

## Was bieten interkulturelle Fortbildungen?

In unseren Fortbildungen geht es um einen verstehensorientierten Zugang zu Vielfalt / Diversity. Dafür werden Methoden und Modelle eingesetzt, mit denen fremd erscheinende Verhaltensweisen oder Kommunikationsformen ansatzweise erklärt oder nachvollziehbar werden können. Sie ermöglichen einen Blick aus der „Innenperspektive“ von Menschen mit anderer Sozialisation und Lebenserfahrung. Die Außenperspektive ist quasi automatisch vorhanden, weil wir alles, was wir wahrnehmen (in der Regel unbewusst) auf der Basis der eigenen Werteorientierung interpretieren und beurteilen.

Die Fortbildungen regen dazu an, eigene und andere Wertvorstellungen wahrzunehmen und ihre Konstruktion und Relativität zu erkennen. Wir erarbeiten keine Handlungsanweisungen für „richtiges“ Verhalten oder Bedingungen, die erfüllt werden müssten. Eher wird einem Denken in „Entweder-oder-Lösungen“ entgegengewirkt (z.B. „Entweder kommen Sie pünktlich oder Sie müssen vor der Tür warten.“) und erweitern es um möglichst viele Perspektiven. So entsteht Raum für mehr Handlungsmöglichkeiten.

Diese Perspektivwechsel werden in verschiedenen Zusammenhängen diskutiert, geübt und an Beispielen aus der Kita-Praxis bearbeitet. Damit wird langfristig die Fähigkeit gefördert, die tiefer liegenden Gründe für Unterschiede verstehen und damit auch Konflikte im Kita-Alltag besser bearbeiten zu können.

Um diese Ziele zu erreichen, verbinden wir Ansätze der interkulturellen Orientierung und Kommunikation, des Vielfaltsmanagements sowie der Kommunikations- und Konflikt

analyse je nach Bedarf und wenden sie auf die Arbeit in der Kita an. Querschnittartig werden dabei immer wieder erprobte und vielfältig abgewandelte Modelle herangezogen. Sie wurden seit Jahrzehnten von zahlreichen Wissenschaftler\*innen (aus Ethnologie, Anthropologie, Psychologie, Kommunikationswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Migrationsforschung, Sprachwissenschaft u.a.) erarbeitet, um Kultur und die damit zusammenhängenden sozialen Prozesse erfassen zu können.

Ein Modell beschreibt Werteorientierungen in universellen Bereichen menschlichen Lebens, die alle Gesellschaften für sich entwickeln (müssen). Mit diesem Modell der sogenannten Kulturdimensionen können wir die Einflüsse verschiedener Ausprägungen von Kultur schneller erfassen und uns ihnen analytisch nähern. Ausschnitte realen Verhaltens werden in ihrer Regelhaftigkeit erklärbar und Innenperspektiven zunächst fremder Sichtweisen erhellt. Die Kulturdimensionen sind jedoch keine starren Kategorien, sondern bieten nur bestimmte Erklärungsansätze. In der Lebenswelt haben sie unterschiedliche Gewichtungen und sind nicht so isoliert, wie es in dieser schematischen Darstellung scheint. Sie stehen in Wechselwirkung zu einander und werden in der Realität immer wieder verändert und an sich wandelnde Bedingungen angepasst. Dementsprechend verändern sich auch kulturelle und Werteorientierungen.

Wie gehen Menschen mit Fragen und Problemen in diesen zentralen Bereichen um?



Erst der genauere Blick in diese Bereiche lässt die Weite menschlicher Werteorientierungen erahnen: Nichts, was in einer Gesellschaft für normal und richtig gehalten wird, ist absolut, sondern Resultat der Interpretation der jeweiligen Lebenswelt. Dazu gehören alle Vorstellungen, die auf der Basis von Wissenschaften, Weltanschauung, Wirtschaft oder Politik ausgebildet werden, also auch Vorstellungen über kindliche Entwicklung, Erziehung, Verhaltensnormen, usw. Eigene Werteorientierungen und handlungsleitende Normen zu erkennen, ist die notwendige Basis für das Wahrnehmen und vielleicht Verstehen anderer Orientierungen.

Kulturelle und Werteorientierungen sind darüber hinaus untrennbar mit persönlichen und politischen Haltungen verbunden. Sie wirken zusammen und bestimmen Denken und Handeln, auch und gerade im Hinblick auf

das Thema Diversity. In Fortbildungen werden also auch diese Persönlichkeitsanteile erkennbar und wirksam.

Mit diesem und anderen Ansätzen im Hintergrund bearbeiten wir schwerpunktmäßig folgende Themen:

- Familienkulturen und Erziehungsziele
- Kommunikation und Konfliktmoderation
- Stereotype und Geschlechterrollen
- Kinder und Familien mit Fluchterfahrung
- Wie Diskriminierung in der Kita entsteht und was wir dagegen tun können
- „Einfache Sprache, barrierefreie Sprache“ zur Anwendung in der Kita
- Elternarbeit aus interkultureller Perspektive

Weitere Diversity-Themen können einbezogen werden, vor allem in den Inhouse-Veranstaltungen, je nach Wunsch und Bedarf in der jeweiligen Kita.

### Literaturhinweise

- Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo (2008) Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Gütersloh [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms\\_bst\\_dms\\_30236\\_30237\\_2.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf) (letzter Zugriff 20.7.20)
- Hall, Edward T (1990) The Silent Language.
- Hofstede, Geert (1997) Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München
- Roth, Juliana und Köck, Christoph (2004/2011) Interkulturelle Kompetenz – culture communication skills. Handbuch für die Erwachsenenbildung. München
- Schroll-Machl, Sylvia (2002/2016) Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Göttingen
- Tuschinsky, Christine (2002) Interkulturelle Ressourcenarbeit in der Betreuung von jungen MigrantInnen. Frankfurt