Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V.

Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

RISP UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Qualifizierung der schulpsychologischen Ansprechpartner/-innen für den Schwerpunkt Migration und Flüchtlingsberatung:

Kultur und Konflikte

in Gesellschaft und Schule

Insa Wessendorf
Peter Krumpholz

Hessische Lehrkräfteakademie
Frankfurter Straße 20-22
35781 Weilburg
22. und 23. März 2018

Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick (10.30 Uhr – 11.00 Uhr)

Tag 1	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
11:00-12:00	Einführung: Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule
12:00-13:00	1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen
15:00-15:30	3. Diversitäts- und Identitätskompetenz
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung
17:30-18:00	Abschlussreflexion und Ausblick auf Tag 2

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30	6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie (IW)
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00	8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick

Tag 1	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
11:00-12:00	Einführung: Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule
12:00-13:00	1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen
15:00-15:30	3. Diversitäts- und Identitätskompetenz
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung
17:30-18:00	Ausblick auf Tag 2 und Abschlussblitzlicht

Bingo-Break

Aufstellen nach:

…..

Wer nicht länger stehen kann, darf sich setzen!

Bingo-Break

Aufstellen nach:

+ Verkehrsmittel, wie heute hier?
+ Wohnort
+ Dienstalter
+ Tätigkeit
+ Erfahrung im Bereich interkulturelle Beratung
+ Berücksichtigung von interkultureller Differenz in Arbeitsumgebung (0%-100%)
+ Klient*Innen hetereogen , mehr als 50% aus einer anderen Kultur als der eigenen?
+ Kolleg*innen mehr als 50% aus einer anderen Kultur als der eigenen
+ Freundeskreis/ Familie mehr als 50% aus einer anderen Kultur als der eigenen

Bingo-Break – Daher komme ich

Fragen:

+ Wer wurde in einer Großstadt geboren?
+ Wer wohnt jetzt in der Stadt, in der er/sie geboren wurde?
+ Wer hat Kollegen aus einer anderen Kultur als der eigenen?
+ Wer hat Kunden aus einer anderen Kultur?
+ Wer hat seine(e)/ihre(e) Freund/Freundin aus einer anderen Kultur)
+ Wer glaubt, dass in seiner/ihrer Arbeitsumgebung kulturelle Differenz ernst genommen wird?
+ Wer hat schon an interkulturellen Trainings teilgenommen?

Erwartungen heute

Zustellen hinsichtlich der verschiedenen Themenschwerpunkte

Mögliche Themen, die mich interessieren:

- Erwerb von IK/TK Kompetenz (Theorie u Praxis)
- Angebote transkulturell verändern (Beratung, Systemberatung)
- Interkulturelle Öffnung der Beratungsstelle/IK Checkliste
- IK Fallbesprechung
- IK Konfliktmanagement
- Austausch
- …..

Caro Nome

Bitte fragen Sie Ihre/n Gesprächspartner(in), was sie/er über den eigenen Vornamen weiß und selbst darüber denkt,

z.B.:

- Wie lautet die Bedeutung des Vornamens?
- Wie kam es dazu, dass Sie diesen Vornamen erhielten?
- Wieso wurde gerade dieser Name gewählt?
- Was verbinden Sie persönlich mit Ihrem Vornamen?
- Wie gefiel Ihnen der Name als Kind, Jugendliche(r), wie gefällt er Ihnen heute?
- Gibt es familiäre, religiöse, kulturelle, landestypische oder andere Traditionen hinsichtlich der Namensgebung in Ihrer Familie?

[Nach fünf Minuten bitte wechseln.]

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick (10.30 Uhr – 11.00 Uhr)

Tag 1 **Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**

11:00-12:00 **Einführung:**
Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule

12:00-13:00	1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen
15:00-15:30	3. Diversitäts- und Identitätskompetenz
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung
17:30-18:00	Ausblick auf Tag 2 und Abschlussblitzlicht

Zentrale
Herausforderungen
in Gesellschaft und Schule

1. Wo sehen Sie aktuell die zentralen Herausforderungen in Gesellschaft und Schule?

2. Wie gehen Sie damit um?

a) Stillarbeit

b) Vorstellung im Plenum

c) Systematisierendes Lehrgespräch (Plenum)

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick (10.30 Uhr – 11.00 Uhr)

Tag 1	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
11:00-12:00	Einführung: Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule
12:00-13:00	**1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität**
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen
15:00-15:30	3. Diversitäts- und Identitätskompetenz
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung
17:30-18:00	Ausblick auf Tag 2 und Abschlussblitzlicht

Zum Verständnis von Kultur – Interkultur – Transkulturalität

Metareflexion Kultur:

Das Verständnis von Kultur als wesentlicher Bestandteil kultureller Konflikte (PK)

Beispiele Kulturverständnis (IW)

Kulturbarometer

Aussagen zum Kulturverständnis

1. Kultur ist die Besonderheit einer Gruppe, das, was einer Gruppe von Menschen gemeinsam ist.
2. Die Kulturen der Welt vermischen und durchdringen sich zusehends.
   Wir sind auf dem Weg zu einer Weltkultur, Inter- oder Transkultur.
3. Kultur ist das, was allen Menschen gemeinsam ist.
4. Kultur ist Religion
5. Kultur ist Ethik und Moral
6. Kultur ist Kunst, Theater, Literatur, Kino und Musik etc.
7. Kultur ist Politik (Menschenrechte, Rechtsstaat und Demokratie)
8. Kultur ist Wissenschaft, Wirtschaft und Wohlstand
9. Kultur ist Anpassung an die Natur und Umweltschutz
10. Jeder Mensch hat seine eigene Kultur.
11. Manche Menschen sind kultivierter als andere.
12. Kultur ist Vielfalt, nicht Einfalt. Sie ist vielmaschig und inklusiv, nicht trennend und exklusiv.
13. Alles Menschliche gehört zur Kultur. Nichts Menschliches ist ihr fremd.
14. Kultur ist etwas seltenes und kostbares.
15. Kultur ist das, weshalb wir heute Kriege führen.

Metareflexion Kultur

Kultur wird heute zumeist als

Besonderheit einer Gruppe im Gegensatz zu anderen Gruppen
Inbegriff des menschlich Hervorgebrachten im Gegensatz zur Natur

verstanden.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Metareflexion Kultur

Das heutige Kulturverständnis

Kultur wird zumeist als

Besonderheit einer Gruppe im Gegensatz zu anderen Gruppen

Inbegriff des menschlich Hervorgebrachten im Gegensatz zur Natur

Ideologisches Konstrukt, (un)freiwilliger Beitrag zum ‚Kampf der Kulturen'

oder Anzeichen für die Vorherrschaft einer besonderen Kulturform?

Versteht man den Topos der Kultur

- primär sozial, nicht personal (Problem: *Vergegenständlichung/Kollektivkategorie/Kulturkampf: Multikulti - Integration*)
- autonom-kreativ / konstruktivistisch (Problem: *natur-/seins-/grundvergessenes Kulturverständnis*)
- exklusiv-substantialistisch (*Religion, Gesellschaft oder Wirtschaft allein, Problem: Kulturkampf/Konflikt-Verstärkung*)
- inklusiv-ideologisch (*Religion + Gesellschaft + Wirtschaft, Problem: Verdopplung/Kulturalisierung/Konflikt-Verharmlosung*)
- inklusiv-beliebig/relativistisch (*Problem: ethikvergessen, kognitiv und ethisch nutzlos*)

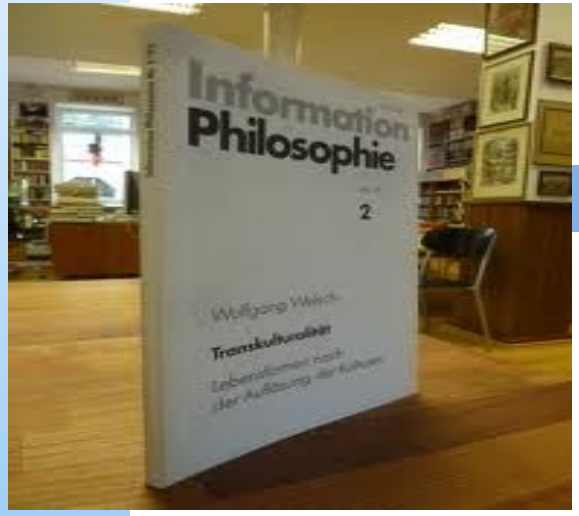
führt all dies allzu leicht zu

positiver Selbst- und negativer Fremdkulturalisierung – Homogenisierung der Kulturen nach innen und Separierung der Kulturen nach außen durch Dramatisierung der Differenzen

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Wolfgang Welsch: Transkulturalität

– Die veränderte Verfassung heutiger Kulturen -



„Erstens soll eine Kultur das Leben des betreffenden Volkes im ganzen wie im einzelnen prägen und jede Handlung und jedes Objekt zu einem unverwechselbaren Bestandteil gerade *dieser* Kultur machen.

Das Konzept ist stark **vereinheitlichend**. Zweitens soll Kultur immer Kultur eines *Volkes* sein. Sie stellt - so drückt Herder das aus - *"die Blüte"* des Daseins eines Volkes dar. Das Konzept ist also **volksgebunden**. Drittens ergibt sich daraus eine entschiedene *Absetzung* nach außen: Jede Kultur soll, als Kultur *eines* Volkes, von den Kulturen *anderer* Völker spezifisch unterschieden sein und getrennt bleiben. Das Konzept ist **separatistisch**."

„Das traditionelle Kulturkonzept ist ein Konzept **innerer Homogenisierung** und **äußerer Abgrenzung** zumal. Hart formuliert: Es tendiert in seiner begrifflichen Konsequenz zu **kulturellem Rassismus**. Kugelprämisse plus Reinheitsgebot machen nicht nur ein gegenseitiges Verstehen der Kulturen unmöglich, sondern die Forderung nach einer derartigen kulturellen Identität führt auch zu Separatismus und **bereitet politischen Konflikten und Kriegen den Boden**….

Dieses Konzept [ist] **nicht nur deskriptiv untauglich**, **sondern auch normativ gefährlich und untragbar**. …

Das klassische Kulturmodell ist - zugespitzt gesagt - seiner Struktur nach kulturrassistisch. Ihm ist - mit dem Insel- bzw. Kugelaxiom - ein Typus von Rassismus eingebaut, der auch dort noch erhalten bleibt, wo man den biologisch-ethnischen Rassismus ablegt, also die jeweilige Kultur nicht mehr unter Rekurs auf ein Volkswesen definiert, sondern stattdessen zu definitorischen Substituten wie Nation oder Staat oder gar - zirkulär - zu "Kulturnation" greift. Denn indem man dabei unverändert an der **autonomistischen Form der Kultur** festhält, vertritt man strukturell weiterhin eine Art von kulturellem Rassismus. Dieser besagt: Jede einzelne Kultur ist anders als jede andere; nichts aus ihr ist unverändert anderswohin zu übertragen; man muß die Kulturen reinlich trennen und scheiden; es braucht eine Polizei nach innen wie nach außen: nach innen, um über die Authentizität der Kultur zu wachen, die nicht durch Importe verwässert oder durch Einwanderung untergraben werden darf; nach außen, um die Grenzen dicht zu halten: kein freier Personen- und Warenverkehr zwischen den Kulturen, sondern Abschottung, Grenzkontrollen, Schutzzölle sind geboten."

Philosophische Kritik des modernen Kulturkonzepts

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Wolfgang Welsch: Transkulturalität

– Die veränderte Verfassung heutiger Kulturen -

Für *Welsch* sind die heutigen Kulturen längst nicht mehr durch die Form der Homogenität und Separiertheit, sondern durch Mischungen und Durchdringungen gekennzeichnet. Er bezeichnet daher diese neue Form der Kulturen als transkulturell, da diese „über den traditionellen Kulturbegriff hinaus- und durch die traditionellen Kulturgrenzen wie selbstverständlich hindurchgeht." Auf der Makroebene seien als Folge von Migrationsprozessen, ökonomischen Abhängigkeiten und der weltweiten Verflechtung von Verkehrs- und Kommunikationssystemen die zeitgenössischen Kulturen „aufs stärkste miteinander verbunden" und durch „externe Vernetzung" gekennzeichnet. Die Lebensformen endeten nicht mehr an den Grenzen der Nationalkulturen. Da für jede einzelne Kultur alle anderen tendenziell zu Binnengehalten und Trabanten geworden seien, seien diese „generell durch Hybridisierung gekennzeichnet."

Dies gelte nicht nur für die hohe Kultur der Kunst, der Philosophie und der Wissenschaften, sondern in einem umfassenden Sinne auch für die gewöhnlichen Lebensformen und die tägliche Routine. Transkulturalität dränge nicht allein „auf der Makroebene der Gesellschaft, sondern ebenso auf der Mikroebene der Individuen vor." Wir seien „kulturelle Mischlinge", da die meisten unter uns „in ihrer kulturellen Formation durch mehrere kulturelle Herkünfte und Verbindungen bestimmt" seien. Weil wir heute zumeist mehrere *cross-cuting identities* besäßen, dürfe man eine kulturelle Identität solch komplexer Art nicht mit nationaler Identität gleichsetzen. Vielmehr komme es in demokratischen Gesellschaften auf eine „Entklammerung von staatsbürgerlicher und persönlicher bzw. kultureller Identität" an.

Aufgabe der kulturellen Identitätsbildung des Individuums, das durch unterschiedliche kulturelle Anteile geprägt ist, werde die „Arbeit an der eigenen Identität", die zunehmend „die Integration von Komponenten unterschiedlicher kultureller Herkunft leisten" müsse. Nicht zuletzt in diesem Sinne zielt *Welsch* mit seinem Konzept der Transkulturalität „auf ein vielmaschiges und inklusives, nicht separatistisches und exklusives Verständnis von Kultur. Es intendiert eine Kultur und Gesellschaft, deren pragmatische Leistungen nicht in Ausgrenzungen, sondern in Anknüpfungen und Übergängen bestehen. Stets gibt es im Zusammentreffen mit anderen Lebensformen nicht nur Divergenzen, sondern auch Anschlussmöglichkeiten, und diese können entwickelt und erweitert werden, so dass sich eine gemeinsame Lebensform bildet, die auch Bestände einbegreift, die früher nicht anschlussfähig schienen. Solche Erweiterungen stellen heute eine vordringliche Aufgabe dar."

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Das vorherrschende Verständnis von Kultur ist …

primär sozial, nicht personal

autonom-kreativ / konstruktivistisch

exklusiv-substantialistisch (*Religion, Gesellschaft oder Wirtschaft allein)*

inklusiv-ideologisch (*Religion + Gesellschaft + Wirtschaft)*

inklusiv-beliebig / relativistisch (*Problem: kognitiv und ethisch nutzlos*)

Kultur sollte primär nicht …

als Besonderheit einer Gruppe im Gegensatz zu anderen Gruppen oder als Inbegriff des menschlich Hervorgebrachten im Ggs. zur Natur

verstanden werden.

Positive Selbst- und negative Fremdkulturalisierung – Homogenisierung der Kulturen nach innen und Separierung der Kulturen nach außen durch Dramatisierung der Differenzen

Ein empirisch-offenes, deskriptives Verständnis von Kultur sollte sein …

personal, sozial und historisch

natur-, seins- und grund-, nicht nur selbst- und gesellschaftsbezogen

inklusiv-relational (Verhältnis von Religion-Gesellschaft-Wirtschaft)

relational (Verhältnis von Religion-Gesellschaft-Wirtschaft), ordnend und fundierend

Ein empirisch-offenes, gleichwohl wertendes Kulturverständnis sollte …

weder ex- noch inklusiv sein, sondern ordnend und fundierend sowie die relative Eigenständigkeit der selbst-, gesellschafts- und naturbezogenen Dimensionen von Kultur auf der Basis der Unterscheidung von absolutem Grund und relativer Welt beachten

Unter Kultur sollte vielmehr …

vor allem und zunächst das Selbstverständnis der Menschen in ihrer Relation zu Mitmenschen, zur Natur und zum Grund

verstanden werden.

Besonderheit einer Gruppe resultiert aus dominierendem Selbstverständnis
Nicht nur Differenzen zwischen Gruppen, sondern auch Vielfalt in einer Kultur und kulturübergreifende Gemeinsamkeiten können beachtet werden

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Nicht kollektive Zugehörigkeiten,
sondern die empirisch vorherrschenden Formen des

Glaubens (oder deren Verneinung)

im Verhältnis zur übrigen **Weltdeutung** und **Wertorientierung**

oder die für ein gutes Leben und gelingendes Miteinander
wünschenswerten Formen der

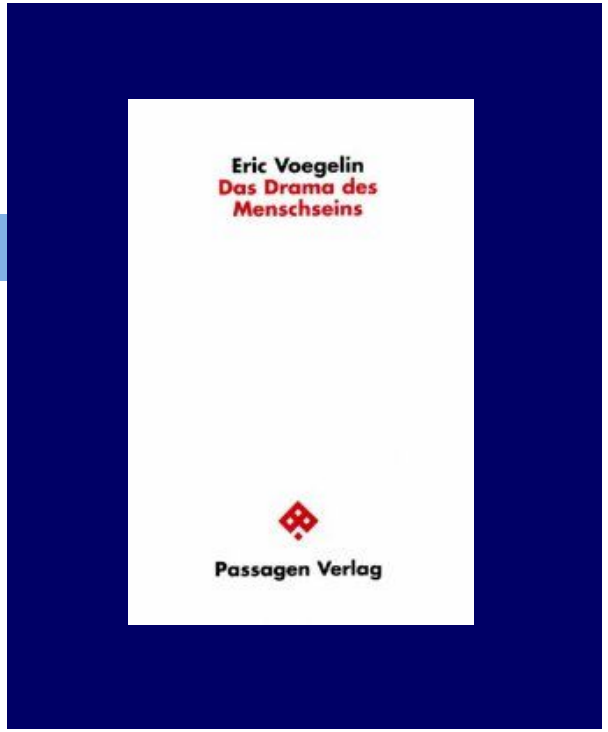
Religiosität (oder deren Negation) und das Bewusstsein von

Mensch, **Gesellschaft**, **Geschichte** und **Natur**

stehen in Anlehnung an die Politische Philosophie und Religionspolitologie
im Mittelpunkt unseres Verständnisses von Kultur

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und
Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Politisch-philosophisches und religionspolitologisches



Verständnis von Kultur:

Selbstverständnis der Menschen in ihrer Relation zu Mitmenschen, zur Natur und zum Grund

+

ihre Wahrnehmung und Gestaltung der Verhältnisse von Religion – Politik – Kunst – Gesellschaft – Wirtschaft etc.

wie diese empirisch vorherrschend sind
und ethisch sein sollten

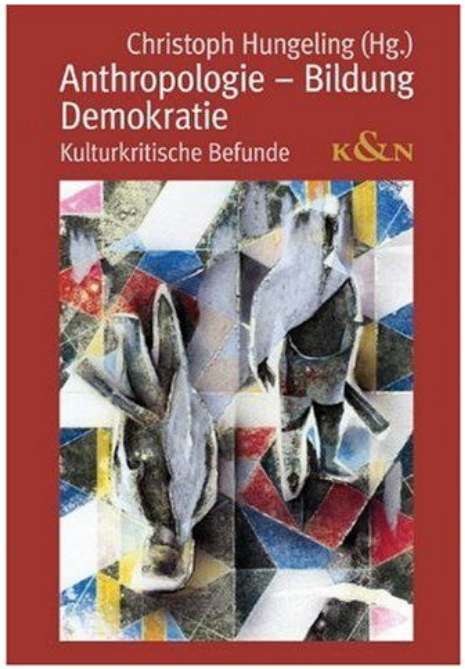
© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Krumpholz, Peter

Zum Verständnis von Kultur unter der Perspektive von Philosophie und Religionspolitologie

Erscheinungsort: Würzburg
Verlag: Königshausen & Neumann
Seiten: S. 20-50

Erschienen in: Hungeling, Christoph (Hg.): Anthropologie - Bildung - Demokratie. Kulturkritische Befunde



Im (post)säkularen Zeitalter ist die Religion zu einer Option unter vielen anderen geworden. An immer mehr Orten der Welt leben Gläubige, Andersgläubige, Atheisten, Agnostiker und Religionskritiker, die neue Regeln der Koexistenz finden müssen. Die aktuellen Herausforderungen des interkulturellen Mit-, Neben-, Durch- und Gegeneinanders können daher nur interdisziplinär erforscht werden. Wer interkulturelle Prozesse theoretisch und empirisch untersuchen, praktisch begleiten und politisch-beratend mitgestalten will, muss heute ökonomische, politische, religiöse und sonstige Interdependenzen beachten. Interdisziplinäre Forschung zur Erfassung von Interdependenzen in der Praxis setzt jedoch fachwissenschaftliche Kompetenzen und einen übergeordneten Bezugspunkt zur Verknüpfung der verfügbaren Fachkompetenzen voraus. Dies führt in der Forschungspraxis oftmals dazu, dass die Möglichkeiten zur interdisziplinären Zusammenarbeit stark eingeschränkt werden, auch wenn dies nicht immer offen eingeräumt wird. Im Beitrag wird daher angedeutet, warum es gegenwärtig in der interkulturellen Forschungspraxis unumgänglich ist, auf die Philosophie als Metawissenschaft im Allgemeinen und die Religionspolitologie im Besonderen zu rekurrieren.

www.risp-duisburg.de/144-0-erweiterte-Projektbeschreibung.html

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

In den Mittelpunkt unseres Kulturverständnisses stellen wir nicht
die vermeintlich feststehende Zugehörigkeit der Menschen zu einer national, ethnisch, staatlich,
sprachlich oder religiös bestimmten Kulturgemeinschaft, sondern ihre konkreten
Weltdeutungen und Wertorientierungen.

Da wir Kultur nicht ausschließlich als ein soziales,

sondern primär als ein personales Phänomen betrachteten, wird auch unter **Interkulturalität**

nicht allein das gelingende Zusammenleben von *Deutschen* mit *Ausländern* oder von Menschen

mit Migrationshintergrund mit Menschen ohne Migrationshintergrund verstanden.

Denn damit würde implizit die regionale Vielfalt der Kulturen als eine Folge der Migration
betrachtet werden, ohne daß dies zuvor empirisch überprüft wird.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und
Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Beschreibendes Verständnis von Interkulturalität

1. Das Mit- oder Nebeneinander a) von Menschen mit unterschiedlichen, ähnlichen oder gemeinsam geteilten Glaubensformen, Weltdeutungen und Wertorientierungen

und b) ihr Bewusstsein dafür, was ihnen allen als Mensch und als Bürger verschiedener Gruppen gemeinsam ist oder sein sollte und was besser nicht.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Konfliktorientiertes **Verständnis von Interkulturalität**

2. Das Gegen- und Durcheinander von Menschen mit vermeintlich oder tatsächlich unterschiedlichen Glaubensformen, Weltdeutungen und Wertorientierungen,

und zwar unabhängig davon, ob diese vor allem

aus einer Dramatisierung oder Verharmlosung von Glaubens- und Weltdeutungsdifferenzen resultieren

oder daraus, dass

a) Unterschiede zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen,

b) Unterschiede zwischen Menschen in einer Kultur und

c) kulturübergreifende Gemeinsamkeiten von Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen

entweder über- oder unterbewertet bzw. dramatisiert oder ausgeblendet werden.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Wertendes **Verständnis von Interkulturalität**

3. Paradigmen und Prinzipien, die einen Umgang mit diesen Konflikten eröffnen und deren Mäßigung fördern können, indem sie das Bewusstsein fördern, was uns als Mensch und Bürger gemeinsam sein sollte und was besser nicht.

Hierunter fallen nicht nur Empathie, Rollendistanz und Ambiguitätstoleranz gegenüber Menschen aus einer anderen Kultur, wie interkulturelle Pädagogen bisweilen meinen. Hierzu gehören aber auch nicht allein Bilderverbot, zehn Gebote, Bergpredigt und Nächstenliebe. Auch sollten wir nicht erwarten, dass die Mehrheit im christlichen oder philosophischen Sinne tugendhaft ist (Glaube, Liebe + Hoffnung und Weisheit, Mut, Besonnenheit + Gerechtigkeit). In unserer Gesellschaft kommen als Paradigmen, die bestimmen, woran wir unser politisches und zwischenmenschlich-öffentliches Handeln gemeinsam orientieren sollten, vielmehr vor allem die

Pluralität der im Grundgesetz angeführten Werte

(Verantwortung vor Gott und den Menschen, Würde, Freiheit, Gleichheit) in Frage –

eine Pluralität, die implizit ein Konfliktbewusstsein für konkurrierende, allgemein menschliche und bürgerliche Werte und die Notwendigkeit einer Abwägung zwischen konkurrierenden Gütern umfasst.

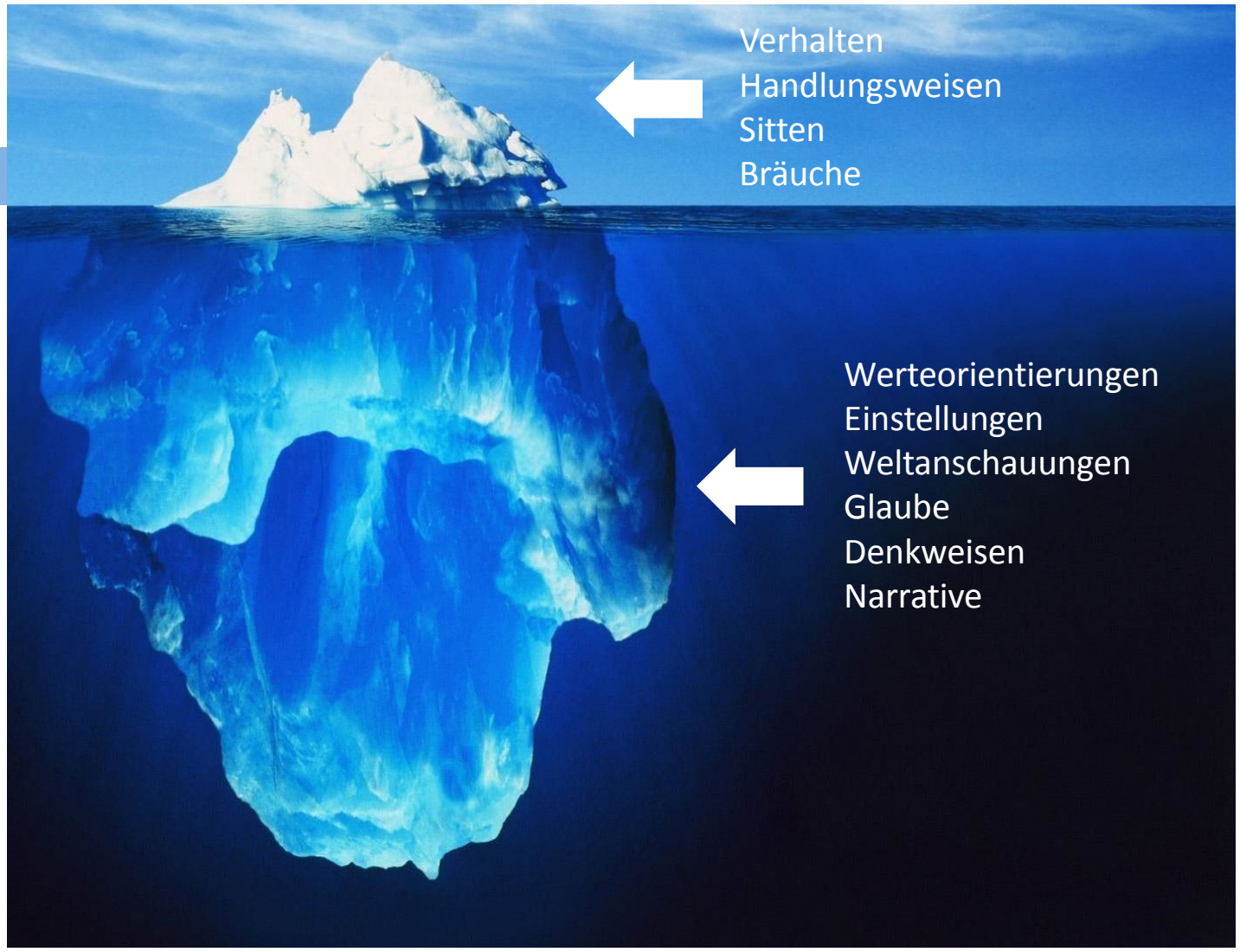
Zum Nachlesen: www.risp-duisburg.de/files/krumpholz_interkulturelle_kompetenz_kurzfassung_abschlussbericht.pdf

Was ist Kultur?

Kultur lateinisch Cultus

Unterschiedliche Bedeutung von Kultur sowohl im Alltag als auch in Wissenschaft

Eisbergmodell der Kultur



Was ist Kultur?

Kultur ist:

das Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert,

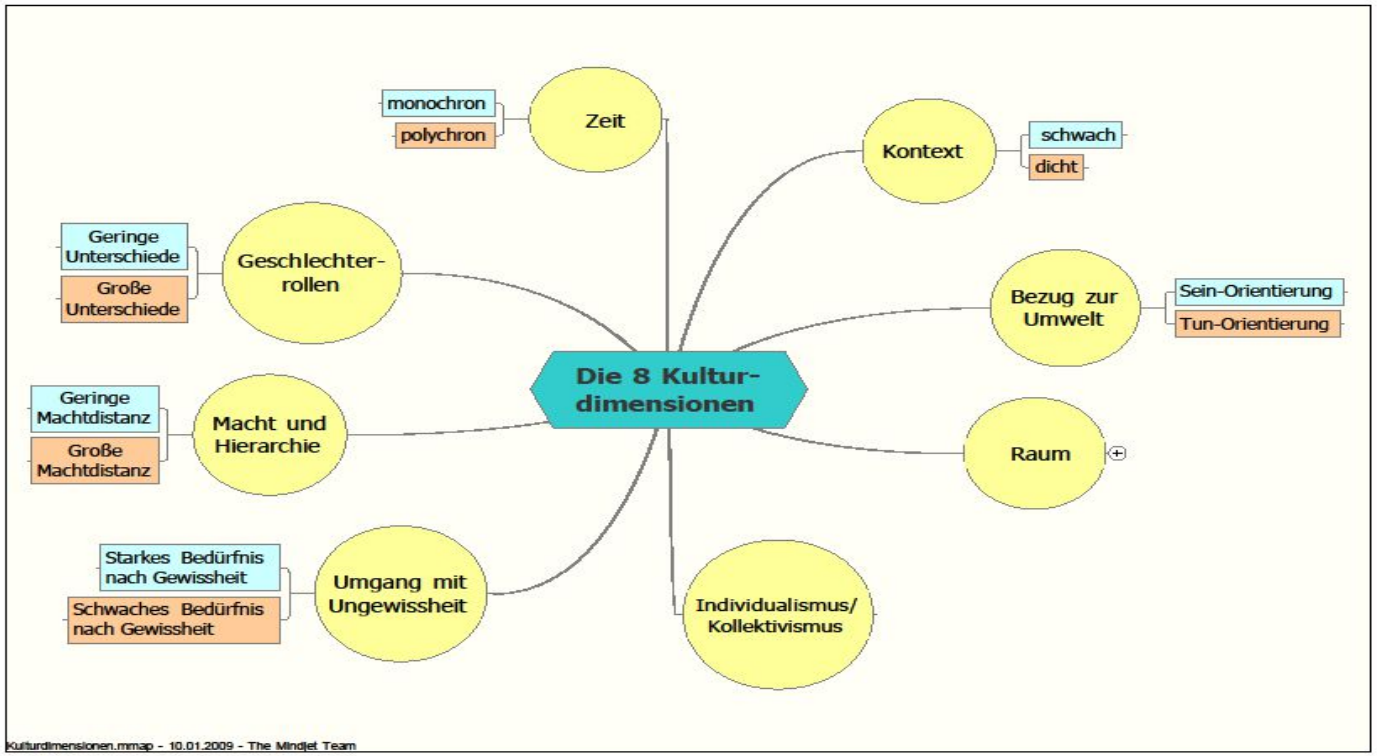
das Repertoire an Kommunikations- u. Repräsentationsmitteln, mit denen wir uns verständigen, uns darstellen, Vorstellungen bilden.

Kulturelemente sind also mehrdeutig, Kultur ändert sich mit der Veränderung von Lebensverhältnissen (Auernheimer, 1999).

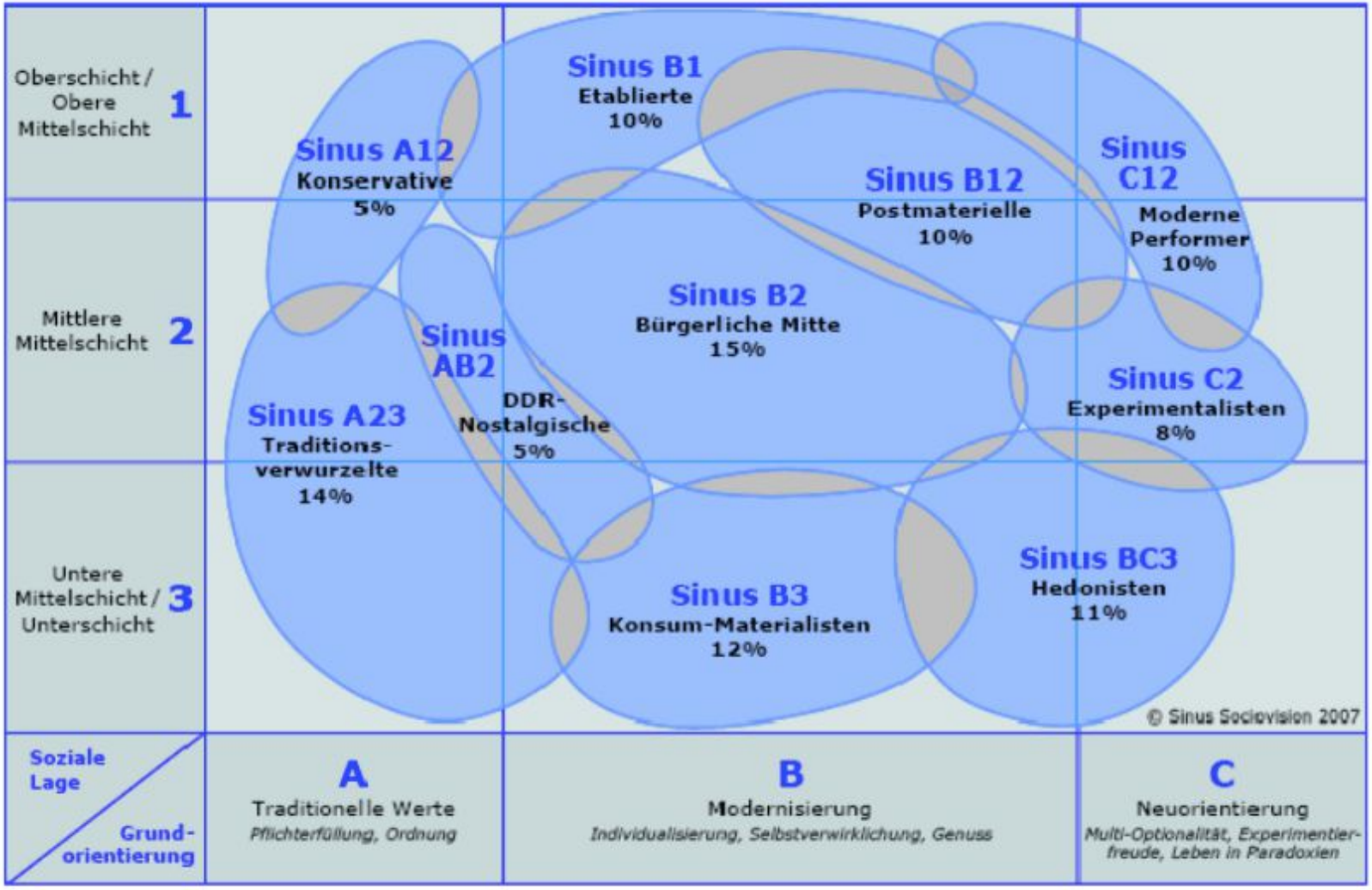
Kultur als die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe von Menschen von denen anderer unterscheidet. Im Prozess dieser Programmierung durch Familie, Schule, Nachbarschaft etc. erlernen Menschen bestimmte Denk-, Fühl- und Handlungsmuster, die ihr Verhalten, ihre Wahrnehmung, Gefühle und Einstellungen prägen.

(Hofstede)

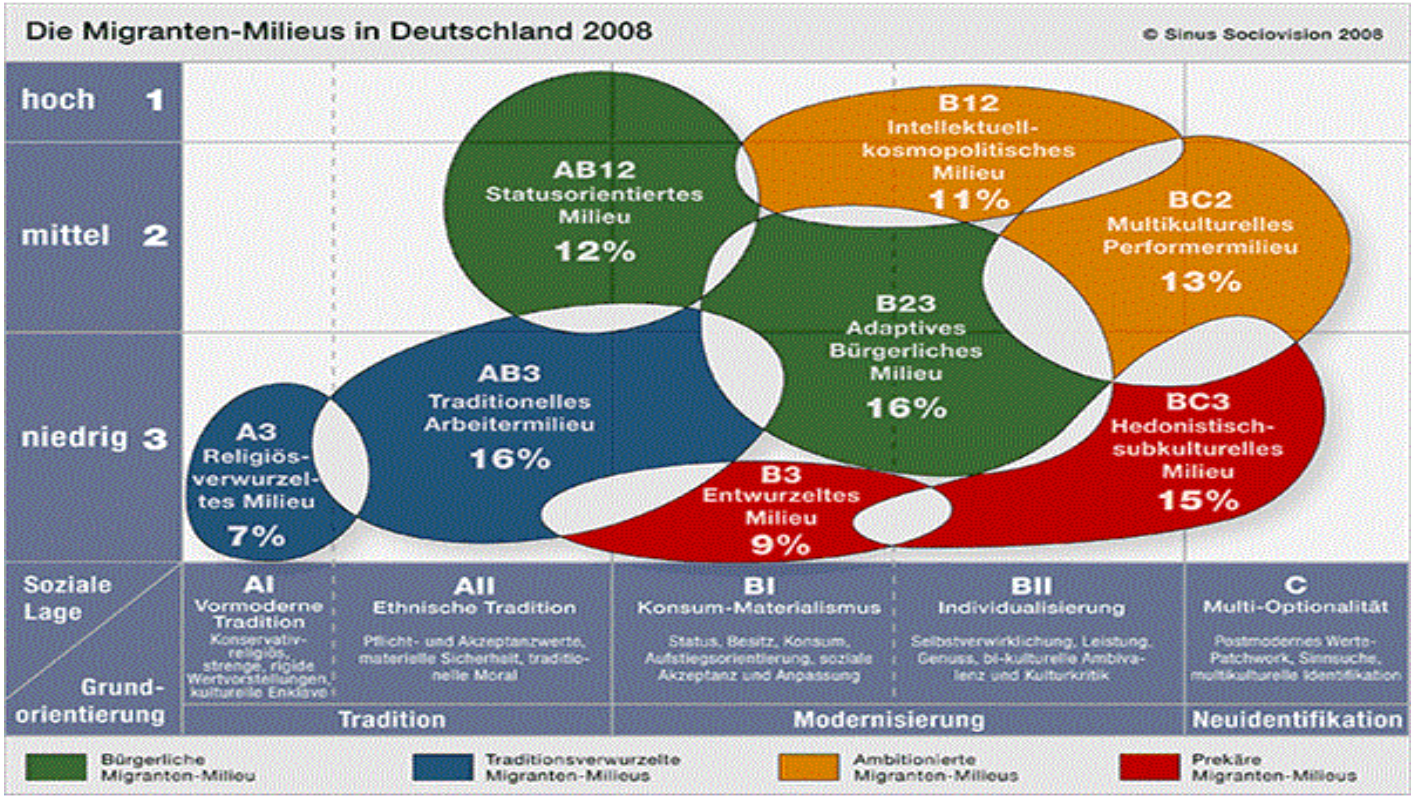
Kulturdimensionen



Die Sinus-Milieus


Oberschicht / Obere Mittelschicht 1
Mittlere Mittelschicht 2
Untere Mittelschicht / Unterschicht 3
Soziale Lage
Grund-orientierung
Sinus A12
Konservative
5%
Sinus B1
Etablierte
10%
Sinus B12
Postmaterielle
10%
Sinus C12
Moderne Performer
10%
Sinus B2
Bürgerliche Mitte
15%
Sinus AB2
DDR-Nostalgische
5%
Sinus A23
Traditions-verwurzelte
14%
Sinus C2
Experimentalisten
8%
Sinus BC3
Hedonisten
11%
Sinus B3
Konsum-Materialisten
12%
© Sinus Sociovision 2007
A
Traditionelle Werte
Pflichterfüllung, Ordnung
B
Modernisierung
Individualisierung, Selbstverwirklichung, Genuss
C
Neuorientierung
Multi-Optionalität, Experimentier-freude, Leben in Paradoxien

Migranten-Milieus



Interkulturelle Kompetenz

- Fähigkeit, in Situationen, in denen Menschen mit kulturell heterogenem Hintergrund miteinander umgehen, angemessen und effektiv zu interagieren.
- Handlungs- und Reflektionsfähigkeit
- Vielfalt als Normalität, als Haltung
- Jede Begegnung zwischen Menschen ist eine interkulturelle (Lale Akgün, 1998)
- Eine andere Art des In der Welt Seins haben (A. Lanfranchi, 1998)

Interkulturelle Kompetenz

- Handlungskompetenz in interkulturellen Überschneidungssituationen (Interaktion in bestimmten Handlungsdimensionen)
- Wissen über- andere Kulturen, Weltanschauungen und Religionen und über die Gründe/Folgen von Migration
- Lebenslagen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Rechtliche Regelungen zur Situation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Fähigkeit zur Relativierung ethnozentristischer Sichtweisen
- Empathie
- Offenheit, Unvoreingenommenheit und Respekt gegenüber anderen Kulturen und Weltanschauung

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist eine Querschnittskompetenz und umfasst alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Befugnisse, die man braucht, um in einem von Interkulturalität gekennzeichneten beruflichen und/oder privaten Umfeld zurecht zu kommen und es aktiv und konstruktiv mitzugestalten. Die wichtigste Voraussetzung hierfür ist die innere Bereitschaft. (Heidari)

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick (10.30 Uhr – 11.00 Uhr)

Tag 1	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
11:00-12:00	Einführung: Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule
12:00-13:00	1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	**2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen**
15:00-15:30	**3. Diversitäts- und Identitätskompetenz**
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung
17:30-18:00	Ausblick auf Tag 2 und Abschlussblitzlicht

Diversity-Walk für Schulpsychologen

(aus dem Arbeitskreis Schulpsychologie Ruhrgebiet)

Rollenverteilung

Spieler*innen

Berater*innen

Beobachter*innen

Diversity-Walk
und
Interkulturelle Checkliste

Austausch im Plenum

Diversity-Walk
und
Interkulturelle Checkliste

Checkliste als Orientierungshilfe zur interkulturellen Öffnung von schulpsychologischen Beratungsstellen

(in Anlehnung an die Checkliste von Sibel Koray in „Handreichung Interkulturelle Öffnung der Familienberatung", herausgegeben vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2006)

Vorwort: Die vorliegende Checkliste ist als Orientierungshilfe für die interkulturelle Öffnung von schulpsychologischen Beratungsstellen zu verstehen. Unser Anspruch ist dabei nicht, eine fertige Liste zum Abhaken zu liefern, sondern vielmehr eine Diskussionsgrundlage und Denkanstöße für die Weiterentwicklung der Beratungsstellen anzubieten. Entsprechend kann und soll das vorliegende Dokument genutzt werden.

1. STRUKTUREBENE:

Die Strukturebene kann größtenteils entsprechend den Ausführungen in der Handreichung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2006) diskutiert werden. Auf eine ausführliche Diskussion wird daher an dieser Stelle verzichtet. Im Folgenden werden lediglich einige spezifische Fragen zu Standards der schulpsychologischen Arbeit insgesamt aufgegriffen.

Standards der schulpsychologischen Arbeit

Neben der konkreten Arbeit vor Ort stellen auch die fortwährende Professionalisierung und die Entwicklung von Qualitätsstandards mit der Anpassung an die aktuellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Gegebenheiten einen Aspekt der schulpsychologischen Tätigkeit dar. In diesem Rahmen sollten auch immer interkulturelle Fragestellungen mitbedacht werden.
Folgende Leitfragen können für dieses Anliegen hilfreich sein:

- Wird das Thema Interkulturalität im schulpsychologischen Berufsprofil berücksichtigt?
- Wie sehr gehört das Thema Interkulturalität zum Selbstverständnis der schulpsychologischen Tätigkeit?
- Wird bei der Einstellung von neuen SchulpsychologInnen auch der Aspekt der interkulturellen Kompetenz als ein Auswahlkriterium einbezogen?
- Gibt es überregionale Qualifizierungsangebote zum Themenbereich Migration und Interkulturalität, die explizit auf die schulpsychologische Tätigkeit fokussieren?
- Setzen sich KollegInnen in regionalen und/oder überregionalen Gruppen fortwährend mit Aspekten der kultursensiblen schulpsychologischen Tätigkeit auseinander?
- Werden Verknüpfungen bezüglich der schulpsychologischen Tätigkeit in den Themenfelder Interkulturalität und Inklusion gezogen?
- Wird das Thema Interkulturalität von schulpsychologischer Seite auch in überregionalen bildungspolitischen Gremien als ein wichtiger Aspekt schulischer Entwicklung eingebracht?

2. PROZESSEBENE:

A) Beratung für das System Schule

Da interkulturellen Fragestellungen im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen stehen und sich dementsprechend auch in den Schulen widerspiegeln, ist es sowohl wichtig diese Fragestellungen a) auf der Ebene der *einzelne Schule*, mit Bezug auf den jeweiligen schulischen Kontext zu adressieren, wie b) auch die *schulübergreifenden* Entwicklungen in diesem Themenbereich in den Blick zu nehmen. Sowohl auf der Ebene der Einzelschule, als auch auf der schulübergreifenden Ebene sollten SchulpsychologInnen daher interkulturelle Fragestellungen mitdenken und kritisch in Diskussionen einbringen. Diese Diskussionen sollten zudem die gesellschaftlichen und strukturellen Entwicklungen des jeweiligen Sozialraumes berücksichtigen.

Innerschulische Beratung und Begleitung von Entwicklungsprozessen

Auf Ebene der Systemberatung einzelner Schulen unterstützen SchulpsychologInnen innerschulische Entwicklungsprozesse durch Angebote wie Moderation, Evaluation und fachliche Beratung. Dabei sollten sowohl die konkrete innerschulische pädagogische Ausrichtung und Zusammenarbeit sowie auch die sozialräumlichen und bildungspolitischen Gegebenheiten der Schule in ihrem Zusammenspiel berücksichtigt werden.

Folgende Leitfragen können für dieses Anliegen hilfreich sein:

- Werden innerschulische Entwicklungsprozesse hin zur interkulturellen Öffnung von Schule durch Moderation, Evaluation und fachliche Begleitung unterstützt?
  - Werden bei der Begleitung innerschulischer Entwicklungsprozesse interkulturelle Themen ausreichend mitgedacht und wird die Schule auf die Bedeutung interkultureller Öffnung hingewiesen?
  - Hinterfragen die BeraterInnen den Stand der interkulturellen Öffnung in Schulen kritisch?
  - Werden Beratungsangebote zur differenzierten Wahrnehmung transkultureller Konfliktpotentiale in Bezug auf Schüler- und Elternschaft sowie Kollegium gemacht?
  - Unterstützen die BeraterInnen Projekte zur Verständigung zwischen Menschen mit unterschiedlichen Sprachen (Schwerpunkt interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit, z.B. mehrsprachige Hinweisschilder und Informationsmaterialien für Schulen)?
  - Unterstützen die BeraterInnen Projekte zum sozialen Miteinander und zur Verbesserung der Sensibilität für Heterogenität als Bestandteil der Schulwirklichkeit?
  - Ist die Schule ausreichend über Angebote der schulpsychologischen Beratungsstelle informiert, um Familien mit Migrationshintergrund ggf. weiterzuvermitteln?
- Werden bei der Begleitung von inklusiven Schulentwicklungsprozessen die Themenbereiche Migration und Inklusion unter dem Aspekt „Umgang mit Heterogenität" verknüpft?
- Wird bei inklusiven Fragestellungen die Bedeutung einer kultursensiblen Betrachtungsweise einbezogen?

- Können zu kultur-/migrationsspezifischen Fragen im Rahmen von Angeboten für Schulen weiterführende Netzwerkpartner (z.B. für Fortbildung, Angebote für Familien, …) genannt und vermittelt werden?

Schulübergreifende Beratung und Begleitung von Entwicklungsprozessen

Zusätzlich zur Arbeit mit einzelnen Schulen, stellt die Zusammenarbeit mit Funktionsträgern auf der regionalen Ebene ein weiteres Arbeitsfeld von SchulpsychologInnen dar. Dazu gehören beispielsweise die Schulaufsicht, Schulträger, Schulverwaltung, das jeweilige Kompetenzteam oder auch InklusionskoordinatorInnen und InklusionsfachberaterInnen. Schließlich gibt es vielfältige Kooperationen mit weiteren schulübergreifend tätigen Netzwerkpartnern, etwa Jugend- oder Gesundheitsämtern, den kommunalen Integrationszentren, Erziehungsberatungsstellen, freien Trägern der Jugendhilfe und weiteren.

Folgende Leitfragen können für dieses Arbeitsfeld hilfreich sein:

- Weist die Schulpsychologie in Gesprächen mit dem Schulträger sowie der Schulaufsicht auf die Wichtigkeit eines interkulturell offenen Schulsystems hin? Bietet sie Unterstützung und Beratung für den entsprechenden Veränderungsprozess an?
- Wird in Zusammenarbeit mit Funktionsträgern auf den möglichen kultursensiblen Hintergrund von Fragestellungen hingewiesen?
  - Wenn Schulpsychologie im Gespräch mit dem ansässigen Schulamt ist, werden dann kultursensible Fragestellungen erörtert? Wird die Frage gestellt, ob in dem jeweiligen Kontext das Merkmal „Migration" eine Bedeutung hat?
  - Regt die Schulpsychologie beim Kompetenzteam Fortbildungen zu dem Themenfeld Migration/Interkulturalität an?
  - Wird der Zusammenhang zwischen Inklusion und Migration auf der schulübergreifenden Ebene – auch in Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern – von der Schulpsychologie mitgedacht und verdeutlicht?
  - Werden in der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Krisenteam migrations- bzw. kulturspezifische Hypothesen mitbedacht (z.B. dass Gewalt aus interkulturellen Konflikten erwachsen oder durch Diskriminierungserfahrungen bedingt sein kann)?
- Werden bei Problemstellungen in Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern und Funktionsträgern seitens der Schulpsychologie unterschiedliche Hypothesen zu Ursachen und Lösungen eingebracht (u.a. migrations- und kulturspezifische Hypothesen)?
- Wird bei bestehenden und neuen Angeboten (etwa Fortbildungen) in Kooperation mit Netzwerkpartnern die interkulturelle Ebene mitgedacht und gefördert?
- Werden bei schulübergreifenden Arbeitskreisen zu schulpsychologischen Themen die Besonderheiten aufgrund von Migration und kulturellen Unterschieden beachtet (z.B. bei LRS, Rechenschwierigkeiten, ADHS, Schulvermeidung, Krisenintervention)?

Diversity-Walk
und
Interkulturelle Checkliste

B) Beratung für Kollegien, Lehr- und pädagogische Fachkräfte

In diesen Bereich fällt die Beratung von (Teil-)Kollegien, multiprofessionellen Teams, Lehr- und pädagogischen Fachkräften sowie Schulleitungen. Weitere Aufgaben sind etwa die Schulung von Krisenteams, die Unterstützung von Elternveranstaltungen und die klassenbezogene Beratung von Lehrkräften. Zum Angebotsrepertoire der schulpsychologische Beratungsstellen gehören u.a. Fortbildungen, Supervisionsgruppen oder Gruppen zur kollegialen Fallberatung. In der Rolle der BeraterIn, der ReferentIn, der SupervisorIn, der ModeratorIn und auch der BeobachterIn (z.B. im Rahmen von Unterrichtsbeobachtungen) ist Wissen über Interkulturalität und transkulturelle Konfliktpotentiale ebenso wie eine diversitätsbejahende Haltung wichtig. Im Rahmen des fallübergreifenden schulpsychologischen Angebots kann der Umgang mit Interkulturalität in Schule hinterfragt und kritisch reflektiert werden.

Auf die BeraterInnen bezogen:

- Haben die MitarbeiterInnen der Beratungsstelle genügend Kapazitäten, sich Fachwissen im Themenbereich Migration/Interkulturalität anzueignen? Gibt es ausreichend Gelegenheit, Fortbildungen zu besuchen, um das Wissen in der täglichen Arbeit anzuwenden und in der Funktion eines Multiplikators an Kollegien weiterzugeben?
- Gibt es eine Reflexionsbereitschaft hinsichtlich der eigenen kulturspezifischen Haltung der BeraterIn?
- Wird beim Bezug von Fachzeitschriften und -literatur zur Vorbereitung von Fortbildungen darauf geachtet, dass auch migrationssspezifische Aspekte vertreten sind?

Auf die Beratung bezogen:

- Wird hinreichend dafür Sorge getragen, dass es regelmäßig Fortbildungen für Lehrkräfte zu interkulturellen Themen gibt (u.a. interkulturelle Kompetenz, Diversität, Diskriminierung, Vorurteile, Rassismus)?
  - Werden in Fortbildungsangeboten sowohl theoretisches Wissen zur interkulturellen Öffnung als auch praktische Übungen zur Selbstreflexion zum Thema angeboten?
  - Wird der Umgang der TeilnehmerInnen mit Interkulturalität kritisch reflektiert?
  - Lassen sich interkulturelle Themen in das bestehende Fortbildungsangebot der Beratungsstelle einbauen?
  - Wird das Themenfeld Flucht bzw. „geflüchtete Kinder in der Schule" mit bereits bestehenden Erkenntnissen und schulpsychologischen Angeboten zum Thema Migration und Kultursensibilität verknüpft?
  - Werden bei Fortbildungsveranstaltungen die Themenbereiche Migration und Inklusion unter dem Aspekt „Umgang mit Heterogenität" kombiniert?
- Sind Angebote wie Supervision, Rollenberatung und Coaching für Lehrkräfte sowie Schulleitungen im Umgang mit neuen Anforderungen auf dem Weg der interkulturellen Öffnung von Schule vorgesehen? Wird dabei der Umgang mit Heterogenität thematisiert und kritisch reflektiert?

- Steht bei Gruppenangeboten, wie der kollegialen Fallberatung, die kultur- und migrationsspezifische Hypothese gleichwertig neben anderen Hypothesen?
- Wird bei Angeboten für multiprofessionelle Teams (z.B. im Rahmen der Arbeit mit Krisenteams) hinreichend dafür Sorge getragen, dass auch interkulturelle Themen berücksichtigt werden?
- Werden Elternveranstaltungen zum Thema der interkulturellen Öffnung und Kompetenz begleitet? Wird bei gemeinsam mit Schule durchgeführten Elternveranstaltungen das Thema interkulturelle Öffnung der Schule aufgegriffen?
- Sind die spezifischen Bedürfnisse von Lehrkräften mit Migrationshintergrund in der Lehrerberatung hinreichend berücksichtigt (Respekt und Anerkennung unterschiedlicher Wertvorstellungen; Sensibilität für Diskriminierungserfahrungen, u.U. durch Eltern und Kollegium; Verständnis für interethnische/-religiöse Konfliktlinien; Offenheit für unterschiedliche Sichtweisen auf Krankheit und Belastung im Lehrerberuf)?

C) Beratung im Einzelfall:

Anmeldung, Sekretariat / Fragen
Die Erfahrungen beim allerersten Kontakt, seien sie persönlich oder telefonisch, sind entscheidend für die Fortsetzung des Kontakts und für das „Andocken" – zumindest bis zum Erstgespräch. Daher sind Fortbildungen entsprechender Verwaltungskräfte und des Fachpersonals zur interkulturellen Kompetenz unverzichtbar sowie Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil.

- Können alle wichtigen Informationen wie Name, Geburtsdatum, Anschrift, Tel.-Nr., Schule, Klasse, Klassenlehrer, Vorstellungsanlass, etc. erfasst werden?
- Gelingt die Vermittlung des weiteren Prozedere zufriedenstellend (z.B. „Es erfolgt ein Rückruf bei Ihnen zwecks Terminabsprache")?
- Gibt es unterschiedliche Zugangswege (telefonisch, persönlich, über Lehrkräfte, …)?
- Gibt es Anmeldehürden, die Familien mit Migrationshintergrund vom Zugang abhalten? Wie können diese abgebaut werden?
- Wird sensibel mit sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten umgegangen (Kommunikationskompetenzen, Geduld, Höflichkeit)?
- Ist die sprachliche Verständigung gewährleistet? Oder ist es nötig, DolmetscherInnen, sprachmächtige KollegInnen, interkulturell geschulte Fachkräfte oder eine Sprachsoftware hinzuzuziehen?
- Können mögliche Beratungshürden im Vorfeld des Erstgesprächs geklärt werden, z.B.
  - in der sprachlichen Verständigung
  - hinsichtlich des Beratungsortes/-kontextes (ggf. Gespräch in der Schule und/oder mit Lehrkräften anbieten)

  oder sollten diese z.B. in einem telefonischen Vorgespräch noch vom zuständigen Schulpsychologen selbst abgeklärt werden?

Einstiegssetting, Erstgespräch / Fragen
Hier stehen Transparenz, Erörtern der Rahmenbedingungen und der Arbeitsweise sowie der Beziehungsaufbau im Vordergrund. Wichtige Anamnesedaten (z.B. Fragen zur Migrationsgeschichte: Geburtsland, Aufenthaltsstatus, Gründe für die Migration, …) werden erhoben und die Sichtweise des Problems wie auch die Motivation und Lösungsideen zu deren Behebung erfragt. Hier kann auch die Klärung stattfinden, inwiefern der Klientenwunsch zu einem Arbeitsauftrag umformuliert werden kann. An dieser Stelle entscheidet sich, ob es zu einer Fortsetzung der Kontakte, zu einem Abbruch oder zu einer Weiterverweisung an eine geeignetere Stelle für die Problematik kommt.

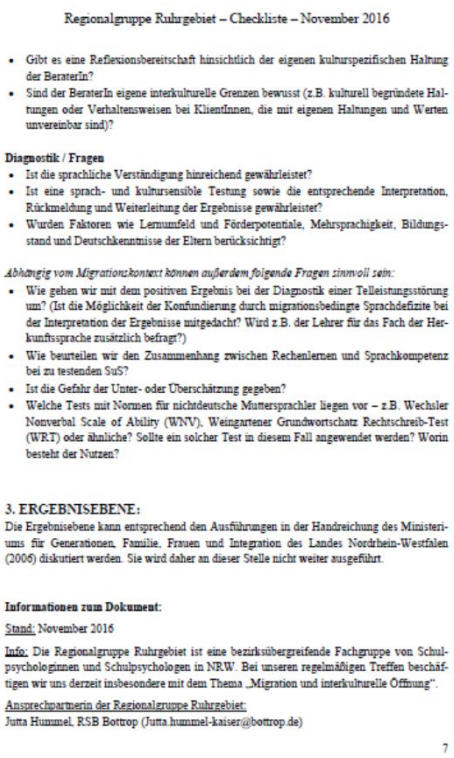
Abhängig vom Migrationskontext können die im Folgenden aufgelisteten Fragen sinnvoll sein. Dabei ist allerdings die jeweilige Biografie und der Hintergrund zu beachten: Während die Frage nach Schulpsychologie im Herkunftsland z.B. bei einem Neuzugewanderten durchaus sinnvoll ist, kann sie bei Klienten aus der 2. oder 3. Zuwanderergeneration eher stören und keine Relevanz besitzen. Dies gilt es sorgfältig abzuwägen.

- Ist die sprachliche Verständigung hinreichend gewährleistet? (Klärung des möglichen Einsatzes professioneller oder mitgebrachter Dolmetscher)
- Konnten beim Erstgespräch die obengenannten Kriterien erfolgreich erfüllt werden?
  - Wird das Angebot der Schulpsychologischen Beratungsstelle erklärt (um evtl. vorhandene Ängste abzubauen)?
  - Gibt es im Herkunftsland der Klienten Schulpsychologische Beratungsstellen? Welches Wissen bzw. welche Erfahrungen gibt es bereits?
  - Haben Klienten evtl. negative Erfahrungen mit Institutionen gemacht?
  - Wurde das Verhältnis Schule – Schulpsychologische Beratungsstelle (insbesondere Schweigepflicht!) hinreichend erläutert?
  - Sind hinreichende Kenntnisse über das Deutsche Schulsystem vorhanden? (z.B. gegliedertes Schulsystem, Lehrerrolle → bspw. Autorität vs. Lernbegleiter, Begrifflichkeiten im Kontext der Inklusion, …)
  - Wurde der Kontext der Beratungsanfrage geklärt (Prinzip der Freiwilligkeit u.ä.)?
  - Wie sind die Familien (kulturspezifisch) vernetzt?

Beratung / Fragen

- Welche (kulturspezifischen) Unterstützungssysteme bestehen und werden von der Familie in Anspruch genommen?
- Ist in diesem Fall eine migrantenspezifische Vernetzung für die BeraterIn erforderlich (Weiterverweisung oder Unterstützung bei der Beratung)?
- Ist die sprachliche Verständigung hinreichend gewährleistet?
- Ist die kultur- und migrationsspezifische Hypothesenbildung gelungen? Stehen kultur- und migrationsspezifische Hypothese gleichwertig neben anderen Hypothesen?
- Bringt die BeraterIn kulturelle Offenheit mit?
- Hat die BeraterIn kulturspezifische Kenntnisse?

Diversity-Walk
und
Interkulturelle Checkliste



- Gibt es eine Reflexionsbereitschaft hinsichtlich der eigenen kulturspezifischen Haltung der BeraterIn?
- Sind der BeraterIn eigene interkulturelle Grenzen bewusst (z.B. kulturell begründete Haltungen oder Verhaltensweisen bei KlientInnen, die mit eigenen Haltungen und Werten unvereinbar sind)?

Diagnostik / Fragen

- Ist die sprachliche Verständigung hinreichend gewährleistet?
- Ist eine sprach- und kultursensible Testung sowie die entsprechende Interpretation, Rückmeldung und Weiterleitung der Ergebnisse gewährleistet?
- Wurden Faktoren wie Lernumfeld und Förderpotentiale, Mehrsprachigkeit, Bildungsstand und Deutschkenntnisse der Eltern berücksichtigt?

Abhängig vom Migrationskontext können außerdem folgende Fragen sinnvoll sein:

- Wie gehen wir mit dem positiven Ergebnis bei der Diagnostik einer Telleistungsstörung um? (Ist die Möglichkeit der Konfundierung durch migrationsbedingte Sprachdefizite bei der Interpretation der Ergebnisse mitgedacht? Wird z.B. der Lehrer für das Fach der Herkunftssprache zusätzlich befragt?)
- Wie beurteilen wir den Zusammenhang zwischen Rechenlernen und Sprachkompetenz bei zu testenden SuS?
- Ist die Gefahr der Unter- oder Überschätzung gegeben?
- Welche Tests mit Normen für nichtdeutsche Muttersprachler liegen vor – z.B. Wechsler Nonverbal Scale of Ability (WNV), Weingartener Grundwortschatz Rechtschreib-Test (WRT) oder ähnliche? Sollte ein solcher Test in diesem Fall angewendet werden? Worin besteht der Nutzen?

3. ERGEBNISEBENE:

Die Ergebnisebene kann entsprechend den Ausführungen in der Handreichung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2006) diskutiert werden. Sie wird daher an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt.

Informationen zum Dokument:

Stand: November 2016

Info: Die Regionalgruppe Ruhrgebiet ist eine bezirksübergreifende Fachgruppe von Schulpsychologinnen und Schulpsychologen in NRW. Bei unseren regelmäßigen Treffen beschäftigen wir uns derzeit insbesondere mit dem Thema „Migration und interkulturelle Öffnung".

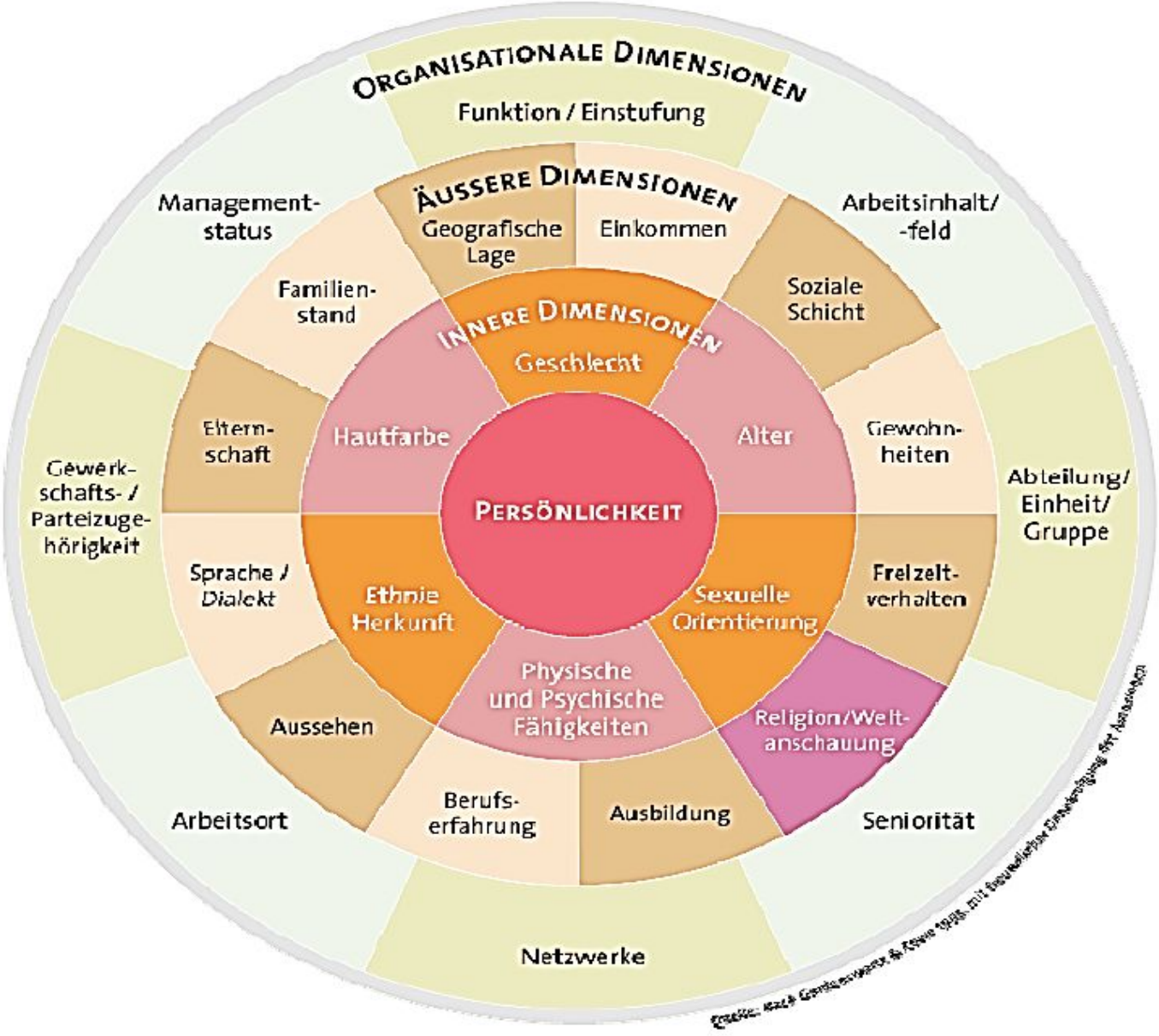
Ansprechpartnerin der Regionalgruppe Ruhrgebiet:
Jutta Hummel, RSB Bottrop (Jutta.hummel-kaiser@bottrop.de)

Diversity Management

- Diversity = Vielfalt
- Diversity Management ist ein Prozess der Organisationsentwicklung,
- Vielfalt umfasst dabei die sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, die Herkunft, Behinderung bzw. Befähigung, das Alter und das soziale und biologische Geschlecht.

Übung 4 Layers

Aufstellen zu


Organisationale Dimensionen
Funktion / Einstufung
Äussere Dimensionen
Geografische Lage
Einkommen
Innere Dimensionen
Geschlecht
Persönlichkeit
Management-status
Arbeitsinhalt/ -feld
Familien-stand
Soziale Schicht
Eltern-schaft
Hautfarbe
Alter
Gewohn-heiten
Gewerk-schafts- / Parteizuge-hörigkeit
Abteilung/ Einheit/ Gruppe
Sprache / Dialekt
Ethnie Herkunft
Sexuelle Orientierung
Freizeit-verhalten
Physische und Psychische Fähigkeiten
Religion/Welt-anschauung
Aussehen
Arbeitsort
Berufs-erfahrung
Ausbildung
Seniorität
Netzwerke

Diversitätskompetenz

Diversitätskompetenz:

Surur Abdul-Hussain und Roswitha Hofmann (2013)

- ist ein Bündel von Kompetenzen, das sich auf den Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten bezieht.
- **Selbstreflexion** der eigenen Diversität
- **soziale Kompetenz**
- Diversitätssensible Einstellung/Handlungskompetenz/- Performanz
- Diversität = selbstverständlicher Aspekt menschlichen Miteinanders
- Fähigkeit, bewusste und theoriegeleitete Analysen und systematische Reflexionen aus Diversitätsperspektive vornehmen zu können.
- multidimensionale (Vielfalt von Dimensionen) und intersektionale Perspektiven

Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement :

- diskriminierungsfreien Umgang mit menschlicher Verschiedenheit
- Probleme und Herausforderungen erkennen und lösen
- betriebswirtschaftlicher Nutzen für die Organisation
- Jede Organisation hat ihre spezifischen Herausforderungen

Surur Abdul-Hussain und Roswitha Hofmann (2013)

Samira Baig (2016)

Identitätskompetenz

Diversity =
Überschätzung von Unterschieden und Freiheit und
Unterschätzung von Gemeinsamkeiten und Gleichheit?

Identitätskompetenz
Fähigkeit festzuhalten, was uns allen als Mensch und als Bürger*innen verschiedener Gruppen gemeinsam ist oder sein sollte und was nicht oder besser nicht,
z.B. kommt Würde ausnahmslos allen Menschen zu

Ohne etwas als ein bestimmtes Etwas zu erfassen und nicht zugleich als sein Gegenteil, könnte man nicht einmal die geringste Verschiedenheit erfassen: Wenn wir unterscheiden, unterscheiden wir das eine vom anderen, z.B. Schwarz von Weiß.

Begriffsklärung

Welche Begriffe fallen Ihnen ein?

Was ist eine transkulturelle Öffnung?

Diversitätssensible Öffnung?

Zugang zu Macht thematisieren

Interkulturelle Öffnung
Ziel

- die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Arbeit so zu verbessern, dass alle Menschen sie gleichberechtigt in Anspruch nehmen können
- Mögliche Barrieren abbauen

Interkulturelle Öffnung Handlungsfelder

- Organisation
- Personal
- Angebote
- Kooperation/ Vernetzung

Interkulturelle Öffnung

Zugangsbarrieren

- Defizite in der Interaktion
- Kenntnisse der deutschen gesellschaftlichen Struktur
- Angst vor öffentlichen Einrichtungen
- Vorurteile
- Diskriminierungserfahrungen
- Zugangsmöglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe

Interkulturelle Öffnung

Anforderungen auf Personalebene

- interkulturelle Kompetenz als festen Bestandteil der Personalschulung und als Qualitätsstandard der Personalplanung
- Personalauswahl interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal

Interkulturelle Öffnung

Netzwerkarbeit

- Vernetzungsarbeit mit anderen Beratungsdiensten und Institutionen, die für MigrantInnen von besonderer Bedeutung sind
- Migrantenselbstorganisationen=MSO

Vielfalt und Kultur

Übungungen:

- Kulturbarometer
- Respekt
- Albatros-Übung
- Preisausschreiben

Offen für Vielfalt?!

Kulturspezifische Haltungen, die für die westliche Beratung charakteristisch sind

Bitte tauschen Sie sich kurz mit Ihren SitznachbarInnen aus,

welche Ideen Sie dazu haben,

welche kulturspezifischen Haltungen vermuten Sie und welche Stolpersteine könnten dadurch entstehen

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Begrüßung: Vorstellung und Überblick (10.30 Uhr – 11.00 Uhr)

Tag 1 — **Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**

11:00-12:00	Einführung: Zentrale Herausforderungen in Gesellschaft und Schule
12:00-13:00	1. Zum Verständnis von Kultur – Interkulturalität - Transkulturalität
13:00-14:00	Mittagspause
14:00:15:00	2. Diversitywalk durch den Arbeitsalltag: Interkulturelle Checkliste für Schulpsychologen
15:00-15:30	3. Diversitäts- und Identitätskompetenz
15:30-16:00	Pause
16:00-17:30	**4. Interkulturelle Fallberatung I – Praktische Einführung**
17:30-18:00	Abschlussreflexion und Ausblick auf Tag 2

Setting und Ablauf der Interkulturellen Fallberatung

Interkulturelle Fallberatung läuft nach einem bestimmten Muster ähnlich dem der Kollegialen Fallberatung ab. Sie findet in einem Gruppensetting à 6-12 Personen plus einer Moderation statt. Die Moderation kann wechseln.

Die Teilnehmer*innen der Gruppe sollten möglichst regelmäßig teilnehmen, damit sich Vertrauen und Sicherheit aufbauen kann. Ein angenehmer Raum ohne Störungen ist ebenfalls wünschenswert.

Für eine Sitzung werden ca. 2 Stunden anberaumt. Zu Beginn einer Sitzung wird festgelegt, wer die Moderation übernimmt.

Acht Phasen der Fallberatung

Jede Phase kann zwischen 5-15 Minuten dauern

1. In der **ersten Phase** erzählt eine Person (Fallgeber*in) spontan von ihrer schwierigen Situation. Sieversucht dabei ihr Anliegen, weshalb sie diesen Fall einbringt, zu formulieren. Die Gruppe hört aufmerksam zu und hat dabei den Auftrag eigene Gefühle und Reaktionen zu beobachten.

2. **Informationsfragen** oder Fragen, die den Sachverhalt klären, können in der **zweiten Phase** gestellt werden. Es ist darauf zu achten, dass keine Warum-Fragen oder Interpretationen und Bewertungen gestellt werden.

3. In der **dritten Phase**, der **Resonanzrunde**, werden die Teilnehmer*innen aufgefordert in einer Blitzlichtrunde ihre Gefühle, Wahrnehmungen und Beobachtungen bezogen auf die Fallschilderung und das Anliegen der Fallgeber*in mitzuteilen. Möglich ist hier auch, sich mit den verschiedenen Personen zu identifizieren und eine Rückmeldung in der „Ich-als...-Rolle“ zu geben.

Acht Phasen der Fallberatung

4. Fallgeber*in gibt **Rückmeldung**, was sie aus der Resonanzrunde angesprochen hat. Sie überprüft dann ihr Anliegen und kann es bei Bedarf verändern. Die Gruppe hört nur zu.

5. In der **fünften Phase** haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, **Hypothesen** hinsichtlich des Anliegens zu entwickeln. Dabei geht es nicht um Richtig oder Falsch. Je mehr unterschiedliche Sichtweisen mitgeteilt werden, umso größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Fallgeber*in eine, mehrere oder eine Kombination aus den angebotenen Hypothesen für sich nutzen kann.

Die Hypothesenbildung beinhaltet neben der pädagogisch-psychologischen Hypothese die Entwicklung von Hypothesen zu Gesellschaft bzw. Kultur, Migration und zur Schule.

6. **Rückmeldung** der Fallgeber*in (**Phase sechs**) zu dem zuvor Gesagten.

Acht Phasen der Fallberatung

7. Anschließend, erfolgt eine **Lösungsrunde**.

Die Teilnehmer*innen stellen ihre Idee einer Lösung dar. Individuelle Strategien wie kollegiale Interventionen sind denkbar. Eine möglichst breite Vielfalt ist erstrebenswert. Die Fallgeber*in hört abermals nur zu.

8. In der achten Phase äußert sich die Fallgeber*in zu den Lösungen und teilt ihre **Gefühle** und ihre möglichen **nächsten Handlungsschritte** der Gruppe mit.

Wichtig ist hierbei, dass die Lösungsidee und die möglichen nächsten Schritte für die Fallgeber*in und nicht für die Gruppe passen müssen.

Interkulturelle (Fall-) Beratung

Veränderung der Angebotspalette
Interkulturelles Beratungskonzept

Hypothesenbildung Modell von Norbert Kunze (Kunze 1998)

a) psychologische Hypothese

b) kulturspezifische Hypothese

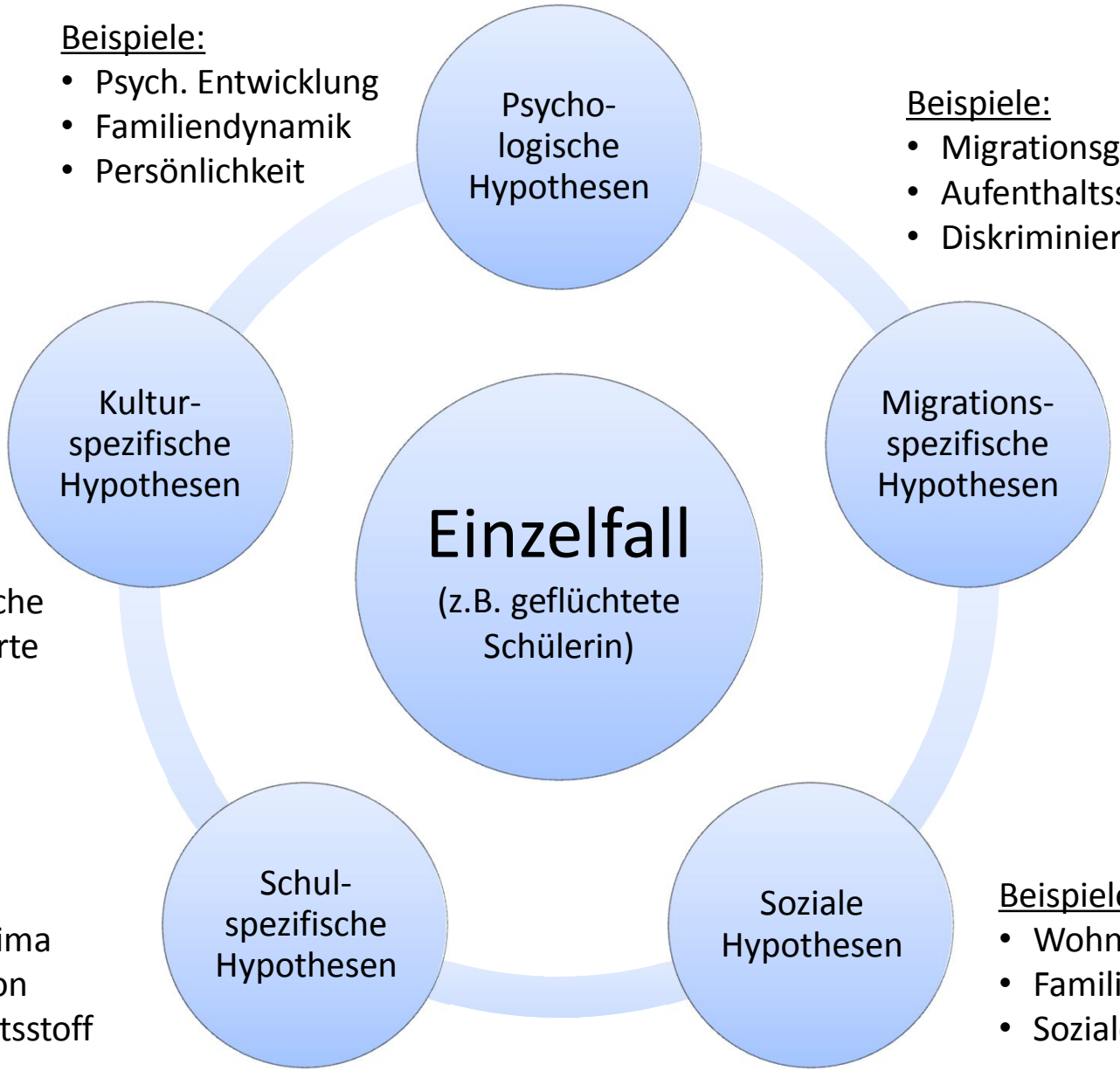
c) migrationsspezifische Hypothese

Erweiterung um

d) schulspezifische Hypothese

e) gesellschaftliche Hypothese

Interkultureller Beratungsansatz (angelehnt an Kunze und Pavkovic)



Beispiele:
- Psych. Entwicklung
- Familiendynamik
- Persönlichkeit

Beispiele:
- Migrationsgeschichte
- Aufenthaltsstatus
- Diskriminierungserfahrung

Beispiele:
- Sprache
- Sitten & Bräuche
- Kulturelle Werte

Beispiele:
- Klassenklima
- Lehrperson
- Unterrichtsstoff

Beispiele:
- Wohnverhältnisse
- Familieneinkommen
- Soziale Netzwerke

Abschlussreflexion und Ausblick:

Übung Kugellager

Einen Innen- und einen Außenkreis bilden

Sich zu zweit gegenüber stehen

Austausch zu folgenden Aussagen:

Abschlussreflexion und Ausblick

Übung Kugellager

Einen Innen- und einen Außenkreis bilden

Sich zu zweit gegenüber stehen

Austausch zu folgenden Aussagen:

Heute hat mir gut gefallen, dass …

Bei dem Modul / der Übung von heute ist mir aufgefallen, dass,…..

Diese Fragen habe ich noch ….

Darüber denke ich noch nach…..

Erste Ideen habe ich für meine Beratungsarbeit: ….

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30	6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie (IW)
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00	8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2 **Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**

09:00-09:30 **Einführung**
Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)

09:30-10:00 5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30 6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie (IW)

10:30-11.00 Pause

11:00-11:30 7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00 8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit

13:00-14:00 Mittagspause

14:00-15.30 Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00 Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Richtlinien für die schulpsychologische Beratungstätigkeit in Hessen

Erlass vom 21. September 2017
II.5 – 540.042.030-00081
Gült. Verz. Nr. 7200

I. Allgemeines

Die Aufgaben der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen ergeben sich aus dem Hessischen Schulgesetz, der Geschäftsordnung für die Staatlichen Schulämter und dem aktuellen Leistungskatalog der Staatlichen Schulämter. Die Tätigkeit der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen umfasst insbesondere die präventive und systembezogene Beratung und die psychologische Beratung von Schulen, Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrern, Eltern und Schülerinnen und Schülern (Hessisches Schulgesetz (HSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 150)). Sie unterstützen hierbei auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden der Psychologie die pädagogische Arbeit primär der öffentlichen Schulen und fördern deren Weiterentwicklung. Schulpsychologische Arbeit befasst sich sowohl mit aktuellen Problemen des Schulalltages (z.B. Leistungsversagen, Ängste, Verhaltensauffälligkeiten, Konflikte) als auch präventiv mit der Gestaltung und Entwicklung von Schule (z.B. Vermeiden von Belastungen, Supervision, Teamentwicklung). Die Schulpsychologinnen und Schulpsychologen beschäftigen sich darüber hinaus auch mit den übergreifenden Themenfeldern Krisenmanagement, Sucht- und Gewaltprävention, Hochbegabung, Migration und Flüchtlingsberatung sowie Teilleistungsstörungen.

Art. 1 [Gleichheit vor dem Gesetz]

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der religiösen und der politischen Überzeugung.

Art. 2 [Allgemeine Handlungsfreiheit; Vorbehalt des Gesetzes]

(1) Der Mensch ist frei. Er darf tun und lassen, was die Rechte anderer nicht verletzt oder die verfassungsmäßige Ordnung des Gemeinwesens nicht beeinträchtigt.

Art. 3 [Leben, Gesundheit, Ehre, Menschenwürde]

Leben und Gesundheit, Ehre und Würde des Menschen sind unantastbar.

Art. 56 [Schulwesen]

(3) **Grundsatz eines jeden Unterrichts** muß die **Duldsamkeit** sein. Der Lehrer hat in jedem Fach auf die religiösen und weltanschaulichen Empfindungen aller Schüler Rücksicht zu nehmen und die religiösen und weltanschaulichen Auffassungen sachlich darzulegen.

(4) **Ziel der Erziehung** ist, den jungen Menschen **zur sittlichen Persönlichkeit zu bilden**, seine **berufliche Tüchtigkeit** und die **politische Verantwortung** vorzubereiten zum selbständigen und verantwortlichen **Dienst am Volk und der Menschheit** durch **Ehrfurcht** und **Nächstenliebe**, **Achtung** und **Duldsamkeit**, **Rechtlichkeit** und **Wahrhaftigkeit**.

Verfassung des Landes Hessen

Vor allem die **Kriege im Nahen Osten** und **Terroranschläge von Islamisten**, die sich auf den **Koran** berufen und für die **wahren Muslime** halten,

aber auch die **Brandanschläge auf Flüchtlingsunterkünfte**, das **Erstarken von Nationalisten und identitären Bewegungen** in ganz Europa und der **Isolationisten** in den Vereinigten Staaten, die sich als **Verteidiger des christlichen Abendlandes** gegen die drohende Islamisierung ausgeben und zum Teil offen antisemitisch sind,

führen dazu, dass in der **Öffentlichkeit** insbesondere

Religion und **Religionszugehörigkeit**

(und weniger **Religiosität, Religionskritik, Transzendenzskepsis** und **Säkularität**)

fast ausnahmslos **im Modus des Konflikts wahrgenommen** werden, zumindest werden vor allem **Religion** und **Religionszugehörigkeit** zunehmend in der Alternative zwischen **Konfliktverschärfung**, **Radikalisierung** und **Gewalteskalation**, und **Gewaltprävention**, gesellschaftlicher **Koexistenz-** und **Integrationsförderung** wahrgenommen.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Indes stellt sich grundsätzlich die Frage

nach der **Vereinbarkeit** oder **Unvereinbarkeit**

religiöser, **transzendenzskeptischer** und **säkularer**
Glaubensformen bzw. Überzeugungen

mit der

plural-verfassten,
rechtsstaatlich-gewaltenteiligen,
demokratischen

Grundordnung unserer Gesellschaft

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Keine Weltfrieden ohne Religionsfrieden!

Starke Behauptung, hoher Anspruch an Religion:

Zu hoch: himmlischer Frieden. Zu wenig: nicht nur Frieden zwischen Religionsgemeinschaften Abwesenheit von Krieg versus Heil und damit Frieden erst bei Gott im Jenseits nach dem Tode (Gott=Frieden oder Frieden im emphatischen Sinne letztlich abhängig von Gott, Unterscheidung von irdischem und himmlischem Frieden notwendig)

Globale und regionale Krisen (Erderwärmung, Finanzkrise, Verschuldung und Staatenkrise, Kirchenkrise, Missbrauch von Kindern, Nahostkriege, Flüchtlingskrise, Brexit, EU-Krise und Re-Nationalisierung in Europa, America First, Globalisierungsverlierer etc.) aus der Perspektive der Religionspolitologie und Politischen Philosophie: nicht nur um ökologische, wirtschaftliche, soziale, politische, religiöse oder kulturelle Krisen, nicht nur um Verantwortung der Religionsgemeinschaften für den interreligiösen Dialog und den Frieden zwischen ihnen, sondern um die **Bedeutung und Verantwortung des Glaubens und der Religiosität (oder der Religionskritik, der Negation des Glaubens und der Säkularität) der Bürger im Hinblick auf Ursachen, Dramatisierung oder Verharmlosung und Bewältigung aktueller Krisen**.

Wer die Religiosität (oder die Abwendung von vorherrschenden oder tradierten Glaubensformen) der Bürger verkennt, kann die Ursachen aktueller Krisen nicht erkennen. Krisenbetrachtung ohne Beachtung von Religiosität und Religionsskepsis nur eine symptomatisch-oberflächliche Betrachtung der Krisen. Es geht um Förderung oder Gefährdung des lokalen wie globalen Mit- und Nebeneinanders durch die Religiosität (oder durch die Negation der Religion) der Bürgerinnen und Bürger.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Globalisierung und Digitalisierung führen zu einem Wandel der seit jeher polarisierenden Haltung zur Religion:

1. Von der Religion zur Religiosität

→Ent- und Verweltlichung (Vermenschlichung, Vergesellschaftung und Naturalisierung) der Religion
→ Schwanken zwischen Über-/Unterschätzung der menschlichen Handlungsmöglichkeiten

Universalistische Entgleisung der Religiosität:

Universalistische Religiosität = Heilige Einfalt (Oliver Roy) → Dekulturation der Religiosität
Wenn einfältige Erweckungs- und Erlösungsreligiosität aktivistisch wird, dann besteht immer die Gefahr der Politischen Religiosität, z.B. durch Islamisten: nicht nur Abwertung und Abwendung von Kultur und Welt, sondern Ablehnung bis hin zur Vernichtung von Andersgläubigen und vermeintlich Ungläubigen.

Die religiöse Selbstüberschätzung: der Glaube an die Gottgleichheit der eigenen Seele und Übereinstimmung des eigenen Willens mit dem Willen Gottes verführt die Gläubigen zur Suche nach Sündenböcken, die für die nach wie vor existierenden physischen, moralischen und metaphysischen Übel in der Welt verantwortlich gemacht werden, die von denjenigen, die sich selbst vergotten, besonders intensiv erfahren werden.

Partikulare Entgleisung der Religiosität:

Vergesellschaftung / Ethnisierung der Religiosität:
National-Religiosität: Glaube an die Gottgleichheit des eigenen Kollektivs führt zur Ablehnung anderer Religionen, Kulturen und Nationen

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

2. Von der Religionskritik und Religionsskepsis zur Ablehnung aller Religiosität

Ausbildung von impliziter Religiosität durch Überschätzung der Innerweltlichkeit

→ Verabsolutierung von Mensch, Gesellschaft, Geschichte und/oder Natur

→ Über- oder Unterschätzung der menschlichen Handlungsmöglichkeiten

Universalistische Entgleisung der Säkularität:

Hypermoralität: Überschätzung von Moral und Ethik gegenüber Interessen und Leidenschaften

Partikulare Entgleisung der Säkularität:

Wirtschaftschauvinismus: Überschätzung von Interessen gegenüber Moral, Ethik und Recht, Überbewertung von Meinungsfreiheit und vermeintlichem Volkswillen gegenüber Verfassung und Recht. Politikverdrossenheit und Hass auf Flüchtlinge resultieren aus Überschätzung und Überforderung der Politik, aus der impliziten, daher unerkannten Religiosität, kurzum: aus enttäuschter Liebe bzw. Überschätzung gesellschaftlicher Anerkennung.

Geflüchtete:

Überschätzung des westlichen Wohlstands,

Unterschätzung religiöser und ethischer **Voraussetzungen**, die den Wohlstand erst ermöglichten

Eine der Folgen:

Konflikte zwischen Identitären, Islamophoben und Islamisten – Internationalisten und Isolationisten

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Bürgerliche Exzellenz

Ansprüche der plural verfassten, rechtsstaatlichen, auf Gewaltenteilung und Gewaltmonopol fußenden Demokratie an bürgerliche Trefflichkeiten und Tugenden sind sehr hoch:

Stets erforderlich:

Abwägen zwischen **Verantwortung vor Gott** und **den Menschen**, **Freiheit**, **Gleichheit** und **Solidarität**.

Stete Beachtung des **Vorrangs der Würde des Einzelnen vor dem Volk**,

von dem alle Gewalt ausgeht, die vom Volke in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt wird (§20), **Spannungen zwischen Grundwerten, Würde und Volkswille sowie Selbstbehauptung plural verfasster Demokratien in multipolarer Welt(un)ordnung gegenüber Autokratien und Diktaturen**

Voraussetzung / Keimzelle aller Gewaltenteilung:

Unterscheidung zwischen irdischer und göttlicher Gewalt

Entgleisungen, d.h. Verfassungs- und Demokratiefeindschaft, entstehen selten aus Boshaftigkeit oder reinem Hass, sondern aus Vereinseitigung + Verabsolutierung einzelner (Verfassungs)-Werte

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Bürgerliche Kompetenz I

Politische Herrschaft oder Gewalt des Volkes
in Deutschland auszuüben, sollte bedeuten,
dass Herrschende sich durch den
Geist, die **Grundrechte** und **Grundprinzipien**
des **Grundgesetzes**
beherrschen lassen.

Nur wer sich selbst beherrschen kann, sollte über andere herrschen.
Die Fähigkeit zur **Selbstbeherrschung**
ist die **Kardinaltugend** bürgerlicher Kompetenz

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Bürgerliche Kompetenz II:

Konflikt- und Kompromissfähigkeit

Vermögen, im Alltagsleben politische **Konflikte**, die
nicht allein situativ begründet sind, **sondern immer auch aus**
nicht aufhebbaren, aber dennoch deutlich reduzierbaren Spannungen
zwischen verschiedenen

Grundwerten und **Interessen**

in wie außer uns resultieren,
erkennen und mit ihnen umgehen können,
ohne diese vollständig aufzuheben oder gänzlich zu verleugnen.

Letzteres kann als das praktische Vermögen bezeichnet werden, stets
erneut vorläufige **Kompromisse** jenseits von vorschnell
harmonisierender Konsenssucht und
diesseits von **polarisierender Dissens- und Streitsucht**
suchen, schließen und tragen zu können.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Zu Europa gehören Jerusalem, Athen, Rom und Paris, aber auch Ausschwitz:
Europäische Exzellenz: Zivilisierter Streit zwischen Jerusalem, Athen, Rom und Paris:
Abwägen zwischen Religion, Philosophie, Politik und sozialer Frage; Ökologie, Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Religiosität
Ablehnung von Fatalismus und Fanatismus

Verfassungspatriotismus erforderlich:
Education sentimental: Abwägen zwischen Religiosität und Moral, Recht und Interessen
Beispiel Integrationskursergänzung: ausgehend von Lebensformen, Lebenswelt und Zielen
Sensibilisierung der Neubürger für Rangordnung, Pluralität und Abwägungsprinzip der Grundwerte
Aber Grenze des Patriotismus: kein Gesinnungsterror und Zwang: Würde und Wettbewerb

Globale Verantwortung:
1. Gewaltenteilung zwischen irdischer und göttlicher Gewalt, Religion und Politik
2. Gewaltmonopol vor Anarchismus
3. Rechtsstaatlichkeit vor Demokratie
4. Demokratie vor pluraler Verfassung
5. Philosophische Vernunft und plurale Verfassung, Gesetzesherrschaft/Rechtsstaatlichkeit und Gewaltenteilung sowie Demokratie selten, daher kein Welteinheitsstaat, sondern Subsidiarität und Staatenpluralität in der UNO/Weltgesellschaft

Religiös-politische Integration = lebenslanges Streben nach bürgerlicher Exzellenz, d.h. Abstimmung zwischen Gottes- und Weltbürgerschaft, europäischer und deutscher Bürgerschaft: Integration erfolgt vor Ort, in der Kommune: Erforderlich nicht nur politische administrative Steuerung der Integration durch KI (= Kommunale Integrationszentren), sondern Organisation eines zivilisierten Wettstreits der Glaubensformen, Weltsichten und Wertorientierungen vor Ort durch zivilgesellschaftlich organisierte **Interkulturelle und Interreligiöse Bildungszentren kommunaler Integration**

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Lebendige Verfassungskultur statt Leitkultur

in Deutschland dringend erforderlich,

weil in unserer Gesellschaft,
die durch anwachsende Polarisierungen
zwischen Internationalisten und Nationalisten in der Mitte sowie
Identitären, Linksextremisten und Islamisten an den Rändern gekennzeichnet ist,
sich nach wie vor **kein Kompromiss** im Hinblick auf die Frage abzeichnet,
ob wir einer **deutschen Leitkultur** bedürfen und falls ja,
worin diese denn bestehen sollte.

Lebendige Verfassungskultur =

Zivilisierter

Wettbewerb der Weltsichten und Wettstreit um Werte

unter den gläubigen, andersgläubigen und nichtgläubigen Bürger*innen
um die Vor- und Nachteile religiöser wie säkularer Selbstdeutungen.

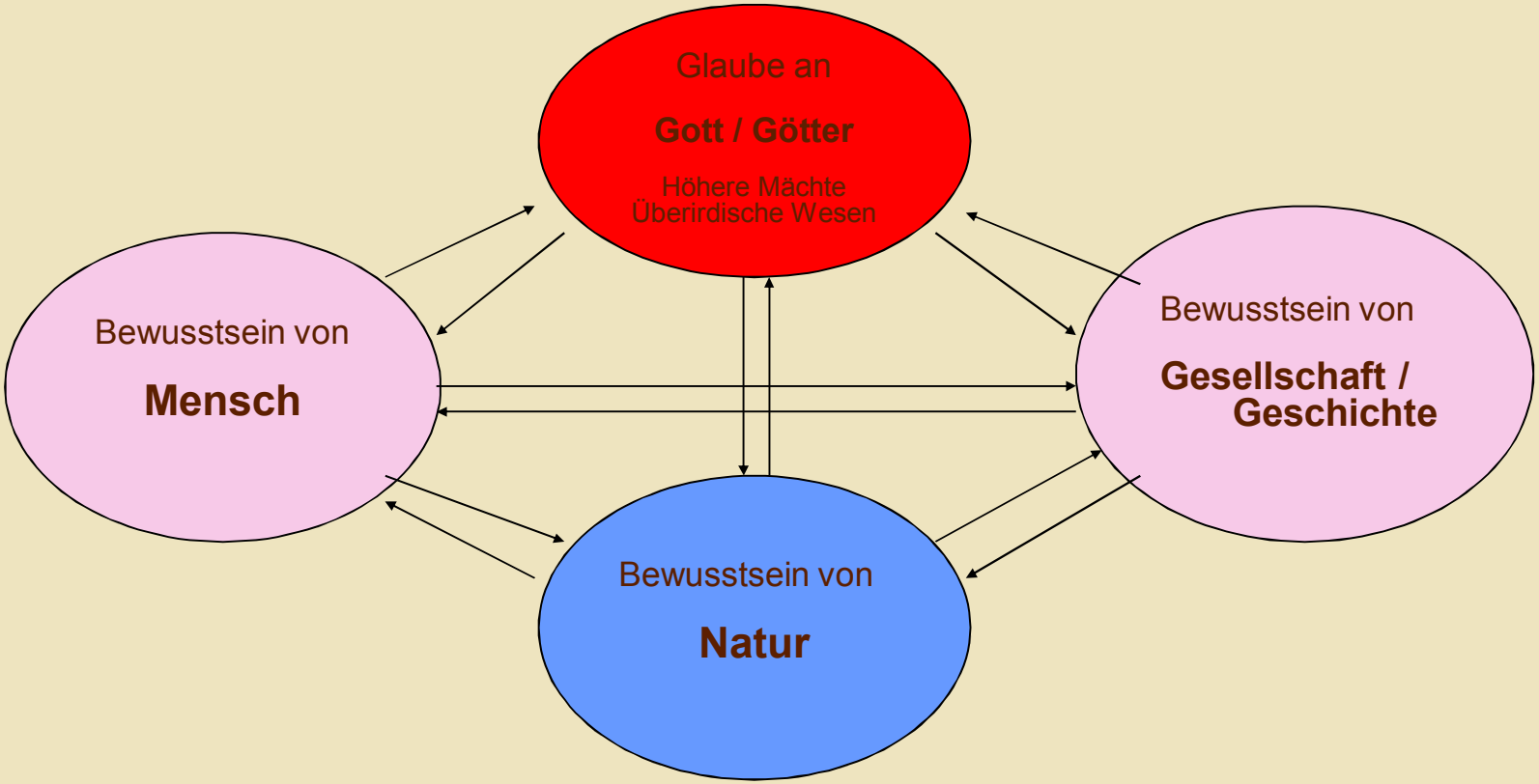
Inhalte der deutschen Verfassungskultur wären dabei einfache Fragen:
Sowohl die Fragen danach, **welche Inhalte verschiedener Glaubensformen**,
als auch die Fragen danach, **welche Gehalte verschiedener säkularer Orientierungen**
unserer **plural verfassten Demokratie** **förderlich** und welche ihr **abträglich** sind.

Der zentrale Bezugspunkt der Verfassungskultur ist damit unsere Verfassung.

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

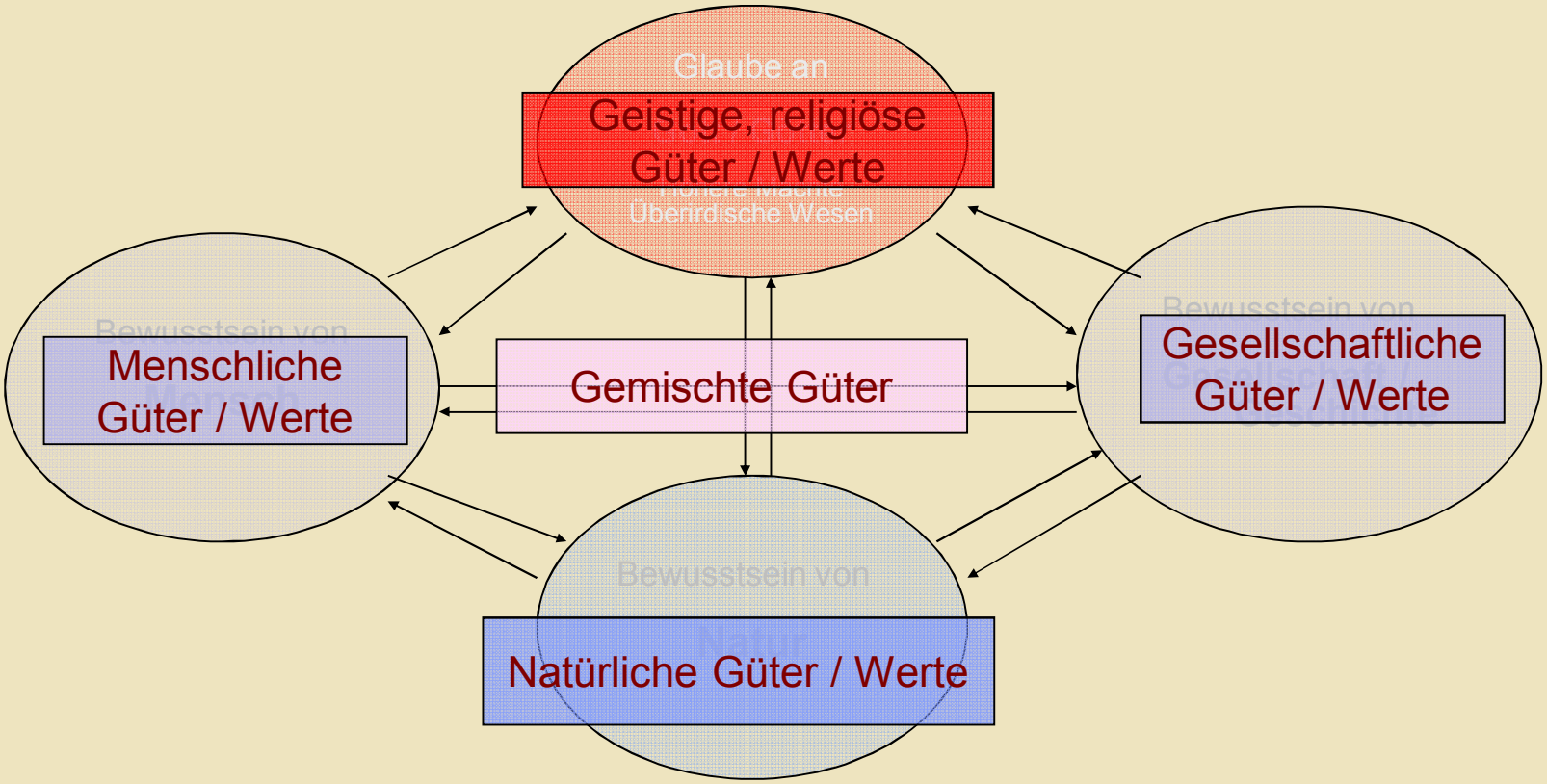
Glaubensformen und Weltsichten:

Religiosität / Glaube (oder deren Negation)
und das Bewusstsein von Mensch, Gesellschaft/Geschichte und Natur



© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

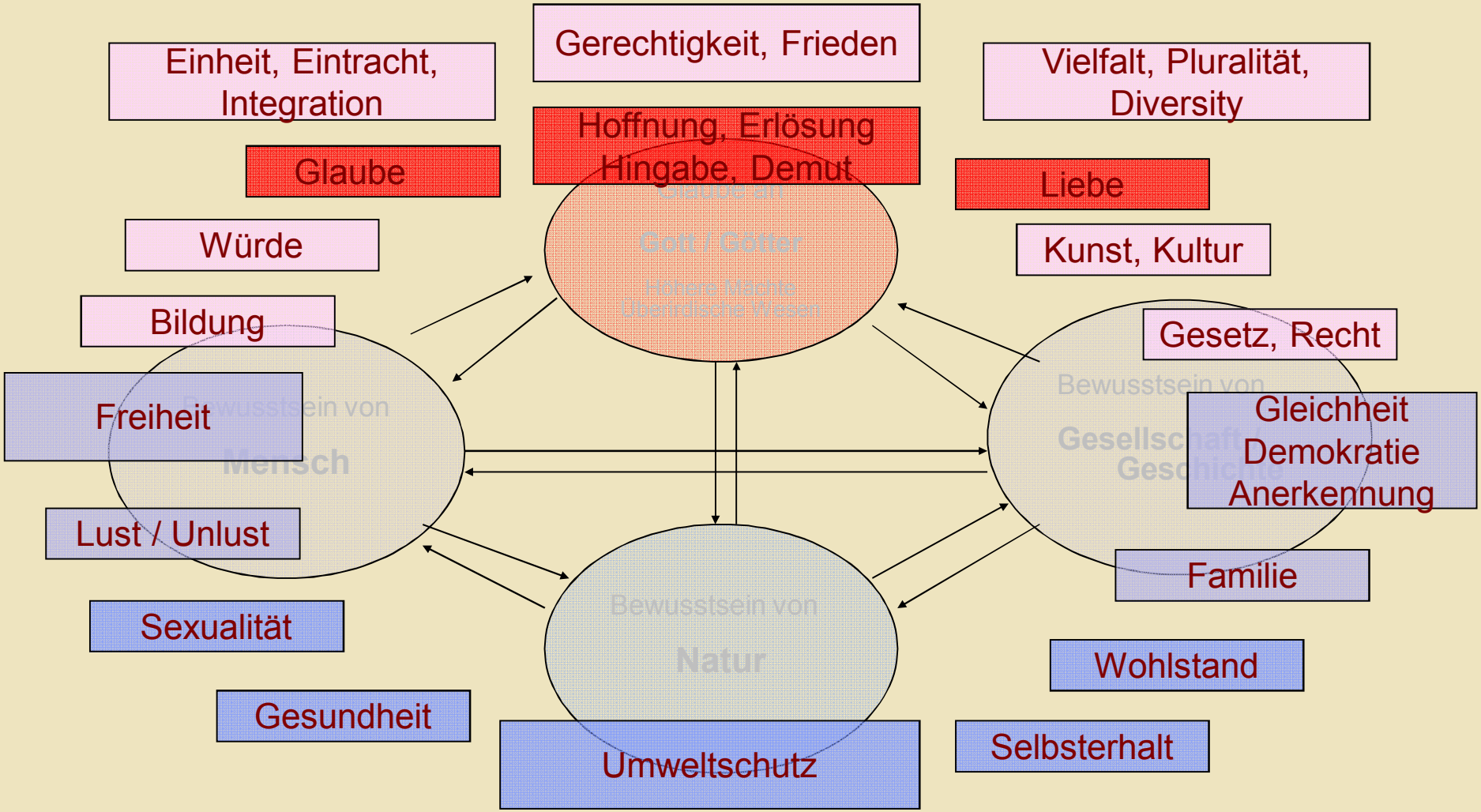
Wertorientierungen



© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen
Offen im Denken

Wertorientierungen

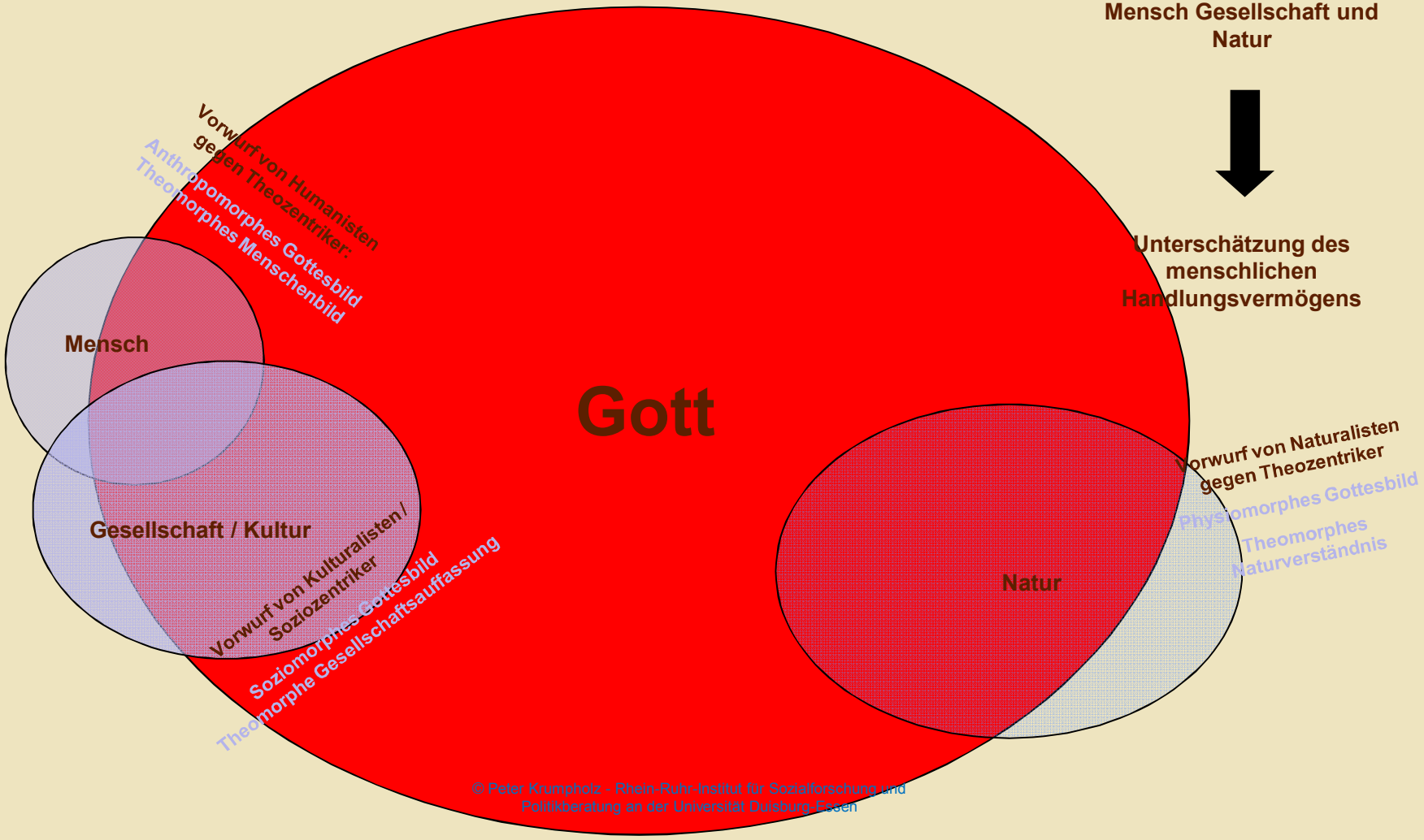


© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Theozentriker

Tendenz zur Ausblendung und / oder Divinisierung von Mensch Gesellschaft und Natur

Unterschätzung des menschlichen Handlungsvermögens



© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Pantheist

Immanentisierung von Transzendenz

Vergottung von Mensch, Gesellschaft und Natur

Einheit von Gott und Welt, Mensch und Gesellschaft

Gottes- / Einheits- / Größenwahn

Glaube an die Übereinstimmung des eigenen Willens mit dem Willen Gottes

Naivität durch Ausblendung, Tragik durch Dramatisierung innerweltlicher Übel?

Extremes Schwanken zwischen Unterschätzung als Mensch und Überschätzung als Gott

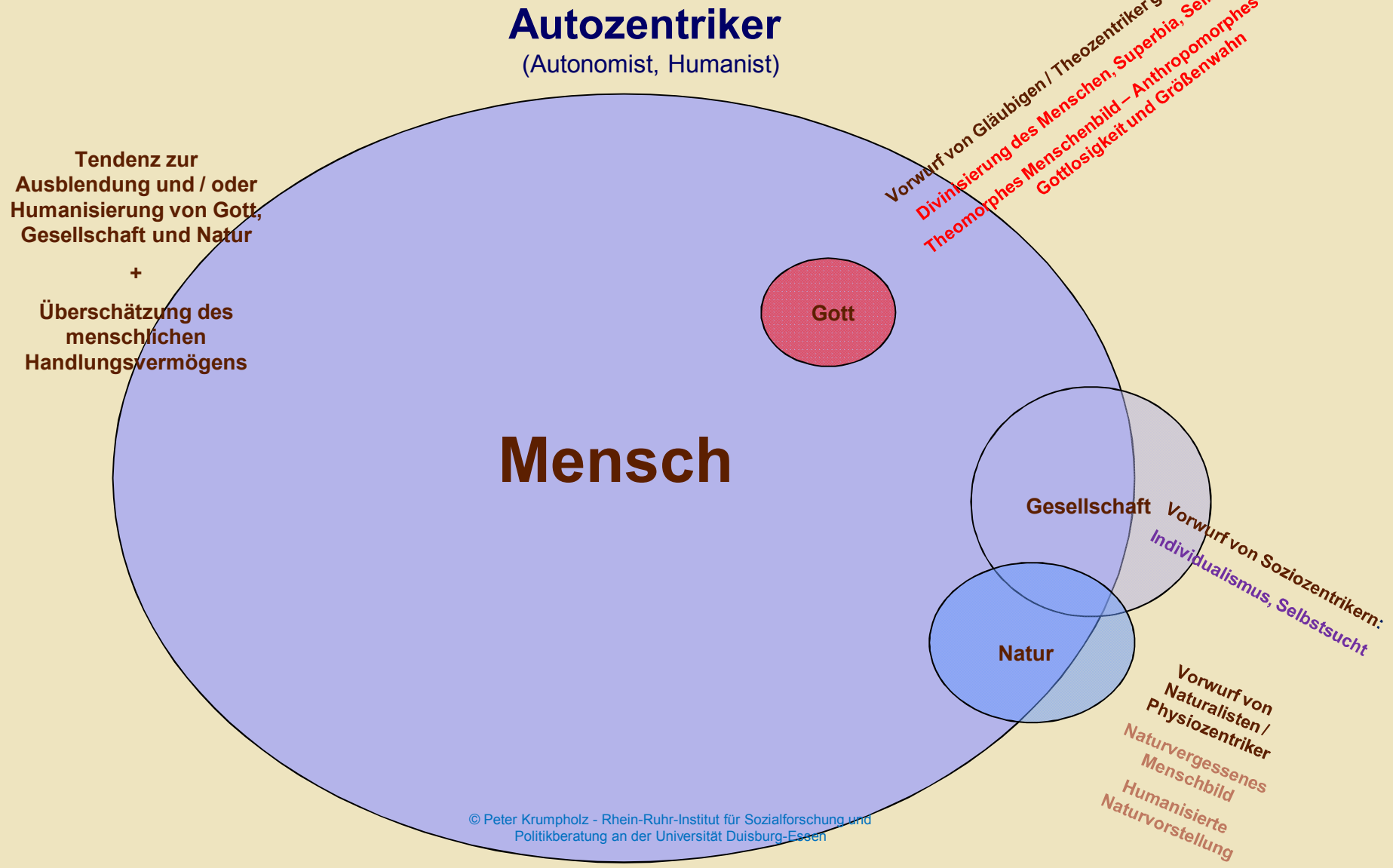
Generelle Über-/Unterschätzung des menschlichen Handlungsvermögens

und damit auch von Religion, Politik, Kultur, Wirtschaft etc. !

Metaphysik des Bösen

Verortung des Bösen in anderen Menschen und Kollektiven

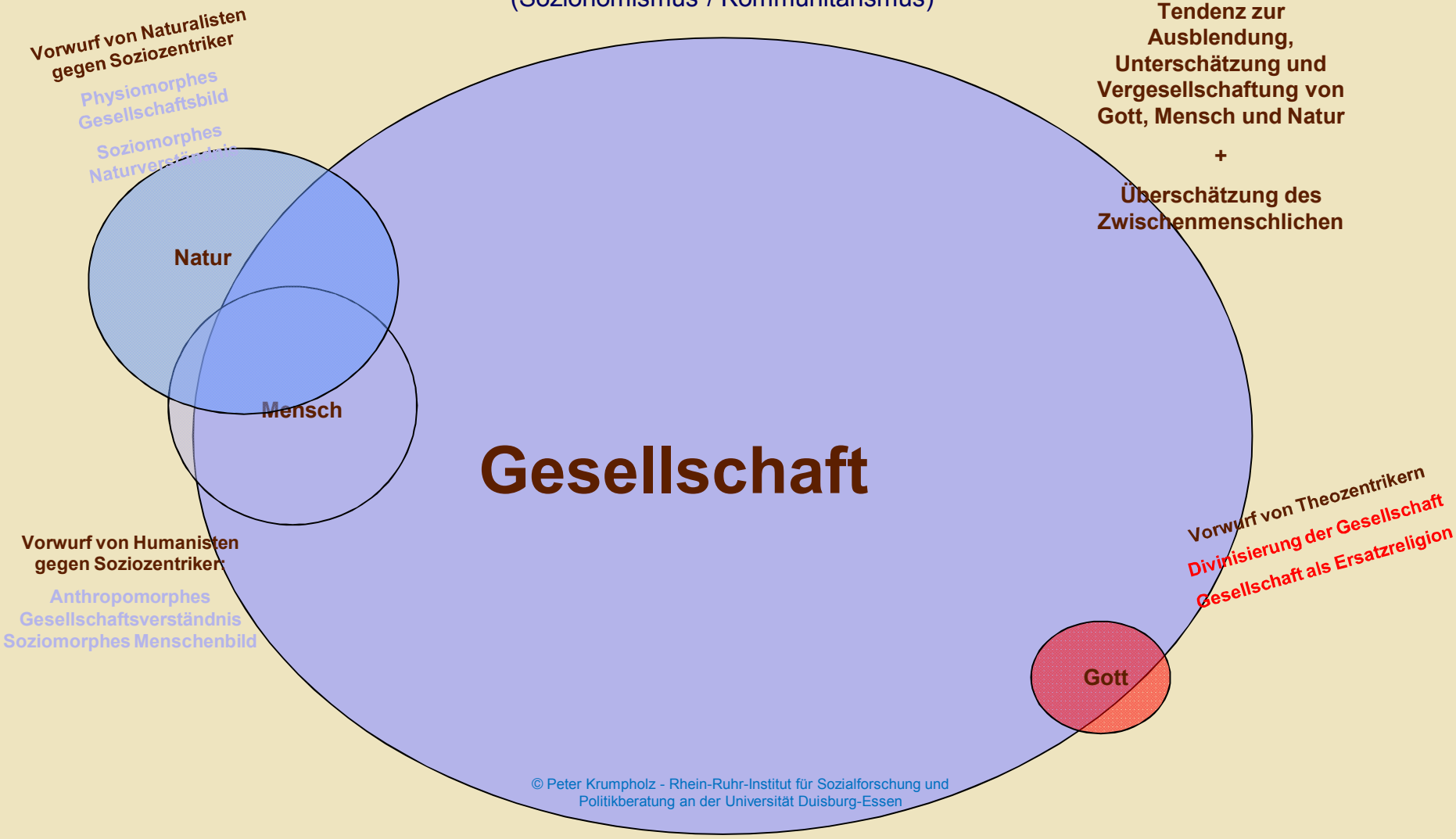
© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen



© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Soziozentrische Weltdeutung

(Sozionomismus / Kommunitarismus)



© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

Radikalisierungen / Extremismen / kulturelle Konflikte

resultieren aus

Wahrnehmung

Über- oder Unterschätzung

Offenheit oder Geschlossenheit

des Verhältnisses von

Gott

Mensch — Gesellschaft

Welt

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Radikalisierungen / Extremismen

resultieren aus

1. aus der

Immanentisierung von Transzendenz oder Transzendierung von Immanenz

d.h. entweder aus radikaler / extremer

Entweltlichung oder Verweltlichung des Glaubens an Gott / Götter

oder aber aus radikaler / extremer

Verabsolutierung oder Negation von Mensch, Gesellschaft oder Welt / Natur

Etwas wird mit Allem oder Nichts verwechselt

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Radikalisierungen / Extremismen

resultieren aus

2.

Polarisierung von / zwischen

Glaube und Unglaube / Säkularität

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Radikalisierungen / Extremismen

resultieren aus

3.

Kollektivierung oder Personifizierung

von Glaube und Unglaube / Säkularität

Kollektivierung durch Ethnisierung, Kulturalisierung oder Religionisierung, z.B. durch Christianisierung oder Islamisierung, Abwertung von Vielfalt und Pluralität, Überschätzung von Gleichheit, Identität, Gemeinsamkeit, Einheit und Zusammenhalt

Personifizierung durch radikale Individualisierung von Konflikten, Überbetonung von Freiheit und Vielfalt und Abwertung von Gleichheit, Gemeinsamkeit, Einheit, Zusammenhalt

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Radikalisierungen / Extremismen

resultieren aus

4.

Positiver Selbst- und negativer Fremdbestimmung

von Kollektiven entlang der Unterscheidung von

Glaube und Unglaube / Säkularität

© Peter Krumpholz - Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen – Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	**5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in**
10:00-10:30	6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie (IW)
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00	8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Übung

„Mein Lieblingsblocker in der Konflikt-Beratung“

Gesprächssituation im Rollenspiel:

Berater*in

Klient*in

- **Was kann die Berater‘in tun, damit die Klient*in/nen sich abgelehnt fühlen**
- **Berater*in versucht alle Stolpersteine, die es geben könnte, zu nutzen!**

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30	**6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie**
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00	8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Was ist ein Konflikt?

1. **schwierige Situation** infolge des Aufeinanderprallens unterschiedlicher Interessen, Forderungen oder Meinungen

2. bewaffnete Auseinandersetzung. (wikipedia)

“Konflikte zeichnen sich dadurch aus, dass die eigenen Wünsche und Interessen hinter verhärteten Standpunkten verdeckt bleiben.“ (Harald Pühl)

Konflikte sind weder wünschenswert, noch abzulehnen, sondern einfach unvermeidbar.

Konflikt nach Glasl

Glasl definiert wie folgt:

Ein sozialer Konflikt ist eine Interaktion (ein aufeinander bezogenes Kommunizieren oder Handeln) zwischen Aktoren (Individuen, Gruppen, Organisationen ...), wobei wenigstens ein Aktor Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen mit dem anderen Aktor (anderen Aktoren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Aktor (die anderen Aktoren) erfolgt.

Konfliktstufen nach Glasl

Konfliktverhalten:

Es gibt 2 extreme Grundhaltungen:

- **Konfliktscheu**:

Fluchttendenz , Person räumt das Feld , Ordnet eigene Interessen denen der anderen unter, wertet sich selbst ab , ist ängstlich

- **Streitlustig**:

Aggressionstendenz , Person walzt andere nieder, verletzt und beleidigt andere, verfolgt nur Einzelinteressen, ist egozentrisch, überheblich ist draufgängerisch

Konfliktverhalten

Konfliktscheu:

Konflikte kosten nur Kraft

Konflikte zerstören

Konflikte machen mir Angst

Konflikte sind im Grunde nicht lösbar

Streitlustig:

In Konflikten erlebe ich mich selbst!

Sie steigern meine Vitalität! Nur durch Chaos entsteht etwas Neues. Konsens ist Illusion.

Konfliktverhalten:

Konfliktfähig/ Konfliktfest

Aggressionen sind Energien: ich leite sie positiv um!

Konflikte helfen sich von Altem zu lösen.

Unterschiede sind lebensnotwendig, das Arbeiten an Differenzen bereichert

Konfliktverhalten ist individuell unterschiedlich!

Konfliktarten/ Konfliktursachen

4 Konfliktarten (PK einfügen)

Wertekonflikte:

Die Wertehaltung der Parteien ist unterschiedlich, so dass sie völlig unterschiedlich werten und gleiche Werte unterschiedlich gewichten.

Soziale Konflikte/ Beziehungskonflikte

Es wird zwar eine Sache vorgeschoben, aber die Differenzen liegen in der Person des Anderen.

Sachfragen- und Verteilungskonflikte:

Die Konfliktparteien akzeptieren sich grundsätzlich, sind aber in Sachfragen unterschiedlicher Meinung.

Kompetenzkonflikte/ Strukturkonflikte:

Es besteht ein Kompetenzgefälle zwischen den Konfliktparteien bezüglich Wissen und Erfahrung oder bezüglich Ressourcen (asymmetrischer Konflikt).

Eine erfolgreiche Konfliktbearbeitung hat zur Folge, dass im System Schule für alle beteiligten Personen eine positive Entwicklung stattfindet, während eine negativ verlaufende Konfliktbearbeitung oder aber keine Konfliktbearbeitung zu einer zunehmenden Eskalation führt und damit auch zu Gewalt führen kann. (HAESKE)

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30	6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	**7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)**
11:30-13:00	8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

Umgang mit (kulturellen) Konflikten in der schulpsychologischen Beratung

Konfliktverhalten

Bitte erinnern Sie sich kurz an einen (kulturellen) Konflikt im schulpsychologischen Kontext aus der letzten Woche

- Welcher Konflikttyp (Konfliktscheu, streitlustig, konfliktfest) sind Sie? Bitte überlegen Sie kurz für sich!
- Ist Ihr Konfliktverhalten gleich, variiert es je nach Situation, je nach Konfliktpartner?

Tauschen Sie sich mit Ihrem Sitznachbarn rechts aus

Formen der Konfliktlösung

6 Grundmuster (G. Schwarz)

1. Flucht
2. Vernichtung
3. Unterwerfung/ Unterordnung => evtl. Richterspruch
4. Delegation
5. Kompromiss=> Mediation, Schlichtung
6. Konsens => Mediation
7. *Überordnung / Durchsetzen (IW, PK)*

=> Mediation, Schlichtung, Gericht, Versöhnung, Vermittlung

Konfliktmanagement

Primäres Ziel von **Konfliktmanagement** ist eine systematische Auseinandersetzung mit Konflikten zur Reduktion von Konfliktkosten.

Ziel ist nicht Konfliktfreiheit, sondern ein befriedigender Umgang mit Konflikten.

Konfliktmanagement meint die konstruktive Bewältigung von Konflikten und den Aufbau hierbei förderlicher koordinierter Strukturen. (Dirk Kron)

Konfliktmanagment

Definition

- Maßnahmen zur Verhinderung einer Eskalation oder einer Ausbreitung eines bestehenden Konfliktes
- Feststellung, Steuerung und Regelung von Konflikten durch spezifische Handhabungsformen, etwa Verhandlung, Vermittlung, Schlichtung einschließlich Zwangsschlichtung (Gabler Wirtschaftslexikon)
- Konfliktmanagement meint die konstruktive Bewältigung von Konflikten. Und den Aufbau hierbei förderlicher koordinierter Strukturen (Konfliktmanagement Dirk Kron)

Konfliktmanagement

Es gibt grundsätzlich drei Lösungsmöglichkeiten für Konflikte:

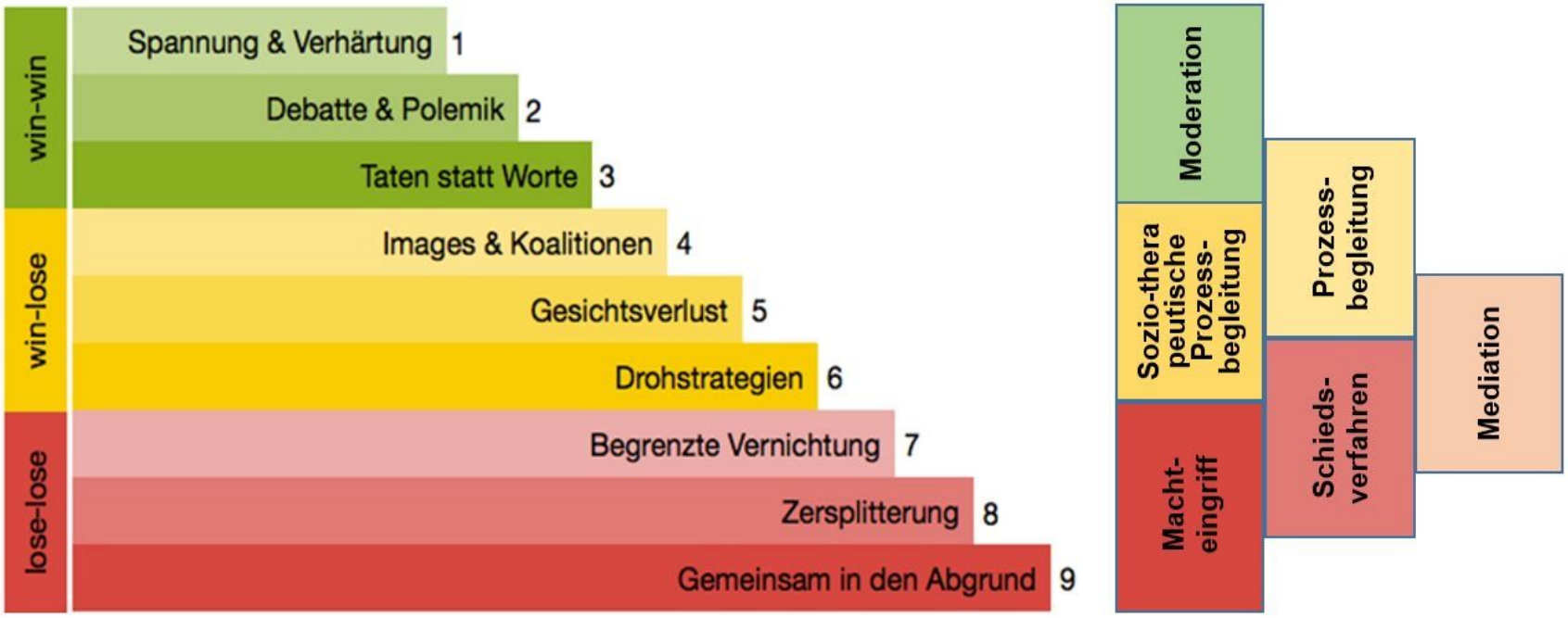
Gewinner/in-Verlierer/in

Verlierer/in-Verlierer/in

Gewinner/in-Gewinner/in

Ziel ist es, Lösungen zu suchen, bei der alle gewinnen können.

Konfliktklärung nach Glasl



Konfliktmanagement

Die Geschichte von der Orange

Zwei Personen streiten sich um eine Orange. Beide wollen sie unbedingt haben, das Tauziehen geht hin und her. Die Auseinandersetzung eskaliert, keiner will nachgeben. Endlich einigen sich beide doch auf einen Kompromiss.

Wie wird der aussehen?

Konfliktmanagement

Die Geschichte von der Orange

Interessen /Bedürfnisse?

Die eine Person wollte einen Obstsaft pressen, die andere wollte einen Kuchen backen und benötigte dafür ausschließlich die Schale der Orange. Wäre zumindest eine der beiden Personen in Sachen Konfliktmanagement geschult gewesen, so hätte sich eine für beide Seiten erheblich bessere Lösung gefunden: Einer bekommt die komplette Schale, der andere das gesamte Fruchtfleisch.

Interkulturelle Konflikte

Wurzeln für Konflikte liegen in unterschiedlichen
Wahrnehmungen,
Interpretationen,
Absichten oder
Ausdrucksformen,
die alle kulturell geprägt und
individuell unterschiedlich sind

Interkulturelle Konfliktlösung Anerkennung

Konfliktananlyse: Faktoren eines Konflikts

welche Faktoren, welche Rahmenbedingungen und welche Interessen haben eine Bedeutung in diesem Konflikt (Soziale Schicht, (politische) Ausgrenzung, Geschlecht, Minderheiten und Mehrheiten etc.)

Human Needs Theorie (John Burton)

fünf Identitätsbedürfnissen:

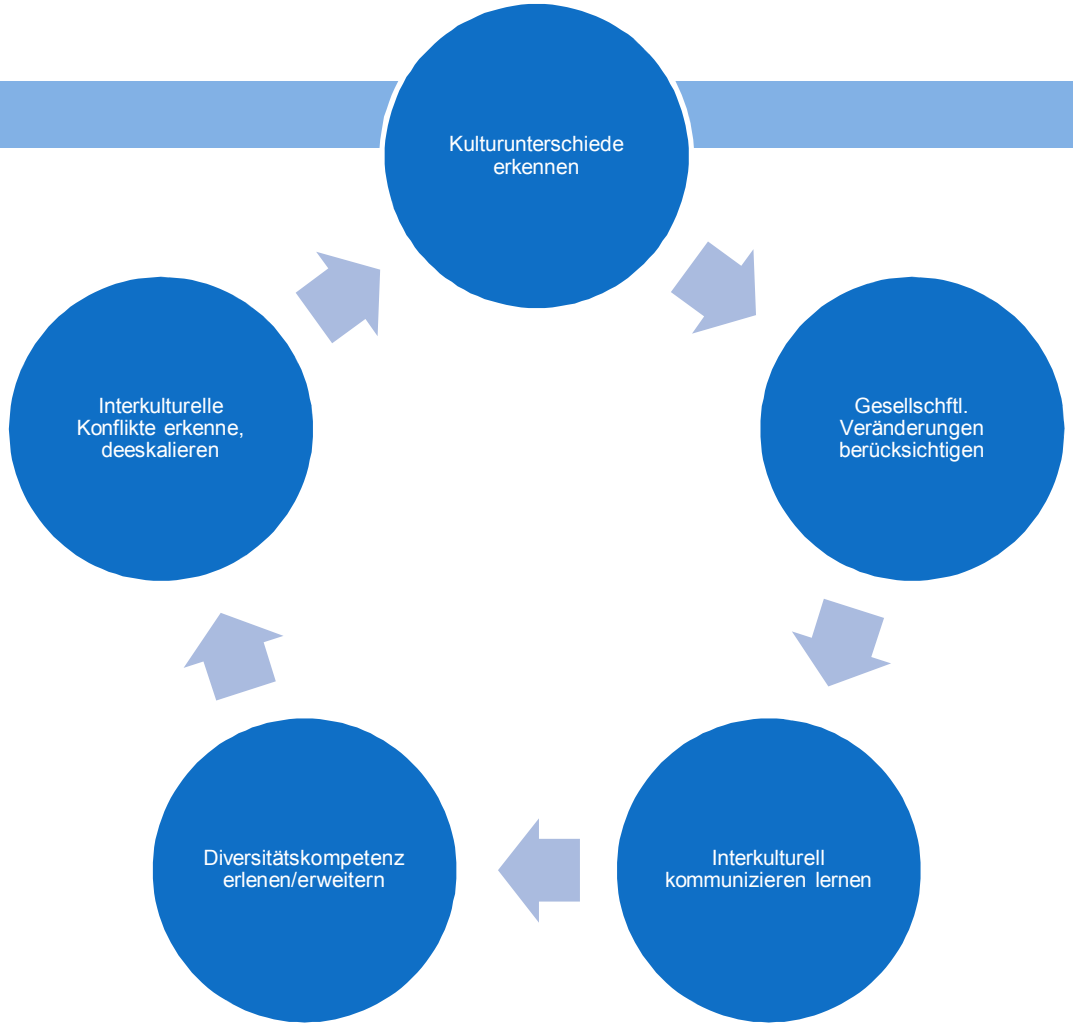
- dem Bedürfnis nach Sicherheit,
- dem Bedürfnis nach Anerkennung,
- dem Bedürfnis nach Sinn,
- dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit und
- dem Bedürfnis nach Wirksamkeit.

Identitätsarbeit und Dynamiken wahrnehmen

Ansatz, der zu längerfristiger Kooperation und mehr Selbstbewusstsein führt

sich bewusst zu werden, welchen Identitätsgruppen wir angehören.

IK Konfliktmanagement



Einladung zu einer Übung

Power-Flower

Kopiervorlage ausfüllen

In Kleingruppen à 3 Personen austauschen

Mögliche hilfreiche Ansätze

- Multidisziplinäre Interkulturelle Fallberatung/ Vernetzung
- Gewaltfreie Kommunikation
- Neue Autorität
- Magic Circle

Mögliche hilfreiche Ansätze

- Gewaltfreie Kommunikation

Grundannahmen der GfK

In der GFK ist es wichtig, dass die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt sind und, soweit es geht, auch erfüllt werden

Begründer Marshall Rosenberg

Humanistische Therapie

Mahatma Gandi

Von Wölfen und Giraffen

Wolf = Symbol für die gewalt- haften Anteile in der Sprache

Wolfsprache ist die Sprache der...

- Urteile, Analysen, Schuldzuweisungen...
- des Leugnens der Verantwortung für die eigenen Gefühle und Handlungen
- Festschreibungen und Beurteilungen (statisch)

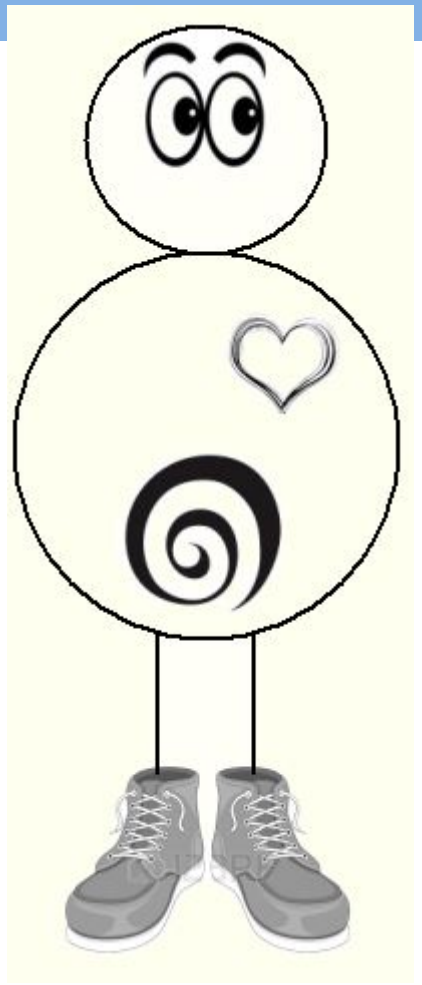
Von Wölfen und Giraffen

Giraffe = Wappentiere der GfK, Landtiere mit dem größten Herzen

Giraffensprache ist die Sprache der Wahrnehmungen, Gefühle und Bedürfnisse

Giraffensprache ist dynamisch

Die vier Schritte der GfK



Beobachten / Wahrnehmen

Gefühle

Bedürfnisse

Bitte / Strategie

4 Schritte der GFK

1.Beobachtung:	**Eine konkrete Handlung eines Menschen beschreiben, die einem nicht guttut. Dabei das Verhalten nicht bewerten.**
2. Gefühl:	Wie fühle ich mich, wenn ich dieses Verhalten beobachte?
3. Bedürfnis:	Die Wünsche formulieren, die hinter diesen Gefühlen stecken.
4. Bitte:	Eine konkrete Handlung erbitten.

Hilfreiche Ansätze GFK

Interkulturelle Konfliktlösung/ Mediation von Wölfen und Giraffen

In welchen Bereichen ist interkulturelle Mediation einsetzbar?

überall dort, wo Konflikte gewaltsam gelöst werden oder sich die Fronten verhärten

Was sind interkulturelle Konflikte?

Alle Konflikte, in denen Menschen oder Gruppen von Menschen mit unterschiedlicher kulturelle Zugehörigkeit verstrickt sind

Arbeitsdefinition:

Wenn die Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt und der Prozess mit angemessenen Kenntnissen und Methoden gestaltet wird, dann sprechen wir von interkultureller Mediation. (Fachgruppe Interkulturelle Mediation im Bundesverband Mediation e.V.)

Was ist hilfreich an interkult. Mediation?

- Je mehr Menschen ihre eigenen kulturellen Regeln und Normen kennen und einen Begriff von der Möglichkeit des eigenen Fremdseins gebildet haben, desto mehr Menschen können selbst dazu beitragen, dass interkulturelle Konflikte geeignete Behandlung erfahren – und nicht in chronische oder akute Spannungen und Schlimmeres übergehen.
- Unterstützung der Konfliktparteien

Mögliche hilfreiche Ansätze

- Multidisziplinäre Interkulturelle Fallberatung/ Vernetzung
- Gewaltfreie Kommunikation
- Neue Autorität
- Magic Circle

Neue Autorität in der Schule

Pädagogische Präsenz
und
Gewaltloser Widerstand

Was bedeutet „Neue Autorität“?

- Abgrenzung zur traditionellen Autorität & Abkehr von Gewalt und „Gehorsamkeit“
- Kommt aus Israel: Prof. Haim Omer
- Zuerst für das Elterncoaching entwickelt
- Später auch für Schulen, Sozialpädagogik usw.

Neue Autorität in der Schule

Ein pädagogisches Konzept von Haim Omer

- geboren 1949 in Brasilien
- Professor für Klinische Psychologie an der Universität in Tel Aviv
- Hauptarbeit ist die Unterstützung von Eltern mit Kindern, die stark herausfordendes und dominanzorientiertes Verhalten zeigen.
- Integration des gewaltfreien Widerstands nach Mahatma Gandhi und Martin Luther King in die pädagogisch-therapeutische Arbeit
- Definition eines neuen Autoritätsbegriffs

Neue Autorität in der Schule

Alte Autorität	Neue Autorität
Distanz und Furcht	Präsenz, Wachsame Sorge
Kontrolle	Selbstkontrolle
Gehorsam	Beziehung
Vergeltung, Sanktion	Wiedergutmachung
Hierarchie / Alleingang	Unterstützung /Vernetzung
Dringlichkeit, Unmittelbarkeit	Aufschub, Beharrlichkeit
Immunisierung gegen Kritik	Transparenz

Die 7 Säulen der Neuen Autorität/ Handlungsebenen

- Grafik: Die 7 Saulen der Neuen Autoritat (inhaltlich Bezug nehmend auf Omer/v.Schlippe 2011)

Formen der Präsenz

Präsenz als Haltung:

- beaufsichtigend
- schützend
- unterstützend
- strukturierend

4 Ebenen der Präsenz:

1. Räumliche Ebene: „Ich bin anwesend!“
2. Zeitliche Ebene: „Ich nehme mir Zeit für Dich!“
3. Strukturelle Ebene: „Ich stehe konsequent zu den uns wichtigen Regeln!“
4. Beziehungsebene: „Ich bin Dein ..... und bleibe es!“ „Ich kämpfe um Dich!“

DAS GEFÜHL DER NEUEN AUTORITÄT

- Wir-Gefühl (=sich verbunden fühlen)
- Pflicht-Gefühl (=Verantwortung und Selbstwirksamkeit)
- Gefühl der Legitimierung (=Sicherheit das „Richtige“ zu tun)
- Stärke statt Ohnmacht

Neue Autorität
Präsenz in der Schule

Es gibt verschiedene Arten, wie Lehrer an der Schule Präsenz Zeigen können:

- Die körperliche Präsenz
- Die emotional-moralische Präsenz
- Interpersonale Präsenz
- Präsenz als Netzwerk

Methoden der neuen Autorität

- Mittagskonferenz (Ankündigung)
- Begleitformular
- Rundgang
- Sit-in
- Suspension (Ausschluss) und Präsenz

Neue Autorität und Elternarbeit

„Die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Lehrern und Eltern ist einer der Schlüssel zur Verbesserung der schulischen Leistungen und Verhaltensweisen von Schülern.“ Haim Omer

- Verstärkung der elterlichen Präsenz an der Schule.
- Lehrer befürchten, dass Schwächen offenbart werden.
- Eltern befürchten, dass Schule Verantwortung abgeben möchte.
- Elterliche Präsenz als gemeinsames Interesse zum Wohl des Kindes.
- Telefonrunde zu Beginn des Schuljahres: „Was kann ich tun, dass sie am Ende des Jahres sagen: ‚Was für einen hervorragenden Klassenlehrer mein Kind doch hat!‘
- Diversität als Querschnittsaufgabe

Einladung zu einer Übung

Ein Blick auf

das eigene Verhalten

Literatur

Haim Omer / Arist von Schlippe: Stärk statt Macht; Vandenhoeck und Ruprecht GmbH& Co. KG, Göttingen 2010

- Martin Lemme / Bruno Körner: Neue Autorität in der Schule; Aus der Reihe Spickzettel für Lehrer, Band 16; Carl-Auer 2016
- Vortrag von Haim Omer und Martin Lemme auf YouTube:

Mögliche hilfreiche Ansätze

- Multidisziplinäre Interkulturelle Fallberatung/ Vernetzung
- Gewaltfreie Kommunikation
- Neue Autorität
- Magic Circle

Magic Circle

Magic Circle

Magic Circle ist ein „beziehungsstiftender“ Gesprächskreis mit wenigen Regeln und einem klar strukturierten Ablauf. Eine von Akzeptanz und Wertschätzung geprägte Gesprächsatmosphäre fördert das Klassenklima und stärkt die systematische Persönlichkeitsentwicklung von Kindern im Vorschulalter bis zur 6. Klasse.

Magic Circle hat eine integrierende und positive Wirkung auf die Gesprächskultur und den Umgang miteinander. Deshalb eignet sich Magic Circle im Rahmen von **Inklusion** sehr gut zur Entwicklung einer positiven Grundhaltung im „Miteinandern“.

Magic Circle ist eine vielfältig erprobte Methode zum Meinungs- und Gedankenaustausch. Sie knüpft an die Tradition des Stuhlkreises an und bietet zielgerichtete Möglichkeiten für SchülerInnen und LehrerInnen, in einem kooperativem Regelwerk an gemeinsamen Themen zu arbeiten.

Magic Circle/ Entstehung

Vor mehr als 30 Jahren wurde im Westen der USA Magic Circle entwickelt. Der Ansatz orientiert sich an der Humanistischen Psychologie, also an einer Psychologie, in der die ganzheitliche Entwicklung eines Menschen betont wird. In Palo Alto bei San Francisco entstand das Human Development Institute, das in ganz Nordamerika tätig wurde und diesen Ansatz vertritt. Seine wichtigsten Vertreter waren Harold Bessell, Uvaldo Hill Palomares und Geraldine Ball.

Bei der Suche nach Möglichkeiten, Lehrerinnen und Lehrern hier in Deutschland konkrete Materialien für den Bereich der Persönlichkeitsentwicklung von Kindern anzubieten, konnte einer der Autoren auf seine persönlichen Erfahrungen mit Magic Circle in Nordamerika gegen Ende der Siebziger Jahre zurückgreifen. Sie waren Anregung, diesen Ansatz auch in Deutschland einzuführen und diesen Leitfaden zu schreiben. Um das Programm in Deutschland anwenden zu können, wurde 2001 das vorhandene Material überarbeitet und auf unsere Verhältnisse übertragen. Seit 2014 gibt es eine neue Version, die auf den Erfahrungen aus mehr als zehn Jahren Magic Circle in Deutschland beruht.

Magic Circle

Drei Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung

Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung

Wahrnehmung – Empfindung – Sensibilisierung

Persönliche Kompetenz

Soziale Kompetenz

Magic Circle

Vier Gesprächsphasen

1. Wir sprechen über...

Der Gruppenleiter bzw. die Gruppenleiterin benennt das Thema der Sitzung und macht evtl. einige einführende Bemerkungen, um den Kindern das Spektrum und den Rahmen aufzuzeigen.

2. Jede/r sagt etwas

Dann erhält jedes Kind und auch der Gruppenleiter bzw. die Gruppenleiterin die Möglichkeit, sich zum Thema zu äußern und/oder darüber zu berichten.

3. Widerspiegeln

Im nächsten Schritt werden alle Gruppenmitglieder gebeten, in eigenen Worten zu wiederholen oder widerzuspiegeln, was sie von den Äusserungen einer anderen Person behalten haben. Jedes Gruppenmitglied sucht sich einen Beitrag aus, den es spiegelt. Auch hierbei gilt die Regel: „Das, was jemand sagt, ist o.k." Das heisst, es erfolgt keine Richtigstellung oder Diskussion der Beiträge bzw. des Widergespiegelten. Wenn nicht alle Beiträge widergespiegelt wurden, werden gemeinsam die noch fehlenden Beiträge widergespiegelt. Die Lehrperson ist gefordert darauf zu achten, ob bestimmte Kinder nie oder fast nie „beachtet" werden. Hier wäre es die Aufgabe der Gruppenleitung, dann selbst die Äußerungen dieser Kinder widerzuspiegeln oder das Kind zu bitten, seinen Beitrag zu wiederholen.

4. Zusammenfassen

Zum Abschluss fasst der/die Gruppenleiter/-in die Sitzung zusammen und versucht eventuell ein kleines pädagogisch-psychologisches Fazit zu ziehen, ohne jedoch einzelne Beiträge hervorzuheben.

Magic Circle Ablauf

Aufbau und Ablauf der Sitzung

Was die Vielschichtigkeit und die Vielfalt der Themen angeht, entwickelt sich ein Magic Circle in den drei Persönlichkeitsbereichen langsam aber stetig weiter. Man spricht von einem spiralförmigen Aufbau. Dies lässt sich innerhalb einzelner Einheiten, innerhalb eines Schuljahres und auch über mehrere Jahrgänge hinweg beobachten. Zusammen mit den Gesprächsthemen entwickelt sich jedoch auch die Gruppe selbst, bis hin zur Gesprächsleitung durch Schülerinnen und Schüler. Auf dieser Stufe entsteht ein Gefühl der Verantwortung und aktiven Mitgestaltung.

Eine Magic Circle-Einheit sollte 10 bis 20 Minuten betragen und idealerweise täglich erfolgen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass 2 bis 3 Sitzungen pro Woche gut in den Unterrichtsalltag integriert werden können. Kleine, stetige und sanfte Schritte stehen im Vordergrund. Dadurch ist jede Einheit sowohl zeitlich als auch inhaltlich eher wenig belastend. Acht bis zwölf Kinder sollten an einer Magic Circle-Gruppensitzung teilnehmen. Dies stellt die Lehrperson vor die Aufgabe, die Klasse aufzuteilen. Verschiedene Möglichkeiten bieten sich an:

Die Regeln

Magic Circle stellt drei Grundregeln in den Vordergrund, die die Effektivität der Methode entscheidend tragen:

1. Jeder sagt was
2. Widerspiegeln
3. Zusammenfassen

Der Rahmen

- Ein bis zwei wöchentliche Magic Circle-Sitzungen
- Pro Gruppensitzung sollten 8-12 Kinder teilnehmen (Gruppe teilen, mit LK, ohne LK, dann Wechsel)
- Eine Magic Circle-Sitzung dauert ca. 10-15 Minuten

Magic Circle Ziel

- Schüler*innen sollen befähigt werden, sich selbst und andere adäquater wahrzunehmen;
- Sie sollen selbstbewusst werden und ein Bewusstsein ihrer persönlichen Kompetenz erreichen;
- Sie sollen lernen, wie sie auf andere Menschen wirken, welche Gefühle sie bei sich selbst und anderen auslösen und wie sie soziale Situationen zufriedenstellend gestalten können.

Magic Circle soll in diesem Sinne dazu beitragen, dass ein positives Miteinander aufgebaut und schädigendes, aggressives Verhalten abgebaut wird bzw. gar nicht erst entsteht. Mit dem Leitfaden wird eine Struktur aufgezeigt, mit deren Hilfe man diesen wichtigen Teil schulischen Lernens konkret und systematisch vorantreiben kann.

Kultur und Konflikte
in Gesellschaft und Schule

Inhalt und Ablauf

Tag 2	**Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule**
09:00-09:30	Einführung: Kultur und Konflikte in der Gesellschaft (PK)
09:30-10:00	5. Mein Lieblingsblocker im Berufsalltag als Schulpsychologe/-in
10:00-10:30	6. Konflikte aus der Perspektive der Psychologie (IW)
10:30-11.00	Pause
11:00-11:30	7. Umgang mit Kultur und Konflikten in der schulpsychologischen Beratung: Ansätze für die Praxis (Neue Autorität, GFK, Vernetzung, Magic Circle)
11:30-13:00	**8. Interkulturelle Fallberatung II: Vertiefung und Anwendung in Gruppenarbeit**
13:00-14:00	Mittagspause
14:00-15.30	Vortrag und Diskussion: Kultur und Judenfeindschaft
15.30-16.00	Abschlussreflexion: Kultur und Konflikte in Gesellschaft und Schule

multidisziplinäre

Interkulturelle (Fall-) Beratung

Veränderung der Angebotspalette

Interkulturelles Beratungskonzept

Hypothesenbildung Modell von Norbert Kunze (Kunze 1998)

a) psychologische Hypothese

b) kulturspezifische Hypothese

c) migrationsspezifische Hypothese

Erweiterung um

d) schulspezifische Hypothese

e) gesellschaftliche Hypothese

Interkulturelle Fallberatung

Ziel:

Möglichst viele und vielseitige Lösungen produzieren!

Es gibt kein Richtig oder Falsch!

Diversität/Vielfalt als Querschnittaufgabe

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

- Input Peter/ Judenfeindschaft
- Austausch