

# Integrationstraining

## 1. Exposé

Angesichts der dramatischen Flüchtlingskrise gewinnen ungezählte Fragen sowie gravierende Probleme der Integration – unabhängig ihrer Definition – rasant an Bedeutung. Grundsätzlich macht es deswegen zunächst Sinn, das Thema unter zeitlichen Aspekten in zwei Gebiete aufzuteilen:

Bei der kurzfristigen Integration handelt es sich um Maßnahmen zur Deckung vitaler Bedürfnisse wie zum Beispiel Unterkunft, Ernährung, Bekleidung und medizinische Erstversorgung. Und hier beginnen die Probleme der sprachlichen Verständigung. Von der dringend notwendigen Soforthilfe abgegrenzt wird eine langfristige Integration, die auf einen Zeitraum von mehreren Jahren bezogen ist und die eine hohe gesellschafts-politische Komplexität besitzt. Von der langfristigen Integration soll die Rede sein.

Wegen der gesellschaftspolitischen Komplexität werden die Seminare mit dem Ziel angeboten, Integrationstrainerinnen und Integrationstrainer auszubilden. Für dieses Ziel besteht jedoch die Voraussetzung, dass die Ausbildung auf eine entsprechende berufliche Tätigkeit aufbauen kann und dass dadurch eine Zusatzqualifikation erworben wird. Das Integrationstraining erhebt keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern es sieht sich eher in der Rolle eines Impulsgebers für ein kontinuierliches Lernen. Denn die Gestaltung eines Lebens in kultureller Vielfalt ist wie eine Wanderung durch Berg und Tal: Das gemeinsame Gestalten braucht offenes Wahrnehmen, fachkundige soziale Kompetenz, dialogfähige Empathie und eine erprobte Bereitschaft zur kooperativen Konfliktregelung. Ein diskursiver Ausgangspunkt für das Integrationstraining können jene Leitsätze sein, die in einer Workshopserie bereits vor zehn Jahren erarbeitet und veröffentlicht wurden.<sup>1</sup>

In einer pragmatischen Betrachtungsweise will das geplante Integrationstraining den Teilnehmerinnen und Teilnehmern methodisches Handwerkszeug für das Arbeiten mit solchen heterogenen Gruppen vorstellen und einüben. Es will zugleich individuelle Fähigkeiten trainieren, um als Coach, Mentor oder Pate den langen Integrationsweg von Personen und Gruppen begleiten zu können. Dazu gehört die moderatorische Kompetenz, im Konsens mit integrationswilligen Personen und Institutionen die Probleme zu analysieren und einen Katalog von Maßnahmen und Tätigkeiten zu erstellen und zu realisieren.

Bei einer berufspädagogischen Betrachtungsweise taucht sogar der Gedanke auf, dass sich aus dem Integrationstraining möglicherweise ein umfassendes Integrationsmanagement entwickeln ließe. Der Rückblick in die Geschichte der Mediation, die in Deutschland vor etwa drei Jahrzehnten in kleinen Gruppen als eine Innovation begonnen hat, lässt vorbildlich nachahmbare Wegemuster erkennen. In der gegenwärtigen Situation sind kreativ denkende Innovatorinnen und Innovatoren aufgerufen, sich an einem erstmaligen Integrationstraining im Christian Jensen Kolleg, Breklum (Nordfriesland), aktiv zu beteiligen.

**Änderungen vorbehalten! Stand: 03.11.2015**

---

<sup>1</sup> Béatrice Hecht-El Minshawi und Jürgen Engel: *Leben in kultureller Vielfalt. Managing Cultural Diversity. Andere Wege gehen – Neues entdecken*. Mit einem Vorwort von Hans Koschnik. Verlag Kellner, Bremen 2006, ISBN 3-927155-51-9, S. 77f.