

Interkulturelle Sensibilität als «Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts»

Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit. Von Claudia Sacchetti



Gemäss der Studie «Wertewandel Schweiz 2030» von Swissfuture gehört Migration und somit gesellschaftliche Heterogenität zu den Megatrends und Herausforderungen der nächsten Jahre. Dazu gibt es verschiedene Szenarien, wie sich die Gesellschaft entwickeln könnte. Vom Best Case, in dem die Vielfalt als Normalfall erkannt, wertgeschätzt und mit dieser konstruktiv umgegangen wird, bis hin zum Worst Case: ein Clash-Szenario, in dem eine gesellschaftliche «Polarisierung» stattfindet, welche mit Spannungszunahmen und Konflikteskalationen einher geht.

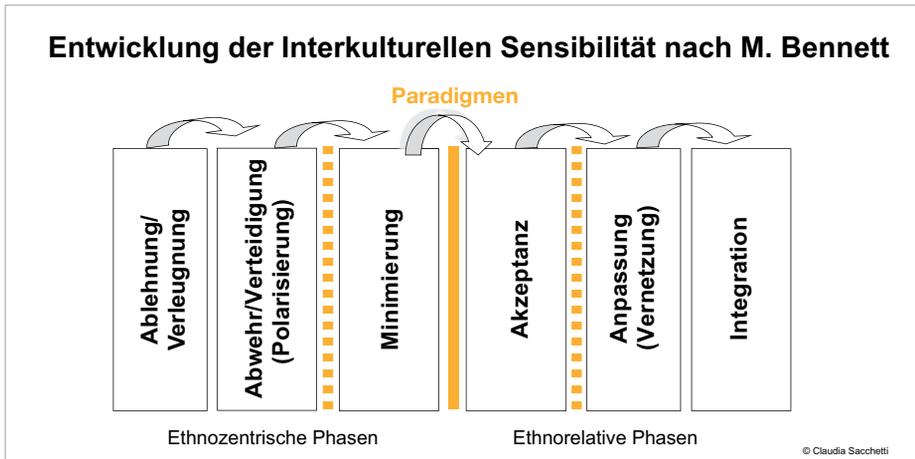
Umgang mit Heterogenität im Bildungssystem

Welche Bedeutung hat dieser Wandel für unser Bildungswesen? Unsere Bildungsinstitutionen widerspiegeln die gesellschaftliche Komplexität und Entwicklung im Umgang

mit Heterogenität und sind mit dieser Herausforderung konfrontiert! Nebst einem anspruchsvollen Bildungsauftrag hat etwa die Schule den grössten Integrationsauftrag überhaupt zu leisten und zu bewältigen; Kinder und Jugendlichen unabhängig von familiärer, sozialer und kultureller Herkunft, Geschlecht, Sprache, Religion, Hautfarbe, Leistungstand oder Behinderung usw. zu fördern (Vgl. die «Pädagogik der Vielfalt») und sie im Klassenverband und in der Betreuung am Schulgeschehen teilnehmen zu lassen. Auch die Elternzusammenarbeit ist um so anspruchsvoller, wenn Fachpersonen und Eltern unterschiedliche Werte und Erziehungsziele haben.

Und da kommt die interkulturelle Sensibilität als Lösungsansatz ins Spiel: mit dieser kann mit Komplexität produktiv umgegangen werden. Nicht umsonst wird sie die «Schlüssel-

kompetenz des 21. Jahrhunderts» genannt. Die Institutionen Früher Bildung und Erziehung, Kindergärten und Schulen haben deren Potenzial im Umgang mit Vielfalt leider bisher zu wenig erkannt und genutzt. Interkulturelle Sensibilität ist nötig, um die Eltern zu erreichen und die Zusammenarbeit zu verbessern. Das Fachpersonal kann mit ihr die eigene Resilienz (Widerstandsfähigkeit) stärken und flexibler im Umgang mit Heterogenität agieren, anstatt nur zu reagieren. Durch interkulturelle Kompetenz erhöht sich das persönliche Wohlbefinden im Umgang mit Vielfalt. Dies kann entlastend oder allenfalls Burn-Out-präventiv wirken. Für die Bildungsinstitutionen muss der interkulturelle Ansatz auf Entwicklungs- und struktureller Ebene systematisch in Strategien, Konzepten und in der Projektarbeit eingebettet werden, sonst besteht die Gefahr, dass mit diesen nicht die gewünschten Effekte erzielt werden.



Das Modell der interkulturellen Sensibilitätsentwicklung nach M. Bennett (DMIS)

Das Modell zur Entwicklung der interkulturellen Sensibilität nach Bennett (DMIS) ist für die praktische Bildungs- und Erziehungsarbeit ein sehr nützliches Modell. Es postuliert sechs Entwicklungsstufen der Wahrnehmung und des Umgangs mit kulturellen Unterschieden. Diese werden von Erfahrungen und von der Reflexion dieser Erfahrungen beeinflusst. Je komplexer das konstruierte Weltbild in Hinsicht auf kulturelle Unterschiedlichkeit ist, desto sensibler ist die Person in der Wahrnehmung und im Umgang mit diesen Unterschieden.

Die sechsstufige Entwicklung (siehe Bild oben) unterscheidet zwischen ethnozentrischen und ethnorelativen Phasen. Ethnozentrismus (vgl. Rassen/ Kulturideologie) bedeutet, dass jemand die eigene Kultur als «zentral für die Wirklichkeit» erlebt, er oder sie die mit dieser verbundenen Überzeugungen und Verhaltensweisen über die eigene Erstsozialisation verinnerlicht hat und diese bisher wenig bis gar nicht hinterfragt. Ethnorelativismus dagegen ist dann ausgeprägt, wenn die eigenen Überzeugungen und Verhaltensweisen als bloss eine von vielen gangbaren Möglichkeiten der Ordnung von Wirklichkeit wahrgenommen und Kulturen als historische und veränderbare Systeme betrachtet werden.

Auf der Entwicklungs-Skala nehmen die Sensibilität und das Wohlbefinden im Umgang mit Heterogenität von links nach rechts zu.

Ethnozentrische Phasen:

1. Ablehnung/Verleugnung der kulturellen Unterschiede
2. Abwehr/Verteidigung von kulturellen Unterschieden – mit polarisierender Wirkung
3. Minimierung der kulturellen Unterschiede

Ethnorelative Phasen:

1. Akzeptanz der kulturellen Unterschiede
2. Anpassung an die kulturellen Unterschiede

de, indem man neue Wege beschreitet und Lösungen findet

3. Integration der kulturellen Unterschiede in die eigene Identität

Zum Modell passend gibt es das «IDI-Tool» (Individual Development Inventory). Mit diesem Werkzeug kann die grundlegende Einstellung von Menschen gegenüber kulturellen Unterschieden erfasst werden. Dazu sind 50 Fragen situativ zu beantworten und als Einzel- oder Gruppenprofil zu evaluieren. Das Wissen darüber, in welchem Stadium sich eine Person oder Gruppe befindet, ist beispielsweise für Bedarfsanalysen, Weiterbildungs-, Trainings-, Team- oder für Schulentwicklungsprojekte von grossem Nutzen.

Für die Bildungsinstitutionen ist damit zum Beispiel eine Standortbestimmung im Hinblick auf die unterschiedliche Prägung des monokulturellen Personals und der pluralistischen Zusammensetzung von Schüler- und Elternschaft möglich. Das Schulpersonal in der Schweiz setzt sich zu 90 Prozent aus Schweizer Lehrpersonen aus der Mittelschicht zusammen, die kaum über eigene Migrationserfahrung verfügen. Dagegen sind zum Beispiel in den Schulen der Stadt Zürich zwischen 50-90 Prozent der Schüler- und Elternschaft fremdsprachig und haben Migrationserfahrung. Das führt zu einem oft unbewussten und unterschätzten Spannungsfeld. Wird dieses nicht erkannt, kann dies zu Überlastung für die einzelne Person oder im Team führen. Dies kann anhand des IDI untersucht werden.

Wissensvermittlung und Sensibilitätsarbeit mit Trainings und Workshops

Interkulturelle Kommunikationstrainings können sehr spannend und humorvoll, irritierend und wissensvermittelnd zugleich sein. Kursteilnehmende geben oft die Rückmeldung, dass es für sie sehr hilfreich und interessant war, zu erkennen, dass es kulturelle Unterschiede hinsichtlich Kommunikationsarten und -Ebenen sowie unterschiedliche

Umgangsformen mit Konflikten gibt. Vielen Fachpersonen hilft es zu wissen, dass Eltern spezifische Migrations- und Integrationsprozesse durchmachen und dementsprechend differenziert darauf reagiert werden kann.

Oft wird festgestellt, dass an Elterngesprächen «Bagatellen» wie eine unterschiedliche Intensität des Blickkontaktes oder der Gesprächspause sowie die Kommunikationsunterschiede hinsichtlich direkter (expliziter) und indirekter (impliziter) Kommunikation bereits zu Irritationen und Missverständnissen führen. Werden diese nicht erkannt, können sie zu grösseren Konflikten eskalieren und so den Kommunikationsprozess unterbrechen. Ziel der interkulturellen Kommunikation ist nicht, über hunderte von Kulturen akribisch Bescheid zu wissen. Das würde nur überfordern und den Rahmen sprengen. Es geht hierbei mehr darum, die Kommunikationsgrundlagen zu kennen, Integrations- und Migrationswissen zu haben und ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu entwickeln. Dies bedeutet insbesondere die Fähigkeit auszubilden, Perspektivenwechsel einnehmen zu können – und dies ab und zu auch zu tun. Auch für Elterngespräche ist es wichtig, das Selbst- und Fremdinteresse im Kommunikationsprozess aufrechtzuerhalten. Nur so kann adäquat und flexibel auf die Situation eingegangen werden. In diesem Sinne: Je interkulturell sensibler – desto flexibler! ■

Claudia Sacchetti ist Fachexpertin für Integrations- und interkulturelle Fragen an Schulen. Sie ist in Italien geboren und im Alter von 10 Jahren nach Zürich gezogen, wo sie als Fremdsprachige Integration an der Schule selbst erlebt hat. Als Primarlehrerin und Hortleiterin hat sie an multikulturellen Schulen und in Schulentwicklungsprojekten gearbeitet und verfügt so auch über eine breite Erfahrung in der Elternarbeit. Als Integrations- und QUIMS-Beauftragte im Schulamt der Stadt Zürich hat sie bis 2013 Strategien und Konzepte erarbeitet und die städtischen Schulen und Behörden bei interkulturellen Fragen beraten. Heute bietet sie mit ComSens interkulturelle Beratung und Trainings, Schul- und Teamentwicklung sowie Projektarbeit mit interkulturellem und Integrations-Fokus an. www.comsens.ch

