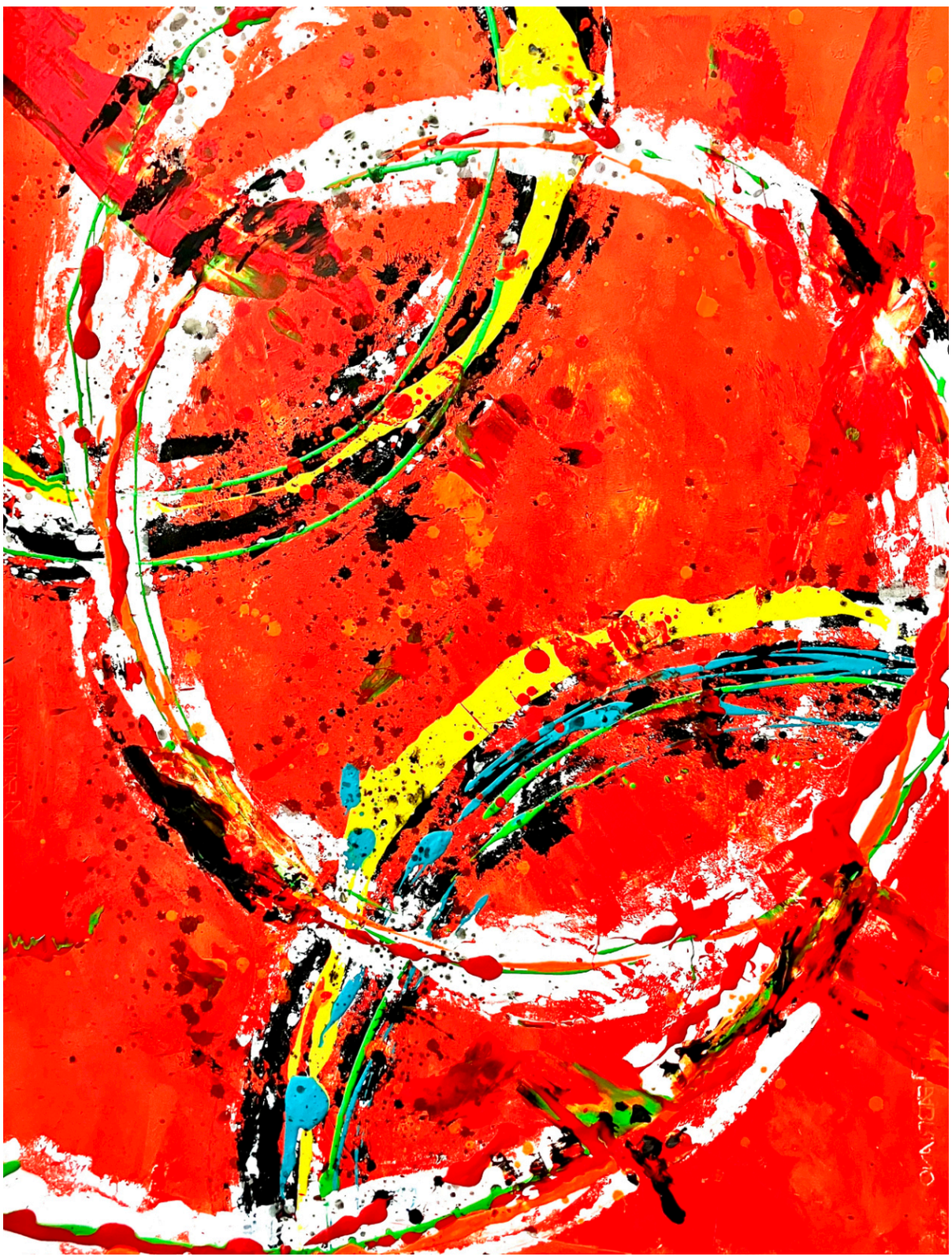
DER AUFSATZ

PERSÖNLICHKEITSDIDAKTIK UND INTERKULTURALITÄT: NEUGIERDE UND HALTUNG ALS VERBINDENDE ELEMENTE



Institut
Dr. Röckelein
Freiburger Institut für Persönlichkeitsdidaktik

Der Aufsatz

Persönlichkeitsdidaktik und Interkulturalität: Neugierde und Haltung als verbindende Elemente

Ulrike Haupt (2015)

Einführung

Neugierde ist eine Haltung der Offenheit, der Freude auf Neues und somit eine zentrale Basis für eine vorurteilsfreie Begegnung. Wo Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen zusammentreffen, kann diese Haltung - die Neugierde - ausschlaggebend sein für das Gelingen einer Beziehung (Haupt 2010).

Fälschlicherweise wird in Unternehmen bei grenzüberschreitenden Zusammenschlüssen und Akquisitionen oft davon ausgegangen, dass Kulturunterschiede eine geringe Rolle spielen. Und wenn, so die Annahme, könnten sie durch Kompetenzentwicklung und Wissenszunahme schnell aufgelöst werden. Finden solche Veränderungen im europäischen Kontext statt, wird von Beteiligten zumeist erwartet, dass sie mit einer offenen Haltung problemlos mit anderskulturellen Kollegen zusammenarbeiten – nicht selten auch virtuell über große Distanzen hinweg.

In diesen Phasen führen strategische Entscheidungen zu möglichen Unternehmensschließungen, Versetzungen und Arbeitsplatzverlusten. Allein aus diesem Grund werden ‚neue' Kollegen häufig als eine mehr oder weniger vage Bedrohung empfunden, die sich in der Begegnung zu Unsicherheitsfaktoren entwickeln können.

Gehen diese Zusammenschlüsse einher mit Kultur- und Sprachunterschieden, erhöht sich die Komplexität der Zusammenarbeit. Missverständnisse und Fehlbewertungen bestätigen schnell vorherrschende Vorurteile über die Andersartigkeit der Kollegen. Sprachbarrieren verstärken diese zusätzlich. Ein negativer Kreislauf beginnt, der schwer zu durchbrechen und noch schwerer umzukehren ist.

Die Pedaktik, die mit einer Haltung der Unvoreingenommenheit auf der Ebene des Seins und der (Selbst-)Reflektion auf der Basis des kulturspezifischen Selbstkonzepts arbeitet, kann daher eine sinnvolle Bereicherung für jede Art interkultureller Intervention sein. Baut sich doch gerade im Entstehungsprozess der interkulturellen Zusammenarbeit eine Basis zwischen den Beteiligten auf, die in der Begegnung von Mensch zu Mensch einen kultur-universellen Charakter hat und den Aufbau des Vertrauens zwischen ihnen ermöglicht und fördert.

Missinterpretationen wird vorgebeugt, da in vertrauensvollen Beziehungen nachgefragt wird, wenn etwas nicht verstanden wurde. Aufbauend auf dem Vertrauen werden dann Unterschiede zu einer Bereicherung, einem Potenzial für mögliche Erneuerungen, Perspektivwechsel und Innovationen: der positive Kreislauf beginnt.

Persönliche Haltungsarbeit ist eine Voraussetzung für eine gelingende interkulturelle Begegnung

Meist entstehen Missverständnisse und Konflikte im interkulturellen Miteinander, weil sich die Begegnenden ihrer Werte, Reaktionsmuster, Perspektivenunterschiede nicht bewusst sind und sich daher in ihren Wertmaßstäben und Verhaltensweisen ‚treu' bleiben. Aus diesem natürlichen erlernten Vorgehen zur Komplexitätsreduktion kann bei der Begegnung mit anderskulturellen Menschen eine Fehlbewertung der eigenen Verhaltensweisen sowie der anderen entstehen.

Um dies zu verhindern, bedarf es einer Haltung der Offenheit, die auch Widersprüche aushält. Dies gelingt dann, wenn Beteiligte über eine hohe Selbstreflexionsfähigkeit verfügen und bereit sind, an sich zu arbeiten. Parallel zu der Arbeit auf dieser Ebene ist es zur Vermeidung von Fehlinterpretationen ausschlaggebend, über kulturspezifisches Wissen auf Ebene des Selbstkonzepts zu verfügen.

Selbstkonzept, Sein und innere Autonomie

Aus Sicht der Pedaktik bewegen sich Menschen permanent auf beziehungsweise zwischen zwei verschiedenen Ebenen: dem äußeren Bezugsrahmen (Selbstkonzept) und dem innere Bezugsrahmen (Da-Sein). „Das Selbstkonzept ist die subjektive Theorie, die der Mensch über sich selbst hat (bewusst oder unbewusst). Also alles, was wir an mentalen Modellen, Konditionierungen, Glaubenssätzen, Antreibern, Werten, emotionalen Mustern und vielem anderen mehr in uns tragen.

Dieses Selbstkonzept ist die Basis unserer Ich-Konstruktion, aus der wir unsere erste bewusste Identität im Laufe der ersten Lebensjahre oder Jahrzehnte schöpfen. Gleichzeitig entwickeln wir mit dem Aufbau des Selbstkonzepts auch Kompetenzen, die es uns ermöglichen, dieses Konzept als Ich-Konstruktion zu erkennen und es zu überwinden. Dabei löst sich das Selbstkonzept nicht auf. Lediglich die starke Identifikation mit ihm löst sich.“ (Röckelein, Christoph in einem Gespräch im Februar 2014)

Unser Selbstkonzept benötigt die Formung von Normen und Werte aus Gründen der Komplexitätsreduktion und zur Orientierung. Der Moment des Staunens, des Seins, ist auf einer vor-sprachlichen Ebene verankert. Wir sind ganz in der Präsenz. Wer staunt, der denkt nicht, der wertet nicht. Dieses Flow-Erlebnis beinhaltet kein ego- oder ethnozentrisches Bewusstsein, es ist ein Zustand zeitloser Dimension. In diesem Moment des Staunens liegt die Basis für die Begegnung von Mensch zu Mensch.

Diese Basis könnte als kulturell-universell angesehen werden. In der Phase der Kindheit entwickelt sich parallel zum staunenden Sein der Aufbau des Selbstkonzepts, worauf wiederum die Identität des Menschen fußt. In der Phase des Erwachsenenwerdens geht uns diese Art der Wahrnehmung häufig verloren und das Selbstkonzept, und damit einhergehend die kulturspezifische Prägung, gewinnt mehr und mehr an Bedeutung.

In der Bewusstheit, dem Wachsein, wo die momentane Aufmerksamkeit liegt (im Sein oder im Selbstkonzept), oszilliert die innere Autonomie. Diese Bewegung zwischen dem inneren Bezugsrahmen des Seins und dem äußeren Bezugsrahmen des Selbstkonzepts ist ein permanenter und lebenslanger Prozess. Eine besonders ausgewogene Form des Oszillierens stellt die Gleichzeitigkeit von kognitivem Denken und emotionalem Spüren dar.

Um lebensfähig zu sein, braucht es beide Pole, beide Zustandsformen. Für die Reflektion über den Prozess der inneren Autonomie, ist zur Spiegelung der Prozesse einen Gesprächspartner nötig; denn im Moment des Gesprächs verliert das Selbstkonzept für die ‚äußere Welt’ die Macht über den Gesamtprozess.

Neugierde für das Fremde in der Begegnung braucht Mut

Im Kontakt mit anderskulturellen Gesprächspartnern wirft das Andere, das Neue und Fremde die Beteiligten auf sich selbst zurück und stellt vieles, was selbstverständlich ist, infrage. Dies kann Unsicherheit und Ohnmachtsgefühlen auslösen. Das Ausgeliefertsein und der empfundene Kontrollverlust führen wiederum dazu, dass die Besinnung auf die eigenen Werte zunimmt und der Versuch erfolgt, diese dem Anderen gegenüber zu rechtfertigen oder gar ihm aufzuzwingen.

Den Anderen mit seinen Werten und Praktiken empathisch und vorurteilsfrei zu sehen, setzt voraus, dass ein Bewusstsein für die eigenen Werte vorliegt, aber auch Mut vorhanden ist, diese zu prüfen und in Frage zu stellen. Als Ergebnis kann ein Kompromiss zwischen den Wertesystemen, Mustern und Perspektiven der Beteiligten entstehen. Es wächst eine Inter-Kultur, eine ganz neue, von den Beteiligten geschaffene Kultur, die sich in der Begegnung spontan entwickelt (Bolten, 1995). Hierzu braucht es die Bereitschaft aller Beteiligten sowie den Mut, sich auf die Andersartigkeit einzulassen und diese als eine Bereicherung statt als Bedrohung aufzufassen.

Forscherhaltung und interkulturelle Haltung

Einhergehend mit dem Mut, die Neugierde in der Begegnung zu leben, führt eine Forscherhaltung der Beteiligten im Idealfall zu einem gegenseitigen Frage- und Antwortverhalten, dass die sofortige Bewertung minimiert. Es impliziert, dass eine Betrachtung stattfindet, die neugierig und offen die Verhaltensweisen und anderen Umstände der fremden Kultur beobachtet, mit allen Sinnen wahrnimmt und neugierig erforscht. Bei Irritationen wird nachgefragt statt zu bewerten. Die Forscherhaltung ist der interkulturellen Haltung vergleichbar: Auch sie beinhaltet die Bereitschaft zur Präsenz, Offenheit und Ethnorelativismus (Barmeyer, 2012).

Neugierig auf das zu sein, was ist. Die kindliche Haltung „Ach, ist das interessant!' beschreibt, was IST. In diesem Moment findet keine Bewertung mit kognitiven Konzepten statt. Die Forscherhaltung als angestrebte Haltung ist so, dass versucht wird, die Welt des Anderen so zu verstehen, wie der Andere sie mit seiner inneren Landkarte auffasst. Es findet der Versuch statt, dessen Perspektive und Verhalten so gut wie möglich auf allen Ebenen (kognitiv und affektiv) zu erfassen; kurz: sich interkulturell kompetent zu verhalten (Deardorff 2008).

Dafür ist Voraussetzung, dass die Beteiligten die eigene Aufmerksamkeit permanent in den leeren Raum fokussieren, weg von den inneren Gedankengängen, die sortieren, einordnen, werten. Diese Leistung ist mehr als eine Konzentration auf das, was der Andere sagt, sondern beinhaltet auch das, was ‚Kompetenz der Selbstregulierung' genannt wird. Es findet bewusst eine Entscheidung statt, wie lange die Beteiligten unvoreingenommen sind, forschen, herausfinden können, auf welcher Landkarte sich der Andere bewegt und wann sie sich auf sich selbst und auf die eigene Landkarte fokussieren. Begegnen sich die Beteiligten auf einer Ebene des Spürens, also dem inneren Bezugsrahmen, wird das Selbstkonzept, also der äußere Bezugsrahmen, zu einem großen Feld der gegenseitigen Bereicherung.

Was heißt das für Beratungsarbeit im interkulturellen Kontext?

In der Beratung im interkulturellen Kontext ist eine Gleichgewichtung des inneren und äußeren Bezugsrahmens Voraussetzung für ein Gelingen der Begegnung in der Gegenwart und somit die Basis für eine Zusammenarbeit der Beteiligten in der Zukunft. Für interkulturelle Beratung heißt das, dass stetig beide Ebenen Beachtung finden müssen.

Um eine Forscherhaltung bei den Teilnehmern zu kreieren, ist es in einem ersten Schritt wichtig, eine Atmosphäre unter den Beteiligten zu schaffen, die eine Begegnung der Teilnehmer auf der Ebene des inneren Bezugsrahmens, des Seins, ermöglicht. Es gilt, Raum und Zeit bereit zu stellen, in der sich die Teilnehmer staunend, neugierig und offen begegnen können.

Die Arbeit an und mit kulturellen Unterschieden auf der Ebene des Selbstkonzepts (auf kognitiver Ebene Kenntnis und Beherrschung kulturallgemeinen und kulturspezifischen Wissend und auf einer emotionalen Ebene die Entwicklung einer positiven Einstellung gegenüber anderskulturellen Personen und deren Kultur), hilft dabei, auf einer intellektuellen Ebene zu reflektieren (Barmeyer 2012).

Voraussetzung für eine Reflektion der eigenen Werte und Normen, sowie der inneren Landkarte des Gegenübers ist eine Haltung von Offenheit und Akzeptanz für Neues und Andersartigkeit. Ohne diese nutzt die Reflektion der Konzepte wenig, da sie dann beschreibt, aber nichts verändert.

In interkulturellen Begegnungen entsteht häufig ein positiver/negativer Kreislauf, der je nach Haltung und (Un)-
Durchdringlichkeit der Selbstkonzepte der Beteiligten Entwicklungen in unterschiedliche Richtungen nach sich ziehen kann. Auf der Ebene des Seins ist die Entwicklung in eine positive Richtung einfacher, als wenn das Spüren ausgeschaltet ist und allein die kognitive Ebene des Selbstkonzepts (Normen, Werte, Sprache) im Vordergrund steht.

Im Fall der Begegnung, in der die Beteiligten hauptsächlich auf der Ebene der Selbstkonzepte (alle gesammelten Erfahrungen und Lernergebnisse) miteinander kommunizieren, geschieht zwangsläufig

ein Vergleich und damit meist eine Bewertung auf Basis des eigenen Selbstkonzepts. Daher ist es wichtig, das zu beschreiben, was ist und nicht, was sein soll.

Warum ist das wichtig? Beide Ebenen sind in interkulturellen Begegnungen von großer Bedeutung. Es braucht die kognitive Ebene, da auf dieser Ebene eine intellektuelle Orientierung ermöglicht wird; gleichermaßen ist ein waches, klares Bewusstsein für den inneren Bezugsrahmen notwendig, um Begegnungen zu bewältigen. Beide Ebenen haben ihre Daseinsberechtigung und bedingen einander. Sie schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich.

Wenn Haltung mit Einstellung gleichgesetzt wird, erzeugt Haltung Wirklichkeit. Je nachdem, welche Haltung die Beteiligten einnehmen, wird genau diese Haltung auch beim Gegenüber erzeugt. Haben beide Beteiligte eine offene Haltung, ist die Begegnungsqualität hoch; es ist spürbar, dass sich zwei Menschen begegnen, die in ihrem äußeren Bezugsrahmen unterschiedlich sind, aber dies als Bereicherung und nicht als Bedrohung wahrnehmen.

Im Umgang mit Unterschiedlichkeit, mit Interkulturalität, liegt im Idealfall der Fokus darauf, dass der innere Bezugsrahmen des Einen mit dem inneren Bezugsrahmen des Anderen in Kontakt kommen kann. Wenn das gelingt, dann ist es leichter die Andersartigkeit zu tolerieren; so kann der Andere in seinem äußeren Bezugsrahmen akzeptiert und geschätzt werden. Im Umkehrschluss führt es dazu, dass er den Anderen auch lassen kann, wie er in seinem äußeren Bezugsrahmen ist.

Das ist die Voraussetzung zur Nutzung der verschiedenen äußeren Bezugsrahmen (Perspektiven und Herangehensweisen). So lange versucht wird, den Fokus während einer Begegnung in erster Linie auf den äußeren Bezugsrahmen zu lenken, sind wir normativ und haben zudem die Erwartung, dass sich die Beziehung zum Anderen auf dieser Ebene regeln lässt. In der gegenseitigen Akzeptanz im Sein gibt es im äußeren Bezugsrahmen keine Spannung, weil die Unterschiedlichkeit als ein Phänomen wahrgenommen wird, die in der Einheit gespürt wird; es wird zur Selbstverständlichkeit. In dem Sinn wird Anderssein nicht mehr bekämpft, sondern als das angenommen, was es ist.

Einfluss auf interkulturelle Intervention

Interkulturelle Interventionen konzentrieren sich häufig in erster Linie auf die Vermittlung von Wissen und dessen Umsetzung im Verhalten. Der Bereich der Haltungsarbeit und der reflexiven Kompetenz, die aber die Grundlage und Voraussetzung für erfolgreiches interkulturelles Arbeiten und Leben darstellt, wird aufgrund des herrschenden Zeitdrucks im Arbeitsalltag oft vernachlässigt.

Konkret heißt das, dass der Schwerpunkt von Kundenanfragen in diesem Bereich noch immer in einer schnellen Vermittlung von „do's and don'ts“ einer spezifischen Kultur beziehungsweise Interkulturalität, liegt. Für ein Gelingen interkulturellen Handelns ist es daher wichtig, in Beratung, Training und Coaching die Begegnungsfähigkeit zu erhöhen und damit auch zu verbessern.

Die Arbeit an einer grundsätzlichen Haltung der Neugier und des Staunens, die eine Begegnung auf einer universellen Ebene erlaubt, braucht Zeit. Zeit zur Reflexion über unbewusste innere Prozesse, die für die Beteiligten selbstverständlich sind, aber eine vorurteilsfreie Begegnung in interkulturellen Kontext erschweren. Es braucht Zeit zur Präsenz (Scharmer 2009).

Mit Zunahme der Globalisierung verschieben sich viele Begegnungen in den virtuellen Raum, da Unterschiede in Zeit (Zeitverschiebung) und Raum (Entfernung) ein Treffen in Echtzeit von Angesicht zu Angesicht erschweren. Eine Begegnung im inneren Bezugsrahmen ist im virtuellen Raum schwierig, da dieser durch den Einsatz moderner Technologien wenig bis gar nicht stattfinden kann. Um einen Kontakt auf der Ebene des Seins herzustellen, ist daher am sinnvollsten zu Beginn der Zusammenarbeit ein Treffen, in dem diese Art der realen Begegnung von Mensch zu Mensch möglich ist und das Vertrauen als Basis für die Zusammenarbeit aufgebaut werden kann, zu ermöglichen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass es in der Interkulturellen Kommunikation beides braucht: ein Erklärungsmodell für den äußeren Bezugsrahmen (Wissen um Kulturunterschiede, Kulturspezifika, Reflektion der eigenen Muster, Vorurteile, Perspektiven und vieles mehr) und eine Haltung der

Offenheit, der Präsenz. Eine Haltung zu Unterschiedlichkeit kann nur verändert werden, wenn eine Beschäftigung mit dem eigenen inneren Bezugsrahmen stattfindet, denn dieser ist der Zugang zum Bezugsrahmen des Anderen.

5. Ausblick

Bezogen auf eine zukünftige Verstärkung des Einsatzes der Pedaktik in interkulturellen Interventionen, wäre es wünschenswert, Methoden und Instrumente zu entwickeln, die gerade in interkulturellen Kontexten Haltungsarbeit fördern. Hierbei müssen verschiedene Ebenen, der Zeitpunkt der Intervention (beispielsweise zu Beginn eines bi-kulturellen Unternehmenszusammenschlusses), Teilnehmerzahl, und etliches mehr beachtet werden. Neben dem Methoden- und Instrumenteneinsatz sollte dem Berater klar sein, dass es eine Arbeit auf beiden Ebenen (innerer/äußerer Bezugsrahmen) bedarf, um eine Basis für eine zukünftige Zusammenarbeit der Beteiligten zu gewährleisten (Haupt/Barmeyer 2007).

Von daher ist, neben kulturallgemeinem und kulturspezifischen Wissen um die Reaktionsmuster der Teilnehmer eine universelle, interkulturelle Haltung im Sinne der Pedaktik Voraussetzung für ein Gelingen interkultureller Zusammenarbeit. Dann wird es möglich, in einen positiven Kreislauf der interkulturellen Zusammenarbeit einzutreten und im Sinne der verschiedenen Selbstkonzepte Unterschiede als eine positive Bereicherung anzusehen und ein Voneinanderlernen und Synergien zu ermöglichen.

Denn: im Sinne einer erfolgreichen Strategie in der globalen Wissensgesellschaft ist die Multiplikation von Perspektiven die Basis von Kombination und Neuerfindung von neuen Produkten, Handlungsalternativen, Lösungsvorschlägen und taktischem Verhalten. Diese Diversität auf verschiedenen Ebenen bildet die aktuelle Komplexität ab und entwickelt sie zukunftsfähig weiter.

Literatur:

Barmeyer, Christoph: Taschenlexikon Interkulturalität, 2012

Deardorff, Darla: Interkulturelle Kompetenz - Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Bertelmann Stiftung. 2008

Haupt, Ulrike / Barmeyer, Christoph: Interkulturelles Coaching. In: J. Straub/A. Weidemann, D. Weidemann (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. 2007, S. 784-793

Haupt, Ulrike: Interkulturelle Veränderungsfähigkeit. In: Weiterbildung Nr.4/2010, S. 28-31

Röckelein, Christoph: Pedaktik. Zur Didaktik der Persönlichkeitsbildung als Innovation im Coaching. Berlin 2009

Scharmer, C. Otto.: Theorie U –von der Zukunft her führen. Heidelberg 2009

Quelle:

Christoph Röckelein. Ich sehe dich. Ein Handbuch zur Persönlichkeitsdidaktik (Pedaktik) in Führung und Beratung. Berlin 2015

https://www.sine-causa.de/product-page/ich-sehe-dich-ein-handbuch-zur-persönlichkeitsdidaktik-peda