer Minderheit, meine Regeln zu erklären. Ich habe gemerkt, dass ich mich überrollt fühlte von dieser Invasion der Fremden, und ich habe Angst bekommen. Diese Ängste sind also nicht unbedingt mit Vorurteilen und Ausländerfeindlichkeit behaftet, sondern sind Ausdruck eines möglichen Identitäts- und Kulturverlustes. Wir Migrantinnen sollten auch die Ängste der Mehrheitsgesellschaft verstehen.«

»Ich bin verheiratet mit einem Mann aus Senegal, ich bin Katholikin, mein Mann ist Moslem. Für mich war das Interkulturelle Training im Lernhaus von besonderer Bedeutung. In den verschiedenen Kulturen gibt es einen unterschiedlichen Umgang mit Macht, mit Zeit, mit Sicherheit. Im Prozess des interkulturellen Lernens ist es wichtig, seine eigene Identität zu hinterfragen, die Verschiedenheiten der anderen ertragen und sich als gleichwertig betrachten zu können. Das ist für mich der Kern der interkulturellen Kompetenz. Und eine persönliche Weiterentwicklung, die ich jedem Menschen gönnen möchte.«

»Offenheit heißt für mich nach diesen zwei Jahren, Widersprüche auszuhalten und zu erkennen: Neben meiner eigenen einzigen Wahrheit gibt es viele andere Wahrheiten.«

»Ich habe eine bikulturelle Identität, meine Mutter ist Deutsche und mein Vater ist Türke. In meinem Leben hat mich eins geprägt: mein Anderssein. Entweder passte mein deutsches Gesicht nicht zu meinem türkischen Namen, oder mein deutscher Akzent passte nicht ins Türkische. Im Lernhaus habe ich eine andere Erfahrung gemacht. Als ich in das Lernhaus kam und die ganzen Frauen kennen gelernt habe, dachte ich mir: Oh du meine Güte, die sind ja alle etwas anders! Da wurde mir bewusst, dass das Anderssein nicht etwas Ausgrenzendes oder Minderwertiges ist, sondern etwas Integrierendes. Und zwar die Integration der Vielfalt.«

»Die Erfahrung, die wir im Lernhaus miteinander gemacht haben: dass das eigene, immer begrenzte Weltbild ergänzt, erweitert und korrigiert wird durch die anderen, und dass die Vielfalt der Erscheinungsformen, die sich in den verschiedenen Kulturen offenbart ein Gleichnis für das Leben selbst ist – in seiner Fülle und seinem Variantenreichtum. Ebenso wie in seinen Widersprüchlichkeiten und Polaritäten. Diese Vielfalt miteinander zu erleben – manchmal auch auszuhalten – ist eine große Bereicherung und ganz oft eine große Freude.«¹¹

Zielgruppe, Auswahl der Teilnehmerinnen

Ebenso wie die Frauenakademie insgesamt, wendet sich das Lernhausangebot an Frauen aller Altersgruppen und in den unterschiedlichsten Lebenssituationen. Der Zugang zur

¹¹ Die vollständigen Statements können nachgelesen werden unter:
<http://www.lernhaus-berlin.de/termine/archiv/0408/statements.pdf>

Frauenakademie und damit auch zum Lernhaus ist nicht an bestimmte formale Bildungsabschlüsse gebunden, sondern ist auf dem Hintergrund aller Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen möglich.

Da das Lernhausangebot in die Frauenakademie und damit auch in das Programm der Ulmer Volkshochschule eingebunden ist, wird es auch über alle Informationskanäle bekannt gemacht, die dem vh-Programm insgesamt zur Verfügung stehen.

Allerdings ist eine kulturell vielfältige Zusammensetzung der Gruppe essentiell für das didaktische Konzept des Lernhauses. Angestrebt wird eine Gruppe, in der mindestens die Hälfte aller Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund hat. Das ist ein wesentlich höherer Prozentsatz, als an der Frauenakademie oder der vh insgesamt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, zusätzlich noch gezielt um Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund zu werben.

Es wurden daher eine Reihe von Einladungen an solche Organisationen, Vereine und Institutionen verschickt, die als Multiplikatoren Menschen mit Migrationshintergrund erreichen. Dazu gehören in erster Linie migrantische Organisationen und Vereine aber auch ehrenamtlich Engagierte im interkulturellen Bereich, Verantwortliche in der Stadtverwaltung, die im interkulturellen Bereich tätig sind, und politische Institutionen wie etwa der Internationale Abschluss.

Infoveranstaltungen wurden nicht nur in der Ulmer Volkshochschule, sondern auch in Stadtteiltreffs durchgeführt.

Die Mitglieder des Frauenforums wurden in einer eigenen Veranstaltung über das Lernhausangebot informiert und gebeten, um Teilnehmerinnen auch und gerade mit Migrationshintergrund zu werden.

Nach Eingang der Bewerbungen wurden die Interessentinnen gebeten, einen Fragebogen auszufüllen, und anschließend zu Einzelgesprächen eingeladen.

Auf der Basis der so erhaltenen Informationen erfolgte die Auswahl der Teilnehmerinnen, wobei die Einbindung möglichst vieler Kulturen und Lebensrealitäten und damit eine möglichst heterogene Gruppenzusammensetzung ein zentrales Auswahlkriterium darstellte.

Die Gruppengröße wurde auf maximal 16 Teilnehmerinnen begrenzt, um einen vertrauensvollen Austausch zu ermöglichen, bei dem alle Beteiligten die Chance haben, angemessen zu Wort zu kommen.

Die so gefundene Gruppe des ersten Durchgangs in Ulm besteht daher aus 16 Teilnehmerinnen, von denen die Hälfte einen Migrationshintergrund hat. Diese acht Frauen kommen aus Bosnien, Brasilien, Frankreich, Libanon, Rumänien, Taiwan, Tunesien und der Türkei. Aber auch viele der »deutschen« Teilnehmerinnen haben einen direkten Bezug zum Thema - etwa über familiäre Beziehungen, eigene Migrationserfahrung, berufliches oder ehrenamtliches Engagement.

Kooperationspartner/Vernetzung:

Das Lernhaus ist inhaltlich und organisatorisch in die Frauenakademie und damit auch in die Ulmer Volkshochschule eingebunden.

Es hat daher lokal, regional und national teil an deren Netzwerken. Als besonders wichtige Partner der regionalen Vernetzung seien hier genannt:

- Bürgermeisterin für Kultur, Bildung und Soziales der Stadt Ulm
- Integrationsbeauftragte der Stadt Ulm/Kontaktstelle Migration

- Initiative »Ulm: Internationale Stadt«
- Frauenforum der Stadt Ulm
- Frauenbüro der Stadt Ulm
- Verein zu Förderung der Frauenweiterbildung e.V.
- Akademie für Bürgerschaftliches Engagement und Gemeinwesenarbeit / vh Ulm
- Engagiert in Ulm e.V. – Informationsstelle für Bürgerschaftliches Engagement
- Stadtteilzentrum Dichterviertel Treff/AG West
- Mädchen- und Frauenladen Sies'te Ulm

Der Verein zu Förderung der Frauenweiterbildung e.V. unterstützte das Lernhaus finanziell durch die Subventionierung von Teilnehmerinnenbeiträgen.

Die Bürgerstiftung der Stadt Ulm bezuschusst den Abschluss-Workshop der Lernhausgruppe.

Besonders wichtig für die regionale Vernetzung und eine nachhaltige Perspektive ist die Leitungskonferenz der Frauenakademien in Baden-Württemberg.

Darüber hinaus ist das Lernhaus Ulm auch in Kontakt mit anderen Akteuren, die an der Weiterentwicklung der Lernhausidee arbeiten. Insbesondere sind hier zu nennen:

Der Verein beramí berufliche Integration e.V. in Frankfurt, der auch am Bundesmodellprojekt beteiligt war und nach dessen Ende eine Reihe von Konferenzen zur Weitergabe der Lernhausidee organisiert hat.

Die Träger des Lernhausprojekts in Münster, das Haus der Familie Münster, katholisches Bildungsforum im Stadtdekanat Münster e.V. und als Kooperationspartner die Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. (GGUA)

Nachhaltigkeit

Während alle bisherigen Lernhausprojekte in ihrer Finanzierung an zeitlich begrenzte Fördermittel gebunden waren, soll mit dem Ulmer Lernhaus dieses Konzept dauerhaft in das reguläre Programm der Frauenakademie integriert werden. Damit erfolgt die Finanzierung unabhängig von temporären Fördermitteln über den Etat der Ulmer Volkshochschule und Teilnehmerbeiträge. Entscheidend für die langfristige Implementierung des Lernhauses in das Angebot der Frauenakademie ist daher eine ausreichende Nachfrage. Hier kommt dem Lernhaus der doppelte Nutzen zugute, den es seinen Absolventinnen als in sich abgeschlossenes Qualifizierungsprogramm und als Alternative zur regulären Orientierungsstufe der Frauenakademie bietet.

Bereits beim Aufbau der ersten Lerngruppe war die Nachfrage größer als die Anzahl der vorhandenen Plätze, so dass aktuell eine Warteliste existiert. Inzwischen hat das Lernhaus aber über seine Teilnehmerinnen einen weit höheren Bekanntheitsgrad erlangt, der sich auch in vermehrten Anfragen niederschlägt. Insbesondere im Bereich migrantischer Gruppen zeichnet sich ein vermehrtes Interesse am Projekt infolge der »Mundpropaganda« durch die Teilnehmerinnen des aktuellen Durchgangs ab.

Wir gehen daher davon aus, dass es gelingen wird, das Lernhaus dauerhaft an der Frauenakademie in Ulm zu etablieren. Damit besteht dann auch die Chance, dass hiervon Impulse für andere Frauenakademien ausgehen – zumal auch Leiterinnen anderer Frauenakademien bereits Interesse an der Umsetzung des Lernhauses geäußert haben.

Über die Leitungskonferenz der Frauenakademien in Baden-Württemberg besteht die Möglichkeit, die aktuellen Erfahrungen, die in Ulm gemacht wurden, direkt weiterzugeben.

Ein weiterer Schritt in Richtung Nachhaltigkeit besteht in einer Ausweitung des Angebots für andere Zielgruppen.

Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans haben sich die Kommunen zur interkulturellen Öffnung verpflichtet. Diese Verpflichtung betrifft als Querschnittsaufgabe alle kommunalen Institutionen. Es ist also in Zukunft ein erheblicher Bedarf an entsprechenden Qualifikationen und Qualifizierungsangeboten zu erwarten. Mit dem Lernhausprojekt ist die Ulmer Volkshochschule als Weiterbildungsträgerin für die Stadt Ulm in der Lage, hier ein attraktives Angebot zu entwickeln.

Über die genauen Modalitäten eines solchen Angebots laufen zurzeit Gespräche mit der Kultur- und Sozialbürgermeisterin der Stadt Ulm. Es zeichnet sich ab, dass die Stadt zunächst einige Plätze im nächsten Durchgang des Lernhauses an der Frauenakademie finanzieren und mit städtischen Angestellten besetzen wird. Langfristig soll dann aber ein Angebot entwickelt werden, das auf die Erfordernisse kommunaler Institutionen ausgerichtet ist und sich gleichermaßen an Frauen und Männern wendet.