

Was brauchen Pädagog*innen, um angemessen mit Diversität umzugehen? Die wichtigsten Fähigkeiten – von Selbstreflektion über Rollendistanz bis hin zu Gelassenheit. Von Katty Nöllenburg

Die zehn wichtigsten Diversitäts-Kompetenzen

Unsere Fortbildungen zur Vertiefung der interkulturellen Kompetenzen starten wir mit Übungen zur Wahrnehmung. Wir zeigen zum Beispiel dieses Bild. Was sehen Sie hier?

Dieses Kippbild zeigt sowohl eine Ente als auch ein Kaninchen.

An der Interpretation von Kippbildern lassen sich die Bedingungen unserer Wahrnehmung sehr gut plakativ darstellen:

- Es braucht ein Bewusstsein darüber, dass es eine andere Interpretation des Bildes geben kann als die erste „Wahrheit“.
- Es braucht eine Bereitschaft, diese weitere „Wahrheit“ erkennen zu wollen.
- Selbst wenn die Existenz einer zweiten „Wahrheit“ akzeptiert und aktiv danach gesucht wird, kann Hilfe für die alternative Interpretation nötig sein.
- Selbst wenn die zweite „Wahrheit“ bekannt ist und aktiv danach gesucht wird, kann Unterstützung erforderlich sein, um sie zu erkennen.



In vielen Fortbildungen berichten weiße, christlich-säkular geprägte Pädagog*innen, dass sie ein religiöses Ritual einer jungen Besucherin ihrer Einrichtung als befremdlich empfinden. Manchmal sogar als beleidigend. Oder sie äußern Sorge, das „Neutralitätsgebot“ des kommunalen Hauses könne verletzt werden.

Eine Ente kann nur jemand erkennen, der weiß, dass eine Ente überhaupt existiert. Eine Diagnose kann die Ärztin nur stellen, wenn die Krankheit bekannt ist. Eine kulturelle oder glaubensmotivierte Handlung kann nur dann als solche erkannt werden, wenn deren Existenz überhaupt innerhalb der Vorstellungskraft der Pädagogin liegt.

Als Fachkraft, die für Diversität kompetent ist, merke ich: Dieses Befremden sagt mehr über mich aus als über die Jugendliche. Meine Bewertung der religiösen Handlung ist von meiner Sozialisation und von meinem Wissen geprägt, von meiner angelernten Wahrheit. Sie ist nicht die einzige Interpretation, was angemessenes Verhalten ist und was nicht.

Aber was sind Diversitäts-Kompetenzen überhaupt? Was brauchen Pädagog*innen, um mit Diversität angemessen umzugehen? Die neun wichtigsten Fähigkeiten und eine Art „Bonus-Kompetenz“ stelle ich hier vor. Mit diesen zehn Diversitäts-Kompetenzen können Sie im pädagogischen Bereich glaubens- und kultursensibel arbeiten:

1. Selbstreflektion – der eigenen Wahrheit und der eigenen Empfindungen.
2. Empathiefähigkeit – für die Wahrheit meines Gegenübers.
3. Ambiguitätstoleranz – also das Aushalten von zwei gegensätzlichen „Wahrheiten“.
4. Kennen und Hinterfragen von kulturellen Codes – also die „kollektiven Spielregeln“ einer Gruppe. Ich muss wissen, dass es kulturelle Codes gibt. Und ich muss mir zugleich bewusst sein, dass jedes „Wissen“ über solche Codes nur bedingt hilfreich ist. Jedes Individuum gehört vielen Kulturen an, kann sich von kollektiven Zugehörigkeiten distanzieren und sollte nicht auf eine Zugehörigkeit festgelegt werden (Mecheril 1998).

Wenn Sie trotz Selbstreflektion und Empathiefähigkeit die religiöse Handlung der jugendlichen Besucherin schlicht als sehr befremdlich empfinden – was Ihr gutes Recht ist! – und selbst wenn

die Jugendliche diese Handlung eigentlich als Provokation meint und gar nicht als Ausdruck ihres Glaubens, dann kommen gleich die nächsten beiden Diversitäts-Kompetenzen ins Spiel:

5. Rollendistanz – also das Bewusstsein über meine unterschiedlichen Rollen in einer Situation und die Entscheidung für das Handeln aus *einer* konkreten Rolle heraus. Das schließt die Möglichkeit ein, in einem ambivalenten, kritischen oder zweifelnden Verhältnis gegenüber der eingenommenen oder gegebenen Rolle zu stehen.

6. Kommunikative Kompetenzen mit Schwerpunkt Konfliktaustragung.

Das können Sie alles schon? In Ihrer Einrichtung wird ein gutes Miteinander in Vielfalt aktiv gefördert? Das ist super! Doch es gibt auch viele Einrichtungen in Hamburg, wo es anders läuft oder zumindest anders wahrgenommen wird. Immer mehr Jugendliche fühlen sich mit ihren diversen kulturellen Zugehörigkeiten nicht in den Einrichtungen sichtbar repräsentiert und teils sogar nicht willkommen (Ergebnisse Sprungbrett-Konferenz 11.11.2019).

Glaubens- und kultursensible Pädagogik in Kinder- und Jugendeinrichtungen scheint also eher ab- als zuzunehmen. Jugendliche mit vielen Identitäten in sich beziehen sich immer mehr auf die religiöse und oder nationale Identität der Eltern oder Großeltern. Einrichtungs-Mitarbeitende mit vielen Identitäten in sich docken auf einmal an lang ignorierte christliche Wurzeln und kulturelle Praxen an und beziehen sich auf ein scheinbar klares westliches Wertesystem. Mediale und gesellschaftliche Debatten um Loyalitätsfragen wie um den National-Fußballspieler Mesut Özil tun ihr Übriges.

Wer entscheidet nun in Ihrer Einrichtung darüber, ob es eine Ente oder ein Kaninchen ist, wer hat die Deutungshoheit?

„Gesamtgesellschaftliche Aushandlungsprozesse sind immer von Machtungleichgewichten geprägt. Es setzen sich bestimmte Auffassungen über einen ‚richtigen‘ Umgang mit Konflikten und die ‚angemessenen‘ Lösungen ebenjener durch. Scheinbar neutrale Regeln und Praktiken benachteiligen oder schließen aus“ (El-Mafaalani 2018, 103).

Genau hier setzen die übrigen Diversitäts-Kompetenzen an:

7. Bewusstsein über Machtasymmetrien, Mehrheits- und Minderheitenkulturen – historisch und aktuell innerhalb einer Gesellschaft, einer Gruppe, eines Systems (nach Mecheril 2009).

8. Bewusstsein über die Wichtigkeit von Kollektiverfahrungen, z. B. Rassismuserfahrungen, politische Vergangenheiten, Mediendarstellungen bestimmter Gruppen, und damit auch der Wichtigkeit von sichtbarer Repräsentanz (nach Auernheimer 2002).

9. Wissen über theoretische Modelle wie die Funktion von „-ismen“, differenzierte Kulturredefinitionen, Mechanismen von Vorurteilen und Wahrnehmung.

Seit 15 Jahren übe ich diese neun Kompetenzen selbst ein, lehre sie und entwickle sie mit anderen Kolleg*innen weiter. Vor ein paar Jahren habe ich eine zehnte Kompetenz aufgenommen, die essenziell ist und wunderbar zur Grundhaltung der „Lebenswelten im Dialog“ passt:

10. Gelassenheit! Wenn es uns gelingt, sie in unsere berufliche Praxis hineinzutragen, wird es für uns selbst deutlich leichter, professionell und konstruktiv zu handeln. Und für den privaten Alltag hilft sie auch!

--

Katty Nöllenburg

Leiterin des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm), www.ikm-hamburg.de