

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

BILDUNG MACHT KULTUR

Ausgrenzen oder mitnehmen?
Sprache als Motor von
In- und Exklusion

Sprache, Kultur und Diskurs
Verhandlungen von Kultur am
Beispiel von DAF-/DAZ-Kursen

Von Dreadlocks und Indianern
Das Problem kultureller
Aneignung

AUSGABE 2 — 2023

Wie verhalten wir uns richtig, und welche Positionen sind vertretbar, wenn es darum geht, kulturelle Aneignung und/oder Vorwürfe der sog. Cancel Culture zu thematisieren? Diese Fragen müssen behandelt werden, will man kultursensible Weiterbildungen anbieten, zumal wenn man den Zusammenhang von Bildung, Macht und Kultur ernst nimmt.

Schlagworte: Erwachsenenbildung; Kultur; Interkulturelle Bildung; Interkulturelle Kompetenz; Weiterbildung; Zertifikat
Zitiervorschlag: *Störmer, Maja; Berhault, Mathilde; Nietzel, Barbara (2023). Kultursensible Weiterbildung - ein unmögliches Unterfangen? Einblick. weiter bilden, 30(3), 37-38, Bielefeld: wbv Publikation.*
<https://doi.org/10.3278/WBDIE2302W10>

E-Journal Einzelbeitrag

von: Maja Störmer, Mathilde Berhault, Barbara Nietzel

Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Kultursensible Weiterbildung – ein unmögliches Unterfangen?

Einblick

aus: Bildung Macht Kultur (WBDIE2303W)

Erscheinungsjahr: 2023

Seiten: 37 - 38

DOI: 10.3278/WBDIE2303W10

Kultursensible Weiterbildung – ein un- mögliches Unterfangen?

MAJA STÖRMER • MATHILDE BERHAULT
BARBARA NIETZEL

Wie verhalten wir uns richtig, und welche Positionen sind vertretbar, wenn es darum geht, kulturelle Aneignung und/oder Vorwürfe der sog. Cancel Culture zu thematisieren? Diese Fragen müssen behandelt werden, will man kultursensible Weiterbildungen anbieten, zumal wenn man den Zusammenhang von Bildung, Macht und Kultur ernst nimmt. Unumstritten ist, dass sich die Interkulturalitätsforschung viel zu lange schlichtweg zu wenig mit Machtkritik, Diskriminierung und Hegemoniefragen auseinandergesetzt hat (Bittner & Günther, 2019). Diese ›blinden Flecken‹, zum Beispiel in Bezug auf Ethnozentrismus, sind heute noch deutlich in Theorien und Modellen der Interkulturellen Handlungsforschung zu spüren und werfen u. a. auch grundsätzliche Fragen in anwendungsbezogenen Bereichen wie interkulturellen Trainings auf. Können wir überhaupt noch von ›Interkulturalität‹ sprechen? Oder setzt der Begriff nicht auch Abgrenzungen voraus, die wir kritisieren?

Wenn wir den Begriff ›Interkulturalität‹ weiterhin verwenden, dann unter der Prämisse, dass das darin enthaltene ›inter‹ die Wechselwirkung, die reale Gegenseitigkeit, das ›Miteinander-in-Beziehung-Treten‹ sowie das Verbindende zwischen kulturellen Akteursfeldern versinnbildlicht. Zugleich steht ›Interkulturalität‹ für eine wissenschaftliche Perspektive, unter der Interaktionen, die immer komplex und vielschichtig sind, angeschaut werden können: ›Interkulturalität‹ ist damit ein Perspektivgeber, um Realität zu deuten, und legt die Perspektivität des Beobachters offen (Kriegel-Schmidt et al., 2023). Dies schließt sich unserem Verständnis eines erweiterten, offenen und relationalen Kulturverständnisses an, das über binäre Logiken (wie z. B. Nationalkulturen) hinausgeht und daran interessiert ist, Vernetzungen, Reziprozitätsbeziehungen und Aushandlungsprozesse sich verändernder Konventionalisierungen sichtbar zu machen und zu verstehen (Bolten, 2020).

Jüngere, teilweise hitzig geführte Debatten über kulturelle Aneignung, Cancel Culture, Tokenism und ›Wokeness‹, die vom Anliegen ausgehend ihre Daseinsberechtigung haben und nun auch in Deutschland in den letzten Jahren zugenommen haben (u. a. Villa, Traunmüller & Revers, 2021), stehen stellvertretend für das, was wir auch in vielen anderen Themen des gesellschaftlichen Zusammenlebens

wahrnehmen können: Aus der fehlenden Bereitschaft zum Dialog mit Menschen, die andere Meinungen vertreten, können gesellschaftliche Fragmentierung, verhärtete und nicht anschlussfähige Narrative resultieren. Auffällig erscheinen hier zudem gegeneinander gerichtete Debatten, die teils mit großer Reichweite von (zu wenigen) Akteur*innen auf Social Media ausgetragen werden. Die VUCA-Welt, die sich bislang durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität auszeichnete, wird langsam aber sicher abgelöst durch eine Umwelt, die vielmehr brüchig, ängstlich, nicht-linear und unbegreiflich erscheint (die sog. BANI-Welt; Starker & Peschke, 2021, S. 61–64). Dies kann dazu führen, dass trotz guten Willens Hemmungen entstehen, zu kommunizieren und zu handeln. Wie kann man sich, oder vielmehr: Wie sollte man sich überhaupt mit Akteursfeldern auseinandersetzen, die einem fremd erscheinen, ohne (teilweise unbewusst) kritische und reflexive Perspektiven auszuklammern? Ist dies z. B. im Bereich Kultur und Bildung, wie bei uns in der Erwachsenenbildung, überhaupt möglich? Die Antwort lässt sich mit einem »Jein« betiteln. Gänzlich und vollkommen diskriminierungsfreie und inklusive Räume wird es in der Realität kaum geben – das ehrliche Streben danach, das Ernstnehmen der dazu gehörigen Anliegen und eine entsprechende Lernbereitschaft hingegen schon.

Ziel von Formaten im Bereich Kultur und Bildung sollte es unserer Meinung nach sein, Dialogmöglichkeiten zu identifizieren, zu initiieren und nachhaltig gemeinsam weiterzuentwickeln. Handlungsfähigkeit in unsicheren Situationen geht auch damit einher, sich Handeln zutrauen zu wollen. Entscheidend sind authentisch-positive Intentionen, aufrichtiges Interesse und ein Handeln mit der glaubwürdigen Bereitschaft, voneinander und miteinander zu lernen.

Unsere Weiterbildungsangebote setzen es sich daher zum Ziel, nach der Entwicklung kritischer Perspektiven und Haltungen auch gemeinsam produktive Elemente zu finden, weiterzuentwickeln und Anschlussfähigkeit zu generieren. Wir wollen uns damit auseinandersetzen, wie wir es schaffen, *miteinander* und nicht *übereinander* zu sprechen und ganz im Sinne der Wissenschaftskommunikation reflektierte und sensible Handlungsfähigkeit zu stärken.

Weiterbildungen von **interculture.de e. V.**

interculture.de e. V. ist eine Ausgründung des Bereichs Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Friedrich-Schiller-Universität Jena und beschäftigt sich als Weiterbildungsträger und interkulturelle Beratungsorganisation seit über 25 Jahren mit verschiedensten Praxisfeldern interkulturellen Handelns.

Zertifikat »Interkulturelle Kompetenz«

Die Basis für unsere Hochschulzertifikate bildet das

Zertifikat »Interkulturelle Kompetenz«, bei dem es darum geht, Phänomene von Interkulturalität auf kognitiver, affektiver sowie konativer Ebene zu verstehen, die Kompetenzen auf den drei Ebenen anzuwenden und systematisch auszubilden. Der sechsmonatige Kurs setzt sich aus verschiedenen Online-Lernphasen zusammen. Die Kickoff-Phase bereitet mit einer kritischen Bestandsaufnahme von Inhalten interkultureller Dienstleistungsangebote, einer Klärung der Begriffsverständnisse sowie Zielsetzungen interkultureller Zusammenarbeit auf die Online-Phase vor. Anschließend werden Selbstlernmodule zu Themen wie »Fremdheit als Herausforderung oder als Bedrohung?«, »Entwicklung und Messung interkultureller Kompetenz«, »»Anti-« ist zu wenig: Über Rassismus und Diskriminierung« oder unterschiedlichen Diversity-Konzeptionen angeboten. Die Inhalte können mithilfe kurzer Vorlesungen mit Manuskripten, PowerPoint-Präsentationen und dazugehörigen Praxis- und Anwendungsaufgaben erarbeitet werden. Ergänzend dazu bieten Forenbeiträge, Chats und Live-Treffen im Virtual Classroom die Möglichkeit zum Austausch und zu Beschreibungen und Analysen interkultureller Praxisfälle.

Training, Coaching, Mediation

Nach erfolgreicher Abschlussprüfung können die Teilnehmenden zwischen den Hochschulzertifikaten »Interkulturelles Training«, »Interkulturelles Coaching« und »Interkulturelle Mediation« wählen, um mit diesen verschiedenen Handlungskonzepten Menschen in ganz unterschiedlichen Situationen der Unsicherheit begleiten zu können und nachhaltig-reflexive Handlungsfähigkeit zu entwickeln.

Die Weiterbildung »Interkulturelles Training« zielt auf den Erwerb von Fertigkeiten und Fähigkeiten ab, interkulturelle Trainings auf aktuellen methodisch-didaktischen Grundlagen zielgruppengerecht konzipieren und durchführen zu können. Gemeinsam mit der Kursleitung erarbeiten die Teilnehmenden, wie sie Menschen in ihren zukünftigen Trainings dazu befähigen können, konstruktiv und reflektiert mit Situationen der Unvertrautheit umzugehen, nachhaltige Beziehungen auf Augenhöhe zu gestalten und (bestehende) Strukturen kritisch zu überprüfen sowie im Sinne von Vielfalt und Inklusion hilfreich zu beeinflussen. Die Kursinhalte, zu denen auch die Entwicklung eines Trainingskonzepts gehört, werden in einem Zeitraum von einem halben Jahr im Blended-Format vermittelt.

Im Rahmen des Angebots »Interkulturelles Coaching« werden u. a. Coachingmethoden sowie Frage- und Gesprächsführungstechniken interkulturell reflektiert. In der Weiterbildung wird eine systemische Herangehensweise genutzt, um komplexe Systeme mit ihren Beziehungs- und Kommunikationsmustern sowie Handlungskonventionen besser zu verstehen. Innerhalb eines Jahres finden in klei-

nen Gruppen sowohl Online- als auch Präsenzseminare statt, die die Erarbeitung des eigenen Coachingprofils unterstützen und die ersten Schritte als Coach*in begleiten.

Die Ausbildung »Interkulturelle Mediation«, die ebenfalls Präsenz- und Onlinemodule umfasst, qualifiziert für die Tätigkeit als zertifizierte*r Mediator*in. Ihr Ziel ist es, durch effektive Moderation die Kommunikation zwischen Akteuren zu ermöglichen, d. h. a) Transparenz in zwischenmenschlichen Beziehungen, v. a. in Konfliktsituationen, herzustellen, b) Steuerungsmöglichkeiten zu eröffnen und c) die Adressierten darin zu unterstützen, eine tragfähige und für sie befriedigende Beziehung zu führen. Dabei wird das Konzept »Kultur« zum Perspektivgeber (Kriegel-Schmidt et al., 2023) in Konfliktklärungsprozessen.

Open-Source-Materialien

Darüber hinaus stellt interculture.de Open-Source-Materialien zur Verfügung: Educasts des [intercultureTV](https://intercultureTV.com) bringen Interessierten auf YouTube Themen der interkulturellen Kommunikation näher. Auf der Lernplattform *Glocal Campus* stehen Selbstlernmaterialien sowie zukünftig eine Datenbank mit Trainings- und Unterrichtsmaterialien zum interkulturellen und diversitysensiblen Lernen zur Verfügung.

→ [HTTPS://INTERCULTURE.DE/](https://interculture.de/)

Bittner, M. & Günther, M. (2019). Verstehensprozesse in interkulturellen Forschungsgruppen – Übersetzung als eine Herausforderung qualitativer Forschung. In M. Roston & R. Bettmann (Hrsg.), *Interkulturelle Qualitative Sozialforschung* (S. 179–197). Wiesbaden: Springer vs.

Bolten, J. (2020). Interkulturalität neu denken: Strukturprozessuale Perspektiven. In H. W. Giessen & C. Rink (Hrsg.), *Migration, Diversität und kulturelle Identitäten: Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektiven* (S. 85–104). Stuttgart: J. B. Metzler.

Kriegel-Schmidt, K., Zwania-Rößler, I. & Schmidt, K. (2023). Neuer Umgang mit Vielfalt: Kulturelle Sehweisen für Mediatoren mit dem Perspektiven-Modell. In S. Kracht & A. Niedostadek (Hrsg.), *Praxishandbuch Professionelle Mediation. Methoden, Tools, Marketing und Arbeitsfelder* (S. 59–80) Wiesbaden: Springer vs.

Starker, V. & Peschke, T. (2021). *Hypnosystemische Perspektiven im Change Management*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

Villa, P.-I., Traunmüller, R. & Revers, M. (2021). Lässt sich »Cancel Culture« empirisch belegen? Impulse für eine pluralistische Fachdebatte. *APuZ* 71(46), 26–33.

PROF. DR. MAJA STÖRMER

ist Professorin für Personalentwicklung an der IU Internationale Hochschule und Kursleiterin Hochschulzertifikat »Interkulturelle Kompetenz«.

MATHILDE BERHAULT

ist Geschäftsführerin von interculture.de e. V.

BARBARA NIETZEL

ist wiss. Mitarbeiterin am Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (WK) der Universität Jena und Kursleiterin Hochschulzertifikat »Interkulturelles Training«.