

## GRUNDLAGEN INTERKULTURELLEN LERNENS

Integration wird in Deutschland häufig auf den Aspekt der Beherrschung der deutschen Sprache verengt, die als Forderung an Zugewanderte gestellt wird. Dabei wird die Sprachvermittlung von den Orientierungs- bzw. Integrationsinhalten getrennt gesehen.

Damit Integration gelingen kann, ist aus unserer Sicht eine Pädagogik erforderlich, die interkulturelles Lernen zur Grundlage macht. Pädagogische Konzepte interkulturellen Lernens beziehen sich immer auf multikulturelle Gesellschaften (Austauschprozesse) und bieten Möglichkeiten mit veränderten Anforderungen im interkulturellen Bereich (Kommunikation, Interaktion, Informationsverarbeitung) umzugehen, bzw. diese Veränderungen zu bewältigen.<sup>1</sup>

Die Erwachsenenbildung hat dabei folgende Funktionen<sup>2</sup>:

- Sprachliche Kompetenzen zur Kommunikation fördern,
- Informationen zur Orientierung im fremden Land anbieten,
- Möglichkeit zur kulturellen Selbstdarstellung geben,
- Identitätsbildung bei der Bewältigung belastender Lebenssituationen unterstützen,
- Gruppenangebote zur Begegnung organisieren und somit interkulturellen Dialog bzw. Austausch fördern und
- interkulturelle Kompetenzen an MultiplikatorInnen vermitteln.

Weil es dabei wichtig ist, sich mit methodisch-didaktischen Fragen auseinander zusetzen, sollen im Folgenden einige Aspekte einer Didaktik interkulturellen Lernens dargestellt werden: Dazu werden anfangs verschiedene Überlegungen zum Einsatz und zur Auswahl von **Methoden** (1.) beschrieben. Zum **Methodeneinsatz** (1.1) wird eine allgemeine Beschreibung, eine sinnvolle **EINTEILUNG**, und ein grundsätzliches **ZIEL** formuliert. Bei den unterschiedlichen Methodenarten wird jeweils auf einige

**BESONDERHEITEN** für den interkulturellen Bereich aufmerksam gemacht. Zur **Methodenauswahl** (1.2.) wird in diesem Zusammenhang auf deren **ZIELGERICHTETHEIT** eingegangen.

Des Weiteren werden zum didaktischen Konzept interkultureller Gruppenarbeit (2.) einige Elemente beschrieben, nämlich

**Selbstreflexion und Selbstkritik,**  
**Kommunikation und Interaktion,**  
**Gleichberechtigung und Wechselseitigkeit,**  
**Fremdheit und Differenzen,**  
**Gemeinsamkeit und Solidarität**

und dazu die jeweiligen Ziele formuliert, um im Anschluss entsprechende Methoden zur Zielerreichung darzustellen.

### 1. Zum Einsatz und zur Auswahl von Methoden

1.1. Der **Methodeneinsatz** dient sozusagen als WEG BZW. ANSTOSS ETWAS IN GANG ZU BRINGEN. Methoden werden von der Seminarleitung eingesetzt, um einerseits Kontakt zwischen dem Lernenden und dem Thema herzustellen, und um andererseits neue Erfahrungen zu ermöglichen. Deshalb kann man Methoden als **VERFAHRENSWEISEN, DIE LEHR- UND LERNPROZESSE STEUERN**, beschreiben<sup>3</sup>.

Als Formen des Lehrens lassen sich dabei die **Darbietung** (z. B. Vortrag) und die **Erarbeitung** (z.B. Diskussion) unterscheiden; als Formen des Lernens die **Einzel-, Partner und Gruppenarbeit**.

Eine weitere sinnvolle Einteilung, ergibt sich durch die Unterscheidung von **Sachdimension** und **Sozialdimension**. Methoden in der Sachdimension, dienen zur möglichst effektiven Vermittlung von Inhalten. Hierzu lassen sich „auf Informationen ausgerichtete Methoden“ zählen. Methoden in der Sozialdimension dienen dem Umgang mit Menschen in einer Lerngruppe, also der Verbesserung von Beziehungen. Dabei sind „auf Emotionen und Kreativität ausge-

<sup>1</sup> vgl. Auenheimer 1995, S. 5ff

<sup>2</sup> vgl. Fischer 2002, S. 8

<sup>3</sup> vgl. Fischer 2002, S. 145

richtete Methoden“, „auf Eigen-/und Fremdwahrnehmung ausgerichtete Methoden“ und „auf Interaktion ausgerichtete Methoden“ zu nennen.

Beim Einsatz von „AUF INFORMATIONEN AUSGERICHTETE METHODEN“ (z.B. TEXTARBEIT, SCHREIBARBEIT ODER VORTRAG) im interkulturellen Bereich ist zu beachten, dass sie mit Vorsicht einzusetzen sind, wenn sie das Lesen und Schreiben der deutschen Sprache voraussetzen. Es sei denn, es handelt sich um solche kulturell gemischten Gruppen, in denen deutschsprachige MigrantInnen die Übersetzungs- bzw. Schreibarbeit übernehmen können. Bei Vorträgen ist besonders darauf zu achten, möglichst knapp und anschaulich vorzugehen. Es sollte sich um frei vorgetragene, kurze inhaltliche Abschnitte handeln. Außerdem sollte immer genügend Raum für Rückfragen, sowie die Möglichkeit zur Diskussion in Kleingruppen gegeben sein. Vor allem aber sollte eine möglichst einfache Sprache verwendet werden, d.h. wenig Fremdwörter und grammatikalisch nicht zu komplizierte Sätze.

Ansonsten bietet sich eine gute Möglichkeit, mit Material aus den verschiedenen Ländern zu arbeiten, etwa mit Hilfe „AUF EMOTIONEN UND KREATIVITÄT AUSGERICHTETER METHODEN“ (z.B. DIE ARBEIT MIT FOTOS, DIAS, FILMEN ODER ALLTAGSGEGENSTÄNDEN). Dadurch können TeilnehmerInnen ihre eigenen Ressourcen nutzen, also vorhandene Materialien, spezielle Kenntnisse oder Ideen. Schließlich sind die Beteiligten selbst die Experten ihres Lebens und werden zudem noch stärker in Arbeits- und Lernprozesse einbezogen.

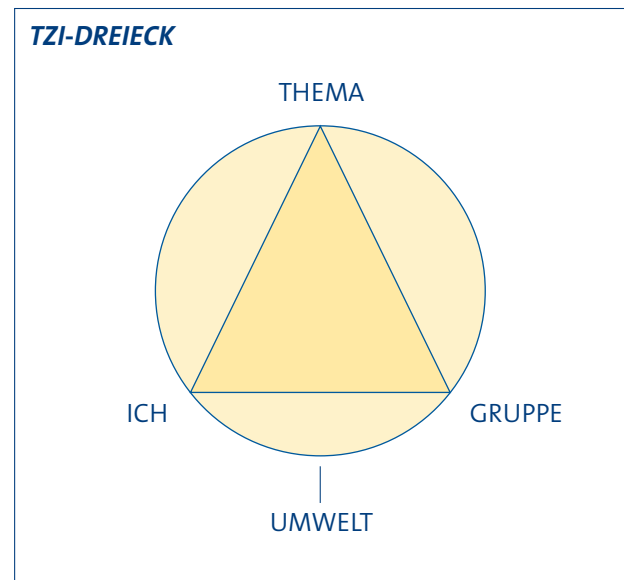
Dies machen sich auch „AUF EIGEN- UND FREMDWAHRNEHMUNG AUSGERICHTETE METHODEN“ (z.B. BIOGRAPHISCHES LERNEN ODER LEBENSKURVE) zu nutze. Diese haben nämlich den Alltag zum Inhalt und setzen sich mit der Biographie der TeilnehmerInnen auseinander. Sie bieten dem Einzelnen an, sich mit anderen Gruppenmitgliedern auszutauschen, um sich dadurch von Vorurteilen, Vorbehalten oder Bildern zu lösen und somit dem wirklichen Leben der Betroffenen zuzuwenden. Dabei geht es grundsätzlich um das Verständnis für Einstellungen und Haltungen anderer.

<sup>4</sup> vgl. Fischer 2002, S. 145

Sehr effektiv sind außerdem „AUF INTERAKTION AUSGERICHTETE METHODEN“ (z.B. ROLLEN-, PLAN- ODER THEATERSPIEL), also alle darstellende Methoden. Diese ermöglichen durch den Rollentausch, die Wahrnehmung zu sensibilisieren und neue Erfahrungen zuzulassen. Dabei ist der größte Vorteil, dass man diese Erfahrung direkt herbeiführen kann.

Das grundsätzliche Ziel des Methodeneinsatzes könnte somit lauten:

GRUPPENMITGLIEDER IN ARBEITS- UND LERNPROZESSE EINZUBEZIEHEN, UM DABEI IHRE ENTWICKLUNG ZU FÖRDERN<sup>4</sup>.



Auf welche Spitze des TZI-Dreiecks richtet sich die Methode? Zielt sie auf...

- ... die Auseinandersetzung mit dem Thema
- ... die Verbesserung der Gruppenatmosphäre
- ... die Möglichkeit zur Selbsterfahrung
- ... die Beschäftigung mit der Umwelt?

1.2. Zur **Methodenauswahl** muss sich die Seminarleitung fragen, was in der entsprechenden Phase im Vordergrund stehen soll:

Was soll dabei im Vordergrund der Methode stehen?

- Auseinandersetzung mit dem Thema?
- Verbesserung der Gruppenatmosphäre?
- Möglichkeit zur Selbsterfahrung?
- Beschäftigung mit der Umwelt bzw. dem Alltag (d.h. mit einem gesellschaftlichen Anliegen)?

Entsprechend lassen sich die oben genannten Methodenarten zur Zielerreichung einsetzen.

„Auf Informationen ausgerichtete Methoden“, um die Auseinandersetzung mit dem Thema zu fördern;

„auf Interaktion ausgerichtete Methoden“, um den Gruppenprozess in Gang zu bringen;

„auf Eigen-/Fremdwahrnehmung ausgerichtete Methoden“, um die Möglichkeit zur Selbsterfahrung zu bieten;

„auf Emotionen und Kreativität ausgerichtete Methoden“, um den Alltag einzubeziehen.

Auch wenn oftmals mehrere Bereiche beteiligt sind, so steht doch immer ein Bereich im Vordergrund. Ob themen-, gruppen-, selbst- oder alltagsorientiert, wichtig ist zu erkennen, dass Methoden nicht Selbstzweck sind, sondern immer zielgerichtet eingesetzt werden. Der Auswahl und dem Einsatz von Methoden muss also eine Zielentwicklung vorausgehen.

## CHECKLISTE ZUM VORGEHEN BEI DER METHODEN-AUSWAHL

### Die Methode muss zu **MIR** passen.

Kann ich mich mit der Methode identifizieren?  
Kenne ich die Methode aus eigener Erfahrung?  
Kann ich mit der Methode umgehen?

### Die Methode muss zum **THEMA** passen.

Passt oder widerspricht die Methode dem Thema?  
Bin ich überzeugt, dass die Methode dem Ziel dient?  
Ist die Methode herausfordernd oder einengend?

### Die Methode muss zur **GRUPPE** passen.

Wie methodengeübt sind die TeilnehmerInnen?  
Macht die Methode zu viel Angst und produziert Abwehr?  
Aktiviert sie die Gruppe oder macht sie passiv?  
Passt sie zur Gruppenzusammenstellung?

### Die Methode muss zum **ÄUSSEREN RAHMEN** passen.

Passt sie zum Raum/zur Einrichtung?  
Habe ich die notwendigen Materialien zur Verfügung?  
Ist der zeitliche Rahmen ausreichend?

### Die Methode muss zur **GRUPPENPHASE** passen.

Anfangsphase („Ankunft und Auftauen“)?  
Orientierungsphase („Gärung und Klärung“)?  
Schlussphase („Abschluss und Transfer“)?

Die Grundregel lautet: „Zuerst das Ziel – dann die Methode“. Deshalb werden des Weiteren zu verschiedenen Elementen jeweilige Ziele formuliert, denen dann entsprechende Methoden zugeordnet werden, um diese zu erreichen.

## 2. Zum didaktischen Konzept interkultureller Gruppenarbeit

2.1. Bei der **Selbstreflexion und Selbstkritik** ist es von besonderer Bedeutung, SICH DER EIGENEN KULTURELLEN GEPRÄGTHEIT BEWUSST ZU WERDEN. Damit sind Einflüsse gemeint, denen man durch Sozialisationsprozesse im Herkunftsland ausgesetzt war. Diese Einflüsse (von Familie, Beruf und Politik) sind historisch-gesellschaftlich bestimmt und prägen die Einstellungen von Mitgliedern einer jeweiligen Kultur. Das Ziel des interkulturellen Lernens ist nun in diesem Zusammenhang, die INDIVIDUELLEN DEUTUNGS- UND VERHALTENS-MUSTER ZU ERKENNEN, DIE EINE ETHNOZENTRISCHE SICHTWEISE AUSMACHEN. Ethnozentrismus wird hierbei als eine besondere Form des Nationalismus verstanden, bei der die eigene Nation als Mittelpunkt und zugleich als überlegen angesehen wird. Um solche Sichtweisen bewusst zu machen, hat sich die Methode „BIOGRAPHISCHES LERNEN“ besonders hilfreich erwiesen.

2.2. Durch die unterschiedlichen Deutungs- und Verhaltensmuster können Missverständnisse in **Kommunikation und Interaktion** entstehen. Eine Verständigung ohne Missverständnisse ist schon bei der normalen (intra-kulturellen) Kommunikation kompliziert genug. Auch dort gibt es unterschiedliche

Ansichten, Interessen, Interpretationen und Bedürfnisse, welche nicht immer befriedigt werden. Die interkulturelle Kommunikation unterscheidet sich neben der unterschiedlichen Wahrnehmung, welche durch kulturelle Einstellungen bestimmt ist, außerdem in besonderem Maße durch eine unterschiedliche Sprache, Mimik und Gestik. Die Ziele der Kommunikation und Interaktion sind EINFÜHLUNGSVERMÖGEN, TOLERANZ UND OFFENHEIT. Je besser diese Fähigkeiten beherrscht werden, desto größer ist die Chance sich gegenseitig zu verstehen. Kann man sich etwa in seinen Kommunikationspartner hineinversetzen, also seine Perspektive einnehmen, dann dient dieses einfühlsame Verstehen dazu, dessen Position besser nachzuvollziehen. Durch Toleranz wird es möglich, diese zum Teil gegensätzlichen Positionen auszuhalten und sich mit Konflikten auseinander zu setzen, wenn Erwartungen und Bedürfnisse sich nicht decken. Offenheit erlaubt es schließlich, Einstellungen kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Im interkulturellen Zusammenhang sollte man also die eigenen, verinnerlichten, kulturell bestimmten Deutungs- und Verhaltensmuster erkennen. Dabei muss verstanden werden, dass sie ein Resultat der Sozialisation sind und gesellschaftlich vermittelte Werte, Normen und Traditionen darstellen. Die genannten sozialen Kompetenzen sollten somit jeweils auf spezielle Schwierigkeiten im interkulturellen Bereich ausgerichtet werden, z.B. Einfühlungsvermögen gegenüber erfahrener Diskriminierung<sup>5</sup>. Deshalb kommt es besonders auf eine unterstützende Gruppenleitung an, die darauf achtet, dass die Beteiligten sich Respekt und Sachlichkeit entgegen bringen. Für die Gesprächsleitung empfehlen sich nicht-direktive Methoden, wie die von Carl Rogers (1991) beschriebene „KLIENTENZENTRIERTE GESPRÄCHSFÜHRUNG“ (mit den Grundlagen Akzeptanz, Kongruenz und Empathie). Da es bei der Interpretation emotionaler Botschaften leicht zu Fehlinterpretationen kommen kann, haben sich besonders die Regeln der „THEMENZENTRIERTEN INTERAKTION“ von Ruth Cohn (1994) bewährt. Diese empfehlen z.B. persönliche Reaktionen als „Ich-Botschaften“ offen auszusprechen und sich mit Inter-

pretationen von anderen, so lange wie möglich zurückzuhalten. Kommt es dennoch zu Konflikten bietet sich bei deren Lösung die Methode der „MEDIATION“ an, ein Schlichtungsverfahren mit der man Konflikte „konstruktiv“ lösen und gleichzeitig die kulturellen Unterschiede akzeptieren kann<sup>6</sup>.

2.3. Für das Gelingen des interkulturellen Austauschs ist **Gleichberechtigung** unabdingbar. Die Beteiligten sollten sich als GLEICHBERECHTIGTE PARTNERINNEN AKZEPTIEREN, damit sich alle gleichermaßen in die Kommunikation einbringen können. Bei störenden Auswirkungen (z.B. ein bevormundendes oder besserwisserisches Verhalten), hat die Gesprächsleitung die Aufgabe, die Beteiligten darauf aufmerksam zu machen, um sie mit ihnen zu diskutieren.

Dabei sollten Umgangsformen angestrebt werden, in denen sich die Beteiligten als Individuen mit einzigartiger Biographie akzeptieren und respektieren. Dazu ist die EINHALTUNG VON KOMMUNIKATIONSREGELN wichtig, wie z.B. den anderen ausreden zu lassen, nicht ins Wort zu fallen, Themen auszuhandeln und sich nicht abschätzig oder diskriminierend über Gesagtes zu äußern. Die Gesprächsleitung sollte dabei darauf achten, dass auch sie selbst den Diskurs nicht autoritär bestimmt. Zugleich ist es wichtig, dass die am Lernprozess Beteiligten GLEICHERMASSEN VON DER INTERKULTURELLEN INTERAKTION PROFITIEREN. Das setzt voraus, dass sich alle Beteiligten ihrer Interessen bewusst werden und ihre Ansprüche und Erwartungen auch aussprechen. Erst diese **Wechselseitigkeit** von Interessen und der gemeinsame Nutzen, den man in der Interaktion sieht, garantieren einen erfolgreichen Austausch.

Alle Methoden, Übungen und Spiele, welche Lernaktivitäten anregen (Interaktionsmethoden) eignen sich für diese Art des interkulturellen Lernens; wobei das Theaterspiel z.B. „THEATER DER UNTERDRÜCKTEN“ von Augusto Boal (1996) besonders zu erwähnen wäre.

2.4. In jeder Begegnung mit **Fremdheit** (im Sinne des noch Unbekanntem), wird das Eigene vom Fremden unterschieden (wie auch im Kontakt mit nicht vertrauten Sozialbeziehungen z.B. Homosexuellen, Obdachlosen, Punks etc.). Dabei kommen Differenzen

<sup>5</sup> Leibrecht 2002, S. 36

<sup>6</sup> Haumersen/Liebe 1999, S. 168

vor allem deshalb zum Vorschein, weil beim Vergleich der Eigenschaften, die eigenen Beobachtungs- und Bewertungskriterien als Norm unterstellt werden. Reaktionen auf Abweichung von dieser Norm können unterschiedlich sein. Kulturelle Unterschiede können abgelehnt, überbewertet oder ignoriert werden. In allen Fällen kann das Fremde in seiner Unterschiedlichkeit nicht akzeptiert werden.

Im Fall der Ablehnung („Damit will ich nichts zu tun haben!“) erfolgt ein Abwehrversuch das Fremde als mit dem Eigenen unvereinbar auszuschließen. Diese Abwehrversuche resultieren aus einer Angst heraus, das Eigene könnte durch das Fremde bedroht werden. Bei einer Überbewertung des Fremden („Hier ist alles besser!“), gerät dies leicht zum Ideal- bzw. Wunschbild in das alle Hoffnungen gelegt werden, die im Grunde nur Defizite der eigenen Lebenswelt darstellen. Ein Desinteresse („Das geht mich nichts an!“) kann sich später als Variante des Abwehrverhaltens äußern, aus der auch Berührungsängste oder aggressive Impulse entspringen können. Mit allen diesen Reaktionen verbaut man sich die Chance, das Fremde kennen zu lernen und neue Erfahrungen zu machen. Beteiligte am interkulturellen Austausch sollten somit den UMGANG MIT BEFREMDUNG LERNEN.

Dabei ist Offenheit eine wichtige Voraussetzung in der Begegnung mit Fremden (d.h. aufeinander zugehen und Nähe zulassen). Das setzt eine bewusste Haltung voraus, die Wahrnehmungs- und Deutungsmuster immer relativiert und dabei einsieht, dass die Relativierung von Positionen nicht zur Auflösung des Selbst, sondern zu einer Erweiterung der eigenen Meinung führt. Damit wäre die Basis für eine kritische inhaltliche Auseinandersetzung gegeben. Demgegenüber kommt es allerdings leider in interkulturellen Begegnungen oftmals zu Fehldeutungen, welche zu ethnischen Abgrenzungen führen können. Deshalb sollte man Missverständnisse aufklären und ausräumen, anstatt sie stereotyp zu deuten, sonst finden sich Vorurteile immer wieder bestätigt und werden weiter aufrechterhalten. Somit sollten die Beteiligten ihre STEREOTYPE, VORURTEILE UND KLISCHEES ABBAUEN. Eine angemessene Verfahrensweise bieten dazu „ROLLENSPIELE“ und sämtliche Methoden aus der Interaktions- und

Erlebnispädagogik. Als weiteres Ziel ist die Antizipation neuer Lebensformen, welche auf Vernunft, Humanität, Frieden und kulturelle Selbstbestimmung gerichtet sind, zu nennen; was besonders durch die ARBEIT MIT FOTOS, DIAS, FILMEN UND ALLTAGSGEGENSTÄNDEN gefördert werden kann.

2.5. In der pädagogischen Arbeit werden **Gemeinsamkeiten** von Interessen und Erfahrungen als Ansatzpunkte für Gruppengespräche gewählt. Solche Gespräche sind dann häufig eine Grundlage für anschließende **Solidarität**. Denn Gemeinsamkeiten verbessern die Atmosphäre bzw. den inneren Zusammenhalt und helfen auch Differenzen leichter zu akzeptieren. Die Erkenntnis gemeinsamer Interessen stärkt also das Zusammengehörigkeitsgefühl in einer multikulturellen Gruppe.

Dabei handelt es sich um Gemeinsamkeiten, die in den Augen der Betroffenen unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie bestehen. Häufig spielen gemeinsam geteilte Erfahrungen (z.B. eine erlebte Notsituation, Verfolgung oder Diskriminierung), die Einsicht in gesellschaftliche Defizite und der Wunsch nach Veränderung, eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung FÜR EINANDER EINZUSTEHEN. So zeigte sich z.B. in Frauengruppen, dass Solidarität häufig aus ihrer gemeinsamen Diskriminierung, die mit der gesellschaftlichen Rolle als Frau zu tun haben, resultierte (etwa die Probleme Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt nach einer Familienphase, die mangelnden beruflichen Aufstiegschancen für Frauen, die Unterbewertung der Hausfrauentätigkeit etc.). Die Aufgabe der Gesprächsleitung besteht nun darin, die Betroffenen dabei zu unterstützen, GESELLSCHAFTLICHE ZUSAMMENHÄNGE UND URSACHEN FÜR IHRE LEBENSSITUATION ZU VERSTEHEN; IHRE BEDÜRFNISSE, INTERESSEN UND FORDERUNGEN ZU ARTIKULIEREN UND GEGEBENENFALLS GEMEINSAME WEGE ZUR UMSETZUNG DER INTERESSEN ZU ERÖRTERN. Didaktisch bietet sich für den Entwurf von Zukunftsvisionen die Methode „Zukunftswerkstatt“ an.

ELEMENTE	ZIELE	METHODEN
Selbstreflexion und Selbstkritik	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sich der eigenen kulturellen Geprägtheit bewusst werden</li> <li>· Individuelle Deutungs- und Verhaltensmuster erkennen, die ethnozentrische Sichtweisen ausmachen</li> </ul>	z.B. Biographisches Lernen
Kommunikation und Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Einfühlungsvermögen</li> <li>· Toleranz</li> <li>· Offenheit</li> </ul>	z.B. nicht-direktive Methoden
Gleichberechtigung und Wechselseitigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Andere als gleichberechtigte PartnerInnen akzeptieren</li> <li>· Kommunikationsregeln einhalten</li> <li>· Interessen und Bedürfnisse austauschen und gemeinsame Interessen ermitteln</li> <li>· Gleichermaßen von der interkulturellen Interaktion profitieren</li> </ul>	z.B. Theaterspiel
Fremdheit und Differenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Umgang mit Befremdung lernen</li> <li>· Missverständnisse aufklären und ausräumen</li> <li>· Stereotype, Vorurteile und Klischees abbauen</li> <li>· Neue Lebensformen antizipieren</li> </ul>	z.B. Rollenspiel, Dias, Filme, Gegenstände
Gemeinsamkeiten und Solidarität	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Füreinander einstehen</li> <li>· Gemeinsame Interessen herausfinden</li> <li>· Gesellschaftlichen Hintergrund verstehen</li> <li>· Strukturelle Gemeinsamkeiten der Lebenssituation erkennen</li> <li>· Wege zur Umsetzung der gemeinsamen Interessen erörtern</li> </ul>	z.B. Zukunftswerkstatt

Abb.: Elemente interkultureller Gruppenarbeit, mit jeweiligen Zielen und entsprechenden Methoden

### Literaturangabe:

Auernheimer, Georg: EINFÜHRUNG IN DIE INTERKULTURELLE ERZIEHUNG, Darmstadt 1995

Fischer, Veronika u.a.: HANDBUCH INTEKULTURELLER GRUPPENARBEIT, Schwalbach/Ts.2002

Haumersen, Petra / Liebe, Frank: MULTIKULTI – KONFLIKTE KONSTRUKTIV, Mühlheim 1999

Leiprecht, Rudolf u.a.: INTERNATIONAL LERNEN – LOKAL HANDELN, Frankfurt 2001