

Herzlich Willkommen zum Workshop

Vielfalt und Resilienz



Es ist normal,
verschieden
zu sein

Richard v. Weizsäcker



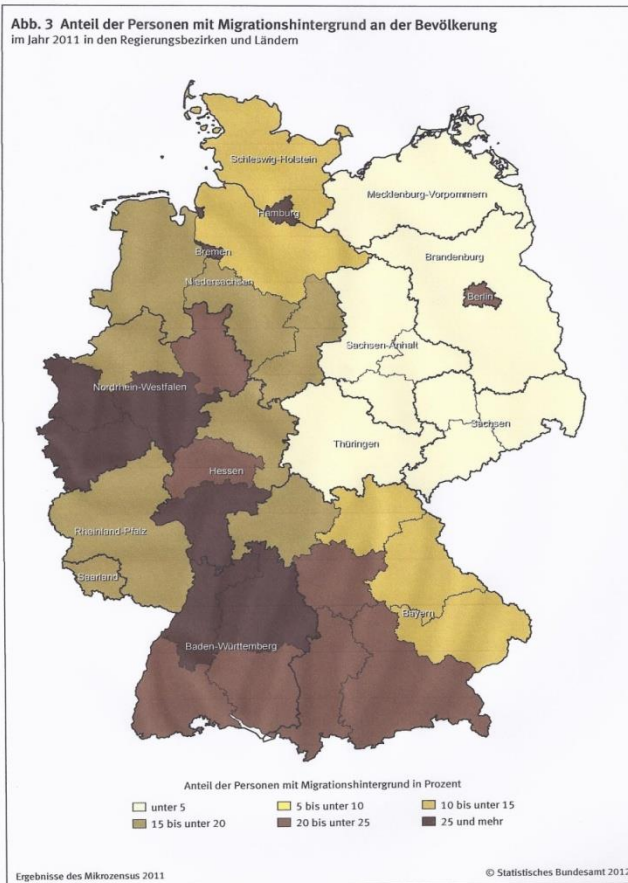
Kulturelle Vielfalt : Chance und Mehrwert

Überblick

- Gesellschaft im Wandel : Vielfalt ist Normalität
- Spezifische Resilienzfaktoren in der Migrationsgesellschaft
- Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Bildung
- Interkulturelle Öffnung der Bildungseinrichtungen
- Transfer auf die Praxis

Gesellschaft im Wandel

Abb. 3 Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung im Jahr 2011 in den Regierungsbezirken und Ländern



Jeder 5. Einwohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund

Unterschiedliche Situationen in den Bundesländern

Zunehmende Pluralität von Lebenssituationen



Gesellschaft im Wandel

„Unsere nachwachsende Generation wird in zehn, zwanzig Jahren mehrheitlich einen Migrationshintergrund haben. Wir werden andere Deutsche haben als die, die wir heute haben.“

(Strohmeier 2003)

Es geht daher um die Entwicklung eines neuen gemeinsamen WIRs

Das WIR einer offenen, inklusiven Gesellschaft



„die Realität sitzt im
Klassenzimmer

die
Parallelgesellschaft
im Lehrerzimmer“

(El Mafalaani 2014)



Familien im Migrationsprozess

Aussiedler

Arbeitsmigranten

Studierende



Flüchtlinge

Asylbewerber

Binationale Familien

Illegalisierte

Sinusstudie

Die von der *Sinus Sociovision* durchgeführte qualitative ethnografische Leitstudie zu den Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland unterscheidet zwischen acht unterschiedlichen Migranten-Milieus.

Bürgerliche Migrantenmilieus

Adaptives bürgerliches Milieu 16%
statusorientiertes Milieu 12%

Ambitionierte Migrantenmilieus

Multikulturelles Performancemilieu 13 %
Intellektuell-kosmopolitisches Milieu 11%

Traditionsverwurzelte Migrantenmilieus

religiös verwurzeltes Milieu 7%
Traditionelles Arbeitermilieu 16%

Prekäre Migrantenmilieus

Entwurzeltes Milieu 9%
Hedonistisch-subkulturelles Milieu 15%

Kulturelle Vielfalt : Chance und Mehrwert

Große Unterschiede:
Herkunftsregion
Religiöse Orientierung
Bindung an Traditionen
Ehemaliger und derzeitiger sozialer Status
Bildungsniveau
Migrationsverlauf
Augenblickliche Lebenssituation

Kulturdimensionen nach Hofstede

Machtdistanz

Individualismus -
Kollektivismus

Maskulin - feminin

Unsicherheits-
vermeidung

Langzeit-
Kurzzeitorien-
tierung

Emotionale
Distanz zwischen
Mitarbeitenden
und Vorgesetzten

Bedeutung der
Zugehörigkeit zu
einer Gruppe,
Loyalität

Grad der
Abgrenzung der
Rollen zwischen
den Geschlechtern

Ausmaß der
Bedrohung durch
uneindeutige oder
unbekannte
Situationen

Ausrichtung auf
zukünftige Erfolge
oder
Vergangenheits-
und Gegenwarts-
bezug

Kulturdimensionen nach Trompenaars et.al.

Umgang mit Regeln	Bedeutung der Person	Zeigen von Emotionen	Aufgabe und Beziehung	Status und Macht	Umgang mit Zeit	Motivation und Kontrolle
Universalisten – Partikularisten –	Individuelle Leistung und Wohlbefinden – Zusammenhalt und Übereinstimmung der Gruppe	Neutrale Kulturen – Affektive Kulturen	Spezifische Kultur – Diffuse Kultur – bez. auf Aufgaben und Beziehungsebene	Status durch Leistung oder durch Zuschreibung	Monochron – polychron	Selbstbestimmt, verändert Umwelt oder fremdbestimmt, Anpassung an Umwelt

weitere Unterschiede z.B. Nutzung des Raums,
Umgang mit Zeit

Resilienzfaktoren bezogen auf Vielfalt und das Leben in der Migrationsgesellschaft

- Familiäre Bindung
- Migrationsgründe, Migrationsverlauf und Migrationsdynamik
- Umgang mit traumatischen Erfahrungen
- Aufstiegsorientierung und Unterstützung
- Religiöse Bindung, Normen und Werteorientierung
- Kulturelle Unterschiede
- Mehrsprachigkeit und Umgang mit Sprachbarrieren
- Umgang mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen
- Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen
- (Unsichere) Lebenssituationen (Rechtsstatus, soziale Benachteiligung ...)
- Partizipation , Ausgrenzung und Abgrenzung
- Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt



Was brauchen Kinder ?

Sie sind in erster Linie KINDER!!!

Sie brauchen wie jedes Kind Normalität und eine Alltagsstruktur, Kontinuität und vertrauensvolle Beziehungen, Ruhe und ein anregendes Umfeld

Sie brauchen Erzieherinnen und Erzieher, die ihre Stärken und Potentiale sehen und fördern

Sie brauchen einen Anker

Sie brauchen Möglichkeiten, sich auszudrücken

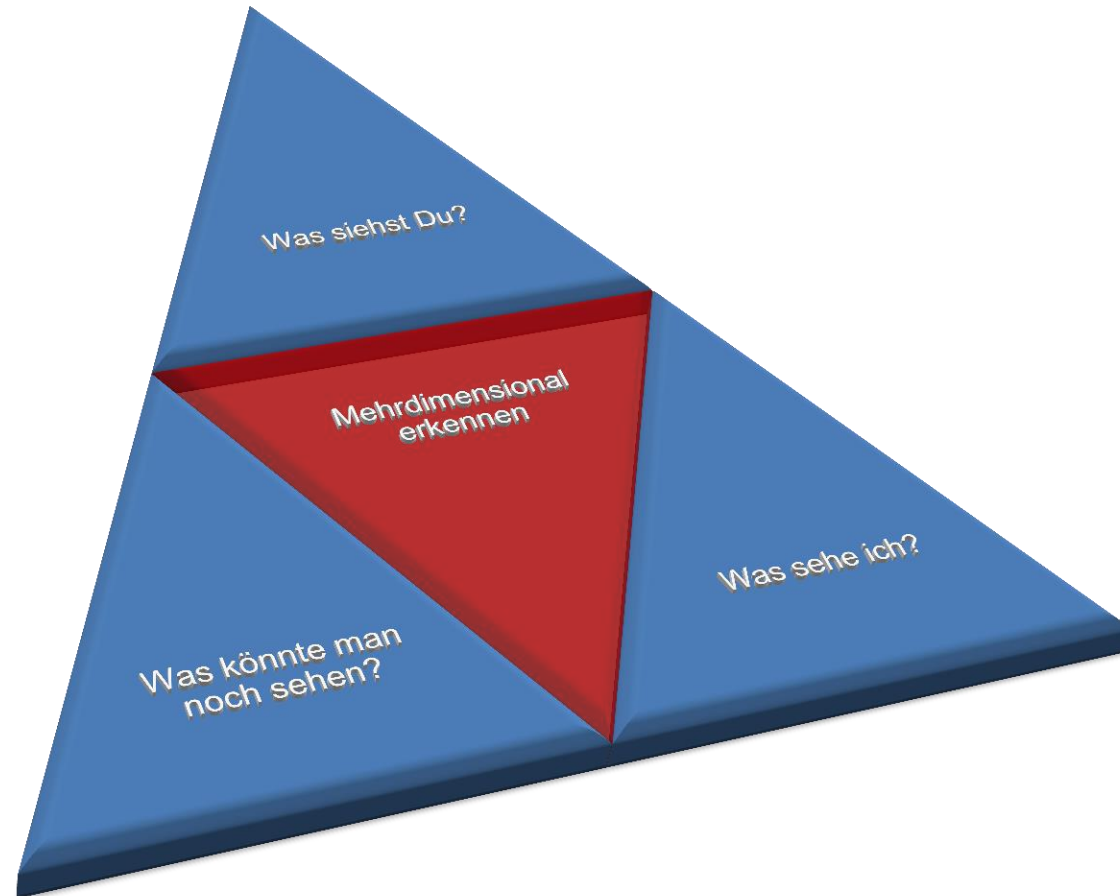
Sie brauchen Bewegung

Sie brauchen Wertschätzung, Zuwendung und Zeit, um Vertrauen aufzubauen, um Trennungsängste zu überwinden

Sie brauchen die KITA als sicheren Ort, als positiv besetzten Schutz- und Entwicklungs- und Lernraum

Sie brauchen ein interkulturell kompetentes Team und Konzept

Mehrdimensionales Vorgehen



S.Handschuck, W.Klawe:
Interkulturelle Verständigung in
der sozialen Arbeit,

gelingende Kommunikation

Verstehen
Verständnis
Verständigung



interkulturelle Kompetenz

Was haben wir gemeinsam?
Was unterscheidet uns?
Was denken wir über die anderen?
Was ,glauben wir, denken die anderen über uns?
Was können wir voneinander lernen?
Wie können wir uns gegenseitig ergänzen?



Ansatz der vorurteilsbewussten Erziehung

Ziele der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung

Kinder in ihrer Ich-Identität und in ihrer Bezugsgruppenidentität stärken

Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen

Kritisches Denken über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung
anregen

Aktiv werden gegen Ungerechtigkeit

interkulturelle Kompetenz

das Rezept

3 Esslöffel Empathie

2 Gläser frische Anteilnahme

70 g Erkennen von Affekten

5-7 Messerspitzen sinnliche Erfahrung

5 Tüten Querdenken

4 Stück eingelegten Scharfsinn

Eine Prise freundliche Neugier (darf auch gern etwas mehr sein)

Eine Portion Weisheit

jede Menge Geschichten...

Und natürlich auf jeden Fall Humor

Nach Arist von Schlippe





Definition Kultur

statisches, enges Kulturverständnis (klassisch, noch immer verbreitet)

→ Kulturen als geschlossene, einheitliche Kugeln

Offenes, dynamisches Kulturverständnis (aktueller Arbeitsbegriff in Geistes- und Kulturwissenschaften)

→ Fließende Übergänge, Überschneidungen und Vermischungen, Hybridität



Kultur: komplex , dynamisch und konstruiert

“Kulturen sind aus dieser Sicht keine organischen Zusammenhänge essentieller Identitäten, sondern Bedeutungskontexte, in die sich ein Individuum stellen kann, um damit seine Identität zu formulieren

Kulturelle Zugehörigkeit ist aus dieser Sicht keine einsinnige und statische, sondern eine mehrdeutige und dynamische Angelegenheit.

Personen beziehen sich ständig auf mehr als eine kulturelle Sinnschicht, sie sind zwangsläufig an einer Vielfalt von kulturellen Bedeutungssystemen beteiligt, die sie in einem ständigen Fluss des Ausdeutens, des Übernehmens und Verwerfens mitgestalten.....

Dies erklärt auch die Schwierigkeit, zu einem bestimmten Zeitpunkt irgendeine Kultur, z.B. die deutsche oder die türkische Kultur ‘auf den Begriff zu bringen’ “

(Leenen, 2001, S.15).



Interkulturelle Sensibilisierung



Angela Siebold
Managementberatung, Coaching, Supervision



Akademie
für
interkulturelle
Handlungskompetenzen

- **Kommunikation und Interaktion in interkulturellen Zusammenhängen: Faktoren, die diese beeinflussen: Unterschiede in Normen und Werten, Unterschiede in sozialen Lebenssituationen, Unterschiede im Kommunikationsverhalten und im Kommunikationsstil**
- **Stereotype, Vorurteile und Rassismus**
- **Konstruktiver Umgang mit Missverständnissen, Irritationen und Konflikten**
- **Erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Begegnungen**



Interkulturelle Sensibilisierung

Nicht Kulturen,

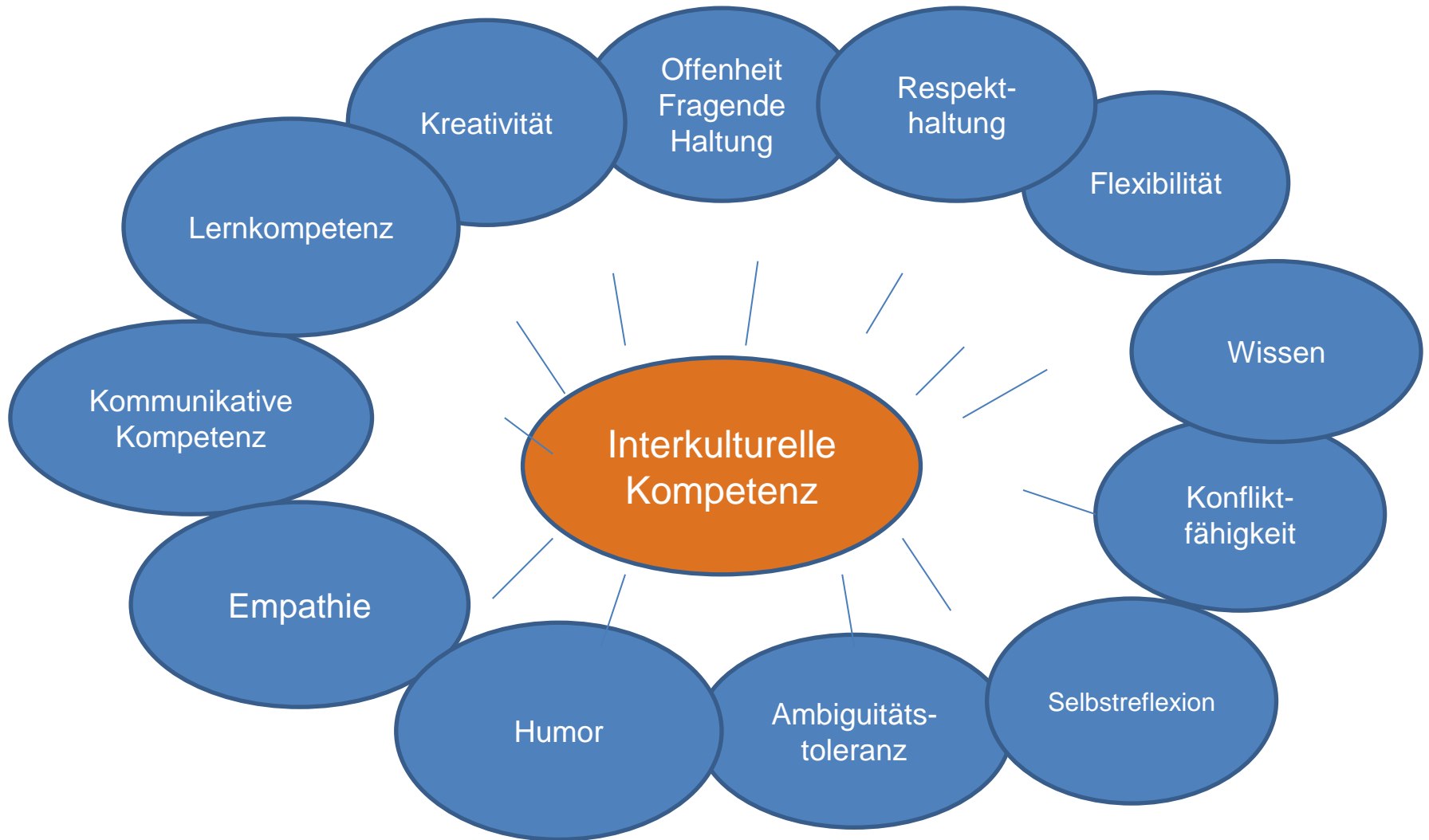
sondern Menschen begegnen sich



Interkulturelle Kompetenz

- Verschiedenartigkeit als Anstoß zur persönlichen und gesellschaftlichen Weiterentwicklung wahrnehmen
- Bereitschaft, voneinander zu lernen
- Bemühen um Neugier und eine unvoreingenommene Auseinandersetzung

Interkulturelle Kompetenz



Siehe auch: S.Handschuck,
W.Klawe:
Interkulturelle Verständigung in
der sozialen Arbeit,



Interkulturelle Sensibilisierung

Fähigkeiten:

kritische Selbstreflexion der eigenen
Konstruktionen, Selbst- und Fremdbilder
Perspektivübernahme, Empathie
Ambiguitätstoleranz
Konfliktfähigkeit, Aushandlungsfähigkeit

Diversity und Inklusion (einschließende Vielfalt)

Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Individualität

Herstellung von Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit und Gleichwertigkeit

Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Andersartigkeit oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe

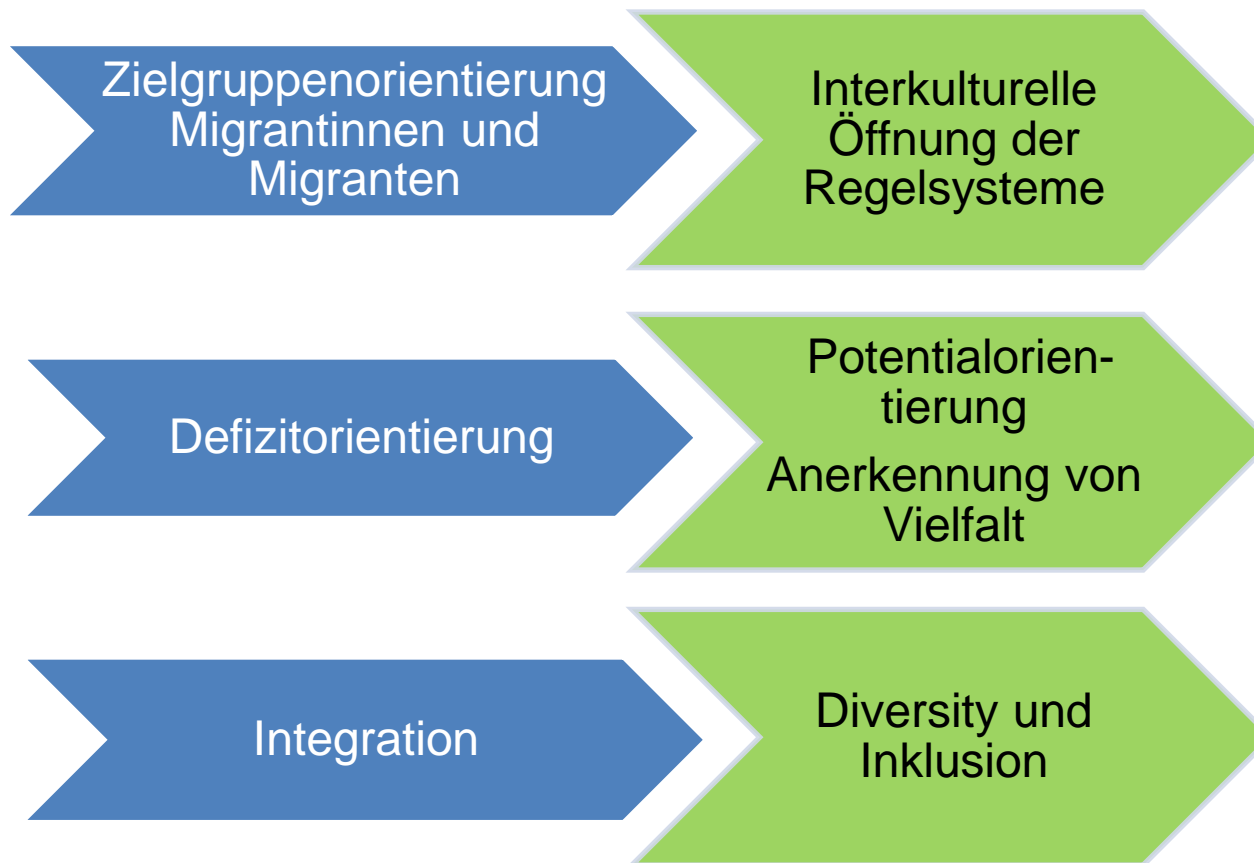
Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Gesellschaft spiegelt sich in der Organisation

Von der formalen Gleichstellung zur substantiellen Gleichstellung und Gleichwertigkeit

Von der Defizitorientierten Zielgruppenförderung zur Normalität von Vielfalt und Unterschiedlichkeit

Trends und Vorgaben als Rahmenbedingungen

Paradigmenwechsel



Interkulturelle Öffnung



In Anlehnung an das 3 Wege Modell zur Schulentwicklung von Rolff



Einige Fragestellungen für die Praxis:

1. **Wie ist unser Team zusammengesetzt? (Geschlechterverhältnis, Altersstruktur, Mehrsprachigkeit, berufliche Erfahrungen, Arbeitsstile etc.)**
2. **Welche Grundhaltungen, Werte und Diskriminierungen gibt es in unserer Organisation, wie gehen wir mit Andersartigkeit um? Wie sieht unser Leitbild aus?**
3. **Welche Gemeinsamkeiten verbinden uns? - Ziele, Aufgaben, Identifikationsmöglichkeiten**
4. **Welches Rollenverständnis haben wir? Kann jede Person ihr Potenzial einbringen oder gibt es Rollenzuschreibungen?**
5. **Wie erfolgreich ist unsere Kommunikation? Wie gehen wir mit Mehrsprachigkeit um, wie sensibel sind wir für sprachliche Diskriminierungen, wie gehen wir mit unterschiedlichen Sprachstilen und Kommunikationsmitteln um?**
6. **Welche Zugangsbarrieren und Hemmnisse gibt es in unserer Einrichtung?**
7. **Wie sehen Partizipationsmöglichkeiten aus?**
8. **Sind unsere Konzepte, Methoden und pädagogischen Materialien geeignet, um kultureller Vielfalt und Unterschiedlichkeit gerecht zu werden?**