

Inhaltsverzeichnis

1.	Kulturelle Vielfalt als Diversität	1
2.	Modell einer interkulturellen Kompetenz zum Umgang mit Diversität	2
3.	Vorschläge für eine didaktische Umsetzung	5
4.	Hinweise für die Leitung von Bildungseinrichtungen	9
5.	Ein Beispiel für die Vermittlung von interkultureller Kompetenz	10
6.	Zusammenfassung und Ausblick	16
	Literatur	17

1. Kulturelle Vielfalt als Diversität

Die Herausforderungen für Bildungseinrichtungen durch gesellschaftliche Heterogenität sind in den letzten Dekaden immer vielfältiger geworden. Das heißt, die Lebenslagen der Menschen haben sich – bedingt durch soziale, ökonomische oder ökologische Veränderungen – verschoben oder neu konstituiert. Da diese unterschiedlichen Lagen auf die individuelle Entwicklung von Menschen einen starken Einfluss haben, ist es wichtig, diese Diversität wahrzunehmen und aktiv in der Gestaltung von Bildungsprozessen zu berücksichtigen, sodass keine Diskriminierung entsteht. Denn neben den angeborenen „Begabungen“ ist entscheidend, wie gegebene Diversität von der Umwelt aufgegriffen, gewürdigt und gefördert wird. Dabei spielen insbesondere die sozialen, ökonomischen, kulturellen und sprachlichen Möglichkeiten der Umgebung eine zentrale Rolle. Diese sind neben Familie, Kindergarten, Peers, Jugendzentren vor allem auch Bildungsinstitutionen (Schulen, Volkshochschulen, Hochschulen, Ausbildungsinstitutionen, Integrationskurse) aber auch der Arbeitsplatz sowie Museen, Theater, Gedenkstätten, digitale Plattformen und Netzwerke (vgl. die vielfältigen Hinweise in Gogolin, Georgi, Krüger-Potratz, Lengyel & Sandmanns 2018).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Perspektive der ‚Diversität‘ zunehmend an Bedeutung, da sie versucht, mit der Entwicklung und Erprobung intersektionaler Forschungsansätze und Forschungsdesigns den Fokus auf die vielfältigen Zusammenhänge und Differenzlinien zu legen, in denen und anhand derer u. a. soziale, kulturelle, sprachliche und religiöse Unterschiede reproduziert und reproduziert werden, und somit auf Diskriminierungen aufmerksam machen (Georgi 2018). Diese zunehmende Diversität in den Lebenslagen greift auch Ting-Toomey in ihrer neuen Auflage des Buches „Communicating Across Cultures“ auf (Ting-Toomey & Dorjee 2019, S. 4–13).

Damit stellen Diversitätsansätze tradierte Ordnungsvorstellungen und Zuordnungen – die häufig als naturgegeben angesehen werden – infrage. Statt der Anerkennung von Heterogenität und Vielfalt. Mit Prozessen des ‚Fremdmachens (othering)‘ (Gregori 2018, S. 62) wird darauf hingewiesen, dass Diversität auch ein Ergebnis sozialer Konstruktionsprozesse ist, die das Individuum einzigartig macht. Zugleich wird in diesen Ansätzen gefordert, Einzigartigkeit anzuerkennen, und auf Ungleichbehandlung und Chancengleichheit aufmerksam zu machen.

Entsprechende Diskurse haben in der Vergangenheit auch zur Verabschiedung der EU-Grundrechtscharta (2000), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (2000), der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland (2009) und des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben über das „dritte Geschlecht“ (13.12.2018) geführt und damit eine Hinwendung zu inklusiven Konzepten erwirkt (Georgi 2018, S. 63).

Dennoch machen die Diversitätsansätze, die aufgrund ihrer interdisziplinären Verortung (insbes. Geschlechter-, Behinderten-, Gender-Forschung, Kulturwissenschaften und postkoloniale Studien, aber auch Antidiskriminierung, Menschenrechtsbildung, antirassistischen Pädagogik, multikulturellen Bildung, interkulturellen Bildung) eine eindeutige Definition schwierig. So verweist Georgi (2018) auf ein theoretisches Dilemma: Auf der einen Seite fordern Diversityansätze das Recht auf Anerkennung individueller Differenz, auf der anderen Seite geht es dabei aber auch um die Legitimierung von Machtansprüchen und Hierarchien (S. 63–65). Zudem könnte gleichzeitig die Gefahr auftreten, dass die Diskussion eher auf einer übergreifenden Ebene verbleibt und die Erarbeitung konkreter Handlungsorientierungen für die Lehr- und Lernebene aus dem Blick verloren wird (Krüger-Potratz 2018, S. 189). Um einerseits diesen neuen Herausforderungen angemessen zu begegnen und andererseits allgemeine übergreifende Konzepte, die die Vielfalt nicht angemessen abbilden können oder wollen, zu vermeiden, versuchen involvierte Disziplinen eine passgenaue Bezeichnung zu finden, die den Aspekten Diversität, Heterogenität, Geschlechter, Generation, Inter-

sektionalität, Inklusion gerecht zu werden vermag. Bezeichnungen wie ‚Pädagogik kollektiver Zugehörigkeiten‘ oder ‚Pädagogik der Vielfalt‘ sind dabei u. a. in der Diskussion (Krüger-Potratz 2018, S. 188–189).

Konzept der „Interkulturellen Kompetenz“

Mit Blick auf die Gestaltung von konkreten Bildungsprozessen und der Public Semantics für den Umgang mit Heterogenität und Diversität soll hier von dem Konzept der „Interkulturellen Kompetenz“ als sogenannte Schlüsselqualifikation für das 21. Jahrhundert (Weber 2018) ausgegangen werden, die auch verstärkt in Stellenausschreibungen des Arbeitsmarktes eingefordert wird. Dabei wird nicht von einem defizitären Verständnis von Menschen oder Gruppen anderer Herkunft und Kulturen ausgegangen, sondern von einem ressourcenorientierten Verständnis, das Vielfalt als Potenzial begreift. Kulturen werden dabei gesehen als komplexe Orientierungssysteme (inkl. Traditionen, Überzeugungen, Werte, Normen, Symbole, Deutungen/Interpretationen), die von Mitgliedern dieser Gemeinschaft in einem unterschiedlichen Ausmaß genutzt und verhandelt werden (Weber 2018; Ting-Toomey & Dorjee 2019). Damit werden sowohl nationale Zugehörigkeiten berücksichtigt, die das Leben der Menschen beeinflussen (wie u. a. durch staatsbürgerliche Rechte und Pflichten und damit verbundene Mobilitäts- und Partizipationsmöglichkeiten), als auch weitere transkulturelle Lebenswelten, die sowohl hybride Identitäten als auch multiple Zugehörigkeiten umfassen (Schondelmayer 2018, S. 51). Dieses dynamische, komplexe, situative Konstrukt befindet sich in einem permanenten Veränderungsprozess.

So kann es im Rahmen der Begegnungen von Menschen mit verschiedenen kulturellen Orientierungen zu Missverständnissen kommen, die als Auslöser für kritische Interaktionen (Stereotypenbildungen, Konflikte) dienen, aber auch zu neuen Aushandlungsprozessen von Regeln des gemeinsamen Umgangs miteinander oder neuer Handlungspraktiken führen, die im Orientierungssystem verankert und kollektiv geteilt werden. Das Präfix „inter“ bezieht sich damit auf einen sogenannten Third Space, in dem etwas Neues – eine Interkultur (als Aushandlungsergebnis) – entsteht (Weber 2005). Um solche Aushandlungsprozesse in interkulturellen Begegnungssituationen erfolgreich bewältigen zu können, ist eine „interkulturelle Kompetenz“ erforderlich. Diese umfasst neben einer Sensibilisierung für kulturelle Diversität Lebenskonzepten auch ein zielführendes, erfolgreiches Handeln. Damit wird „interkulturelle Kompetenz“ als Verhandeln an dynamischen Differenzlinien verstanden (Weber 2005; Ting-Toomey & Dorjee, 2019).

2. Modell der Interkulturellen Kompetenz zum Umgang mit Diversität

Die theoretische Modellierung einer interkulturellen Kompetenz gestaltet sich trotz jahrzehntelanger Bemühungen bis heute immer noch als sperrig (Van de Vijver & Leung 2009). Eine erste Systematisierung wurde in Anlehnung an die aktuelle Kompetenzdiskussion um die internationalen Vergleichsstudien wie TIMSS, PISA, PIAAC durchgeführt und im „Sage Handbook of Intercultural Competence“ von Spitzberg und Changnon (2009) dargestellt.

In diesem Kapitel wird die interkulturelle berufliche Handlungskompetenz als „Mindful Identity Negotiation“ (Ting-Toomey & Dorjee 2019; Weber 2018) modelliert, um eine umfassende, evidenzbasierte Konzeptualisierung des latenten Konstrukts „interkulturelle Kompetenz“ zu ermöglichen. Danach wird interkulturelle berufliche Handlungskompetenz als individuelle und/oder kollektive, erlernbare Dispositionen/Ressourcen (Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen) verstanden, um interkulturelle Überschneidungssituationen, die situationsspezifische Merkmale und Kontextfaktoren aufweisen können (Vertrautheit, Grad der kulturellen Distanz, institutionelle Unterstützung, politische Bedingungen), durch Interaktion und Kommunikation erfolgreich und verantwortungsvoll zu

gestalten. Mithilfe des Einsatzes der „mindful identity negotiation“-Strategien soll versucht werden, Beziehungen herzustellen, aber auch Konflikte zu bewältigen oder Identitätsbildungsprozesse anzuregen, um individuelle sowie gemeinsam geteilte Ergebnisse (auf verschiedenen Systemebenen) zu erarbeiten.

Definition

Eine interkulturell kompetente Handlung/Performanz/Aktivität liegt dann vor, wenn alle an der Situation Beteiligten sich verstanden, respektiert und unterstützt fühlen und das Interaktionsergebnis als angemessen, effektiv und zufriedenstellend beurteilt wird (vgl. Weber 2018, S. 356).

Dabei sehen sich Individuen und/oder Gruppen in einer interkulturellen Überschneidungs-Situation (bedingt durch kulturell unterschiedliche Ziele; Denkweisen; Artefakte; Rollen, die Personen einnehmen; Regeln des Umgangs miteinander) mit Herausforderungen (verschiedlich komplex, Schwierigkeit, z. B. kulturelle Nähe oder Distanz; Vertrautheit vs. Neuheit, und unterschiedlichen funktionalen Inhalten, z. B. Umgang mit Eigentum; Wahrnehmung von Zeit; Aufbau von Beziehungen, konfrontiert. Sollen die Aufgaben und Probleme solcher Überschneidungs-/Clash-Situationen interkulturell kompetent bewältigt werden, dann ist ein Bündel von korrespondierendem relevantem Wissen (u. a. Kulturdimensionen, Stereotype, Kommunikation), Fähigkeiten/Fertigkeiten, z. B. „aufmerksames Zuhören“, Verhandeln von Machtstrukturen/„Vertrauensbildung“, und Einstellungen/Überzeugungen, z. B. Offenheit gegenüber Fremden/Anderen, Reaktionsmuster, zu aktivieren und in situationspezifische Kompetenzprofile bzw. Handlungsstrategien umzusetzen („Mindful Identity Negotiation“: u. a. mittels „Selbstreflexion“, „Respekt“). Je nach Güte der Performanz wird ein Output/Outcome erzielt, das anhand von objektiven und subjektiven Kriterien bewertet werden kann, z. B. Angemessenheit, Effektivität, Zufriedenheit (siehe Abb. 1).

Deutlich wird damit, dass weder ein Wissen über fremde Kulturen, der Erwerb von Fremdsprachen oder das Einüben von isolierten Handlungen (wie das Absolvieren von Auslandspraktika) allein reichen, um in wechselnden Situationen interkulturell kompetent handeln zu können (vgl. Deardorff 2009).

Vielversprechender scheinen es an die internationale Kompetenzdiskussion anschlussfähige integrative Ansätze zu sein (Mulder & Winterton 2017); denn dabei lassen sich die situationspezifischen Herausforderungen, wie diese z. B. im Kontext der Ausbildung von Migranten/Migrantinnen und Geflüchteten in sogenannten Integrationsklassen in verschiedenen Studien identifiziert wurden (u. a. Heinrichs, Feldmann, Gagner, Sembill & Neubauer 2017; Weber & Guggemos 2018), mit relevanten individuellen Ressourcen/Kompetenzfacetten verknüpfen und als situationspezifische Kompetenzbedarf in Form von Erwartungen in Lehrplänen (z. B. Schülerinnen und Schüler verbalisieren persönliche Stärken sowie Interessen und informieren über vorhandene Kenntnisse und Vorerfahrungen) formulieren. Damit können diese in Lern- und Assessmentaufgaben als realisiertes Verhalten/Performanz beobachtet und als Evidenzen einer vorhandenen interkulturellen Kompetenz interpretiert werden.

Nur durch eine so enge Verzahnung von Kognition (theoretische Modellierung der Kompetenz), Beobachtung (durch Aufgaben induziertes Verhalten) und Interpretation (modellgeleitete Systematisierung/empirische Analyse der Antwortmuster) lässt sich von einer beobachtbaren Performanz auf die zugrundeliegende, nicht unmittelbar beobachtbare Kompetenz schließen („evidentiary reasoning“; vgl. Pellegrino, Chudowsky & Glaser 2001; Pellegrino, DiBello & Goldman 2016).

Mehr Materialien für Ihren Unterricht mit RAAbits Online

Unterricht abwechslungsreicher, aktueller sowie nach Lehrplan gestalten – und dabei Zeit sparen.
Fertig ausgearbeitet für über 20 verschiedene Fächer, von der Grundschule bis zum Abitur: Mit RAAbits Online stehen redaktionell geprüfte, hochwertige Materialien zur Verfügung, die sofort einsetz- und editierbar sind.

- ✓ Zugriff auf bis zu **400 Unterrichtseinheiten** pro Fach
- ✓ Didaktisch-methodisch und **fachlich geprüfte Unterrichtseinheiten**
- ✓ Materialien als **PDF oder Word** herunterladen und individuell anpassen
- ✓ Interaktive und multimediale Lerneinheiten
- ✓ Fortlaufend **neues Material** zu aktuellen Themen



Testen Sie RAAbits Online
14 Tage lang kostenlos!

www.raabits.de

