AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

Elternbeteiligung in der Schule (EiS) II

INTERKULTURELLE KOMPETENZ: Vom Verstehen zum Handeln

06./07.02.2018
27./28.02.2018

Referentin: Claudia Khalifa

STADT FRANKFURT AM MAIN

AMT FÜR MULTIKULTURELLE
ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

NUR MIT IHNEN!

Interkulturelle Kompetenz: Vom Verstehen zum Handeln

ZIELE

- Stärkung der Kommunikations- und Handlungskompetenzen in interkulturellen Begegnungssituationen, die als schwierig erlebt werden
- Orientierung an Ressourcen: vorhandene Kompetenzen vertiefen und ausbauen
- Erweiterung von Deutungsalternativen und Handlungsperspektiven
- Klärung und Stärkung der eigenen Rolle
- Sensibilisierung für die Gestaltung diversitätsbewusster Lern- und Arbeitsprozesse
- Förderung des kollegialen und fachlichen Austauschs

Interkulturelle Kompetenz: Vom Verstehen zum Handeln (Teil I)

ABLAUF 6.2./7.2.2018

13.30 Ankommen

14.00 Beginn

- Vorstellung, Programmablauf
- Einstieg: Meine wichtigste Frage zum Thema
- Input: Dimensionen interkultureller Kommunikation
- Ihre Praxiserfahrungen: Herausfordernde Situationen (Arbeitsgruppen)

15.30 - 15.45 Pause

- Besprechung der Fallbeispiele
- Input: ANDERS professionelles Selbstverständnis im interkulturellen Kontext

16.45 Auswertung & Abschluss

17.00 Veranstaltungsende

Interkulturelle Kompetenz: Vom Verstehen zum Handeln (Teil II)

ABLAUF 27.2./28.2.2018

13.30 Ankommen

14.00 Beginn

- Vorstellung, Ablauf
- Hausaufgabenkontrolle
- Übung zu ‚Haltung und Werten'
- Neue Fragen an das Projekt

15.30 - 15.45 Pause

- Fragensammlung und Besprechung im Plenum

16.45 Auswertung & Abschluss

17.00 Veranstaltungsende

AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

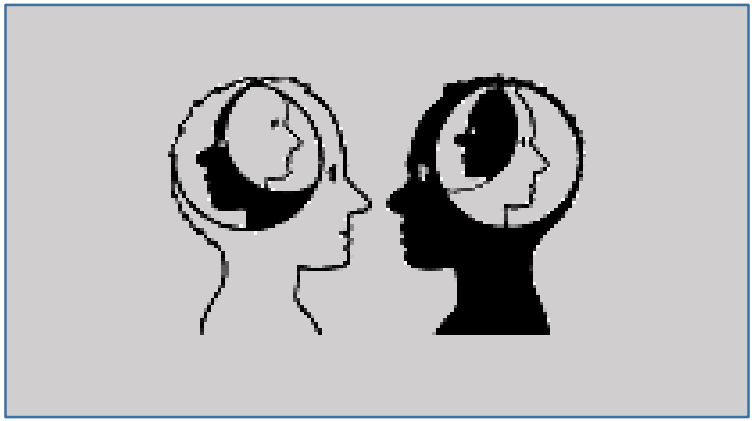
Dimensionen (interkultureller) Kommunikation

Machtasymmetrie

z.B. Status-, Rechtsungleichheit, Wohlstandsgefälle, Bildungsgefälle, Sprache

Kollektiverfahrungen

bestimmen, ob wir als Individuum oder als Teil einer Gruppe wahrgenommen werden



Gegenseitige Fremdbilder

bestimmen, unsere Erwartungen an die Begegnungssituation (In- oder Outgroup)

Kulturelle Dimension

„kulturelle Codes" wie nonverbale Ausdrucksformen; Mimik, Gestik; Kommunikations- und Begrüßungsrituale; Normen und Werte

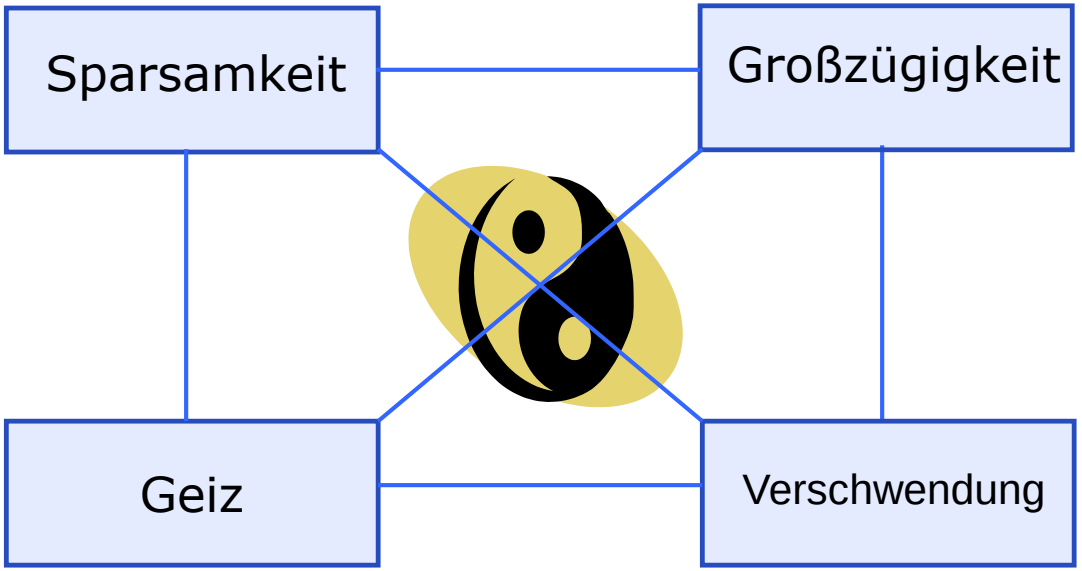
Nach Georg Auernheimer

Denk- /Verhaltensmuster

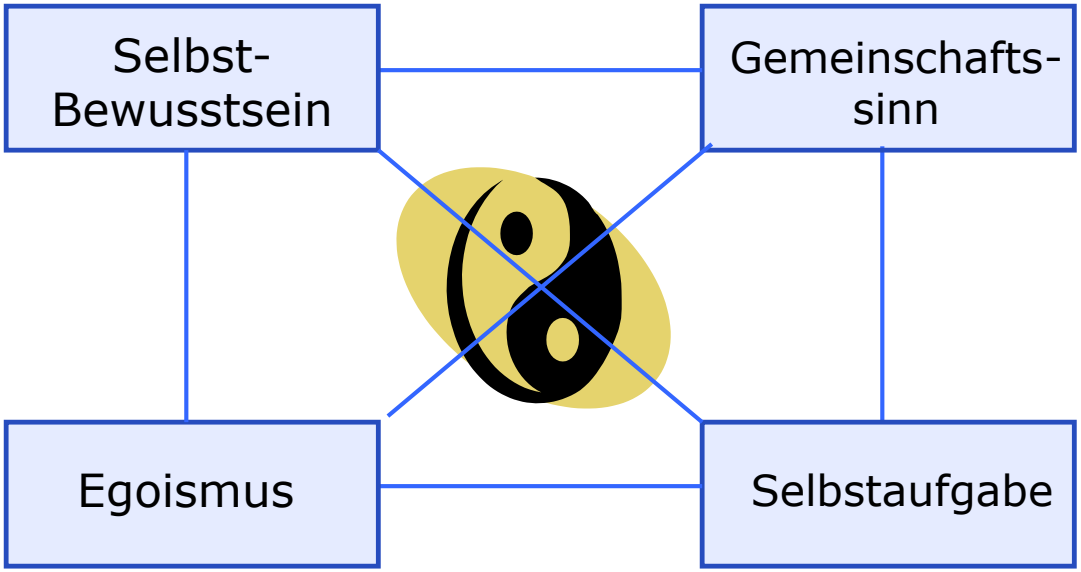
VERINNERLICHTE DOMINANZHALTUNG	**VERINNERLICHTES UNTERDRÜCKUNGSGEFÜHL**
PATERNALISMUS	INFANTILISIERUNG
ANERKENNUNGSVERWEIGERUNG	ANERKENNUNGSWUNSCH
KONTAKTVERMEIDUNG	RÜCKZUGSTENDENZEN
ABWERTUNG	SELBSTLEUGNUNG-/AUFGABE
AUFGESETZTES MITLEID	VERANTWORTUNGSABGABE
DOPPELTE STANDARDS	ÜBEREMPFINDLICHKEIT
SCHULDZUWEISUNG	VERTEIDIGUNGSZWANG
ETHNISIERUNG	SELBSTETHNISIERUNG
…	…

Nach dem Internalisierungsmodell der Anti-Bias-Werkstatt

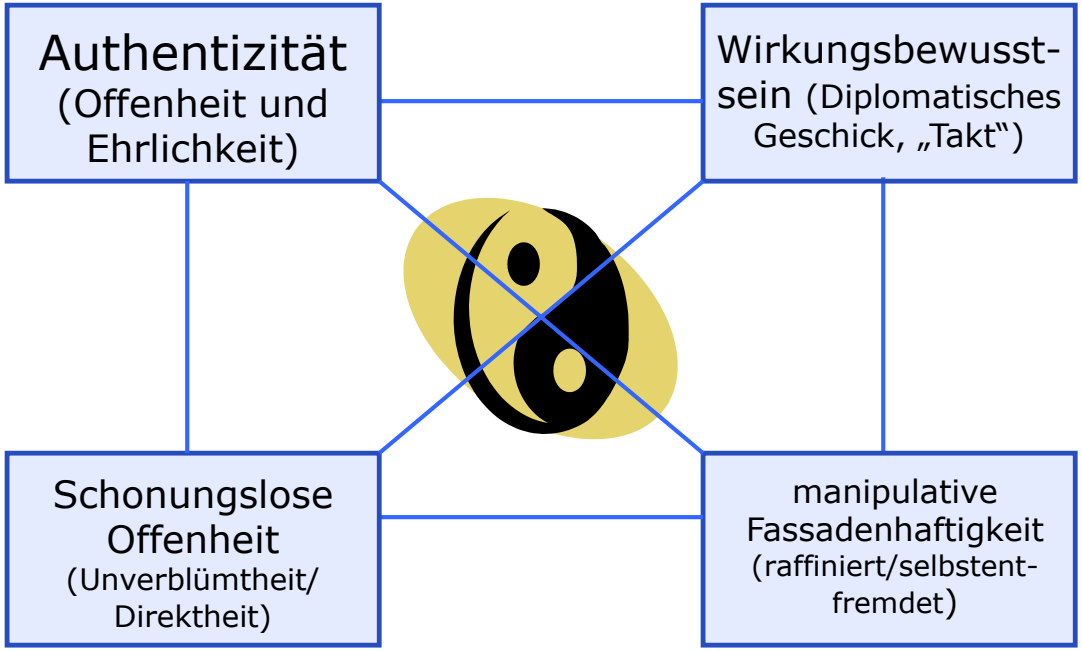
Wertequadrat- und Entwicklungsquadrat
(Schulz von Thun)



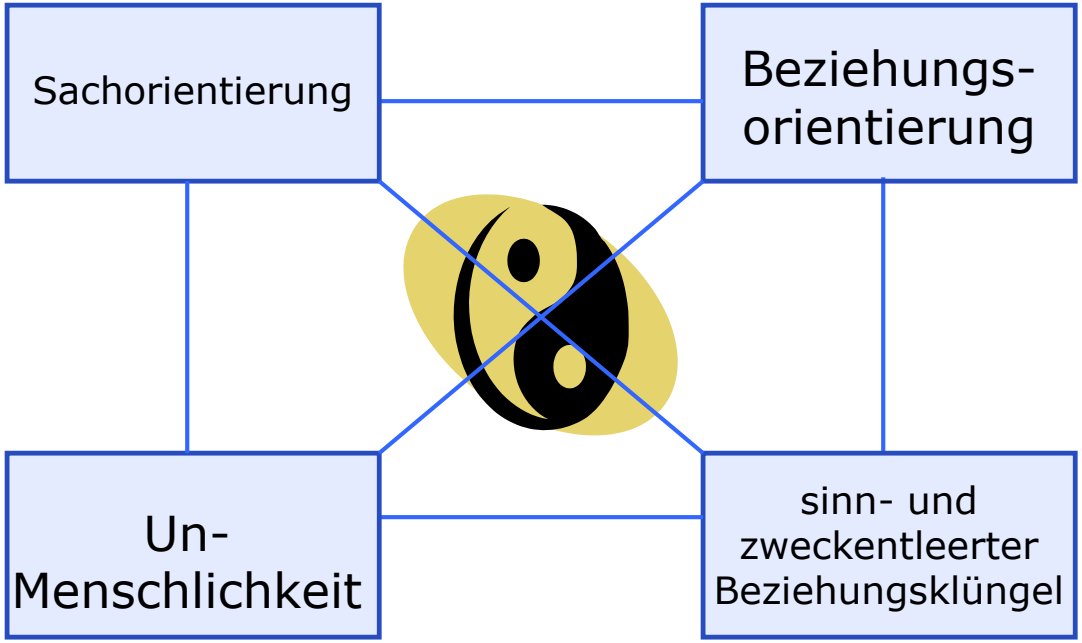
Wertequadrat 1



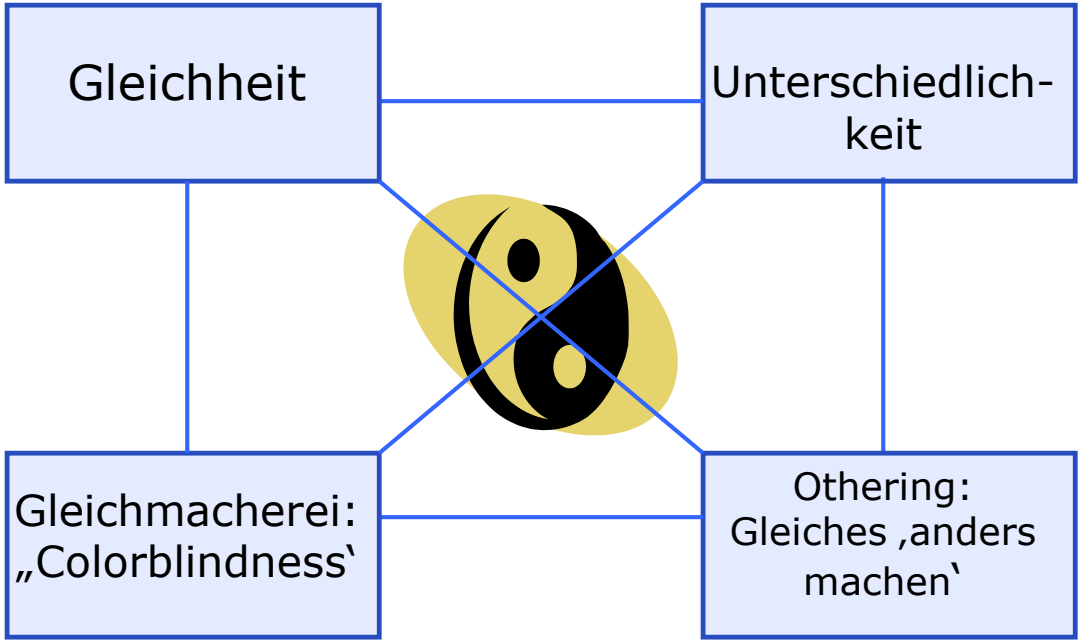
Wertequadrat 2



Wertequadrat 3



Wertequadrat 4



Wertequadrat- und Entwicklungsquadrat

- …hilft Vorgänge der zwischenmenschlichen Kommunikation und der Persönlichkeitsbildung zu verstehen
- …mit ihm lassen sich Persönlichkeits- und Beziehungsdynamiken sowie typische Kontaktmuster im interkulturellen Kontext aufzeigen
- …Ziel ist nicht die Überwindung des Spannungsfeldes (innen und außen), sondern im Sinne einer dynamischen Balance, Positionen und Perspektiven situativ zu erfassen und einzunehmen

Schwierige Situationen professionell meistern

Erinnern Sie sich an eine schwierige, irritierende Situation oder Begegnung aus Ihrer Praxis.

- Wählen Sie in der Arbeitsgruppe ein Beispiel aus, das Sie gemeinsam besprechen wollen.
- Bearbeiten Sie das Beispiel anhand folgender Fragen:

Schwierige Situationen professionell meistern

- **Analyseebene:**

❖ Was könnte für mich bei dieser konkreten Situation eine Rolle spielen?

❖ Könnten interkulturelle Aspekte eine Rolle spielen (Machtasymmetrie, Gegenseitige Fremdbilder, Kollektiverfahrung, Kulturelle Codes, Werte)?

❖ Was bringt mich dabei aus der inneren Balance? Was genau bereitet mir Schwierigkeiten, lässt mich nicht kalt oder regt mich auf?

❖ Wie könnten die Antworten auf diese Fragen aus der Perspektive des Gegenübers aussehen?

- **Lösungsebene:**

❖ Sammeln Sie Lösungsideen, die Ihrem professionellen Selbstverständnis entsprechen:

DiVERSiTY iNKLUSiVE –

Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

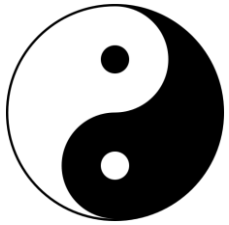
Zentrale Fragestellung:

- Wie gehen wir angesichts irritierender Phänomene und Widersprüchlichkeiten in der Einwanderungsgesellschaft mit **unserem eigenen Befremden** um?
- Wie können wir – trotz Fremdheitsgefühlen – unsere **fachlichen Ansprüche** einlösen?
- Wie können wir **Vielfalt bejahen**, den Anforderungen an **Flexibilität** gerecht werden und gleichzeitig einen **eigenen Standpunkt** entwickeln und vertreten?

DiVERSiTY iNKLUSiVE –
Eine Frage der Haltung

- Sehen wir die Familie, die den Kindern nicht bei den Hausaufgaben hilft und nichts mit ihnen unternimmt,
  … oder eine Familie, der es trotz Schichtarbeit und einer ökonomisch prekären Lebenssituation gelingt, den Alltag zu bewältigen?

- Sehen wir nur das Bild des überstrengen muslimischen Patriarchen,
  … oder erkennen wir dahinter auch väterliche Sorge und Verantwortungsbewusstsein?



- Sehen wir die Mutter, die nach mehreren Jahren in Deutschland immer noch kaum der deutschen Sprache „mächtig" ist,
  … oder nehmen wir wahr, dass sie mehrere Dialekte und Sprachen fließend spricht?

- Nehmen wir die Netzwerke der Community als integrationshemmende Parallelgesellschaft wahr,
  … oder sehen wir das Selbsthilfepotential?

www.amka.de claudia.khalifa@stadt-frankfurt.de (069) 212-46179

12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit

- Klären Sie, was Ihnen Zusammenarbeit und Partnerschaft bedeuten und was Sie anstreben.
- Prüfen Sie, ob Ihre Interessen, die der Eltern und die der Institution tatsächlich zusammenpassen.
- Klären Sie den genauen Auftrag Ihrer Institution, damit Sie einen realistischen Rahmen für die Zusammenarbeit entwickeln können.
- Beachten Sie die Hürden zwischen der Institution und dem/der individuellen Nutzer*in. Rechnen Sie mit Vorerfahrungen der Eltern, die ihnen Anlass zur Vorsicht oder Skepsis geben.
- Rechnen Sie damit, dass viele Eltern bereits wohlmeinende Ratgeber*innen und deren gut gemeinte Ratschläge kennengelernt haben.
- Gehen Sie davon aus, dass fast alle Kinder, fast alle Eltern und fast alle Lehrer*innen in ganz normalen Umständen leben – entsprechend dem, was die Gesellschaft an Vielfalt zulässt und was immer dies in der Realität des täglichen Lebens heißen mag.

In Anlehnung an : 12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Erzieherinnen und Eltern von Roger Prott/Annette Hautumm

12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit

- Berücksichtigen Sie, dass die Fachlichkeit der Pädagog*innen auf das Wissen und den Sachverstand der Betroffenen und Angehörigen angewiesen ist.
- Fachkräfte müssen ihre Arbeit darstellen und begründen – Eltern müssen ihr Handeln nicht rechtfertigen.
- Wenn etwas schief läuft – unterstellen Sie unklare Absprachen oder ernst zu nehmende Gründe für das Verhalten der Eltern. Sie wollen sie weder enttäuschen noch kränken.
- Sprechen Sie über Kompetenzen und Ressourcen, nicht über Defizite.
- Um Partnerschaft zu sichern, müssen alle Beteiligten gleiche Rechte haben.
- Suchen Sie zuallererst in der Institution oder im organisierten Zusammenhang nach Gründen, wenn ‚Zielgruppen' und –personen nicht mit Ihnen zusammenarbeiten.

In Anlehnung an : 12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Erzieherinnen und Eltern von Roger Prott/Annette Hautumm

AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

ANDERS ? – Dimensionen eines reflexiven professionellen Selbstverständnisses

Auftragsorientierung	Verständigung auf Thema, Ziel, Perspektive und Sinn der Beratung
Nicht-Wissen	Professionelle Haltung: Eingeständnis von Nicht-Wissen; Kulturalisierung im Umgang mit Anderen ist ein Indiz der Hilflosigkeit und eines bloß wissensbegründeten Handelns
Dominanzsensibilität	Beratungssituationen sind prinzipiell durch Ungleichheit charakterisiert. Interkulturelle Professionalität gründet in einem Wissen um die eigene Position im Feld der „Kategorien der Über- und Unterordnung“
Ermächtigung	‚Empowerment’ bezeichnet sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen
Respekt	Respekt ist eine Form der Anerkennung und verlangt nach einem Ausbalancieren von Nähe und Distanz. Eine respektierende Beratung berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz.
Selbstreflexion	Interkulturelle Kompetenz erfordert die Infragestellung des eigenen professionellen Handelns.

Nach Maria do Mar Castro Varela

AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

DiVERSiTY iNKLUSiVE –

Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Nach Dr. Tilly Miller

AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
FRANKFURT AM MAIN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!