

„Diversity-Education“

Von der Diversitykompetenz zur Traumapädagogik und zurück.

Vorstellen eines Fortbildungskonzepts für Menschen, die im pädagogischen Bereich tätig sind.

(Mehrfach durchgeführt u.a. für das Kommunale Integrationszentrum Bochum)

Beschreibung eines Seminarkonzepts:

„Diversity-Education“ - Konstruktiver Umgang mit (kultureller) Unterschiedlichkeit:

Modul 1 – Diversitykompetenz – als Basis für

Modul 2 – Traumakompetenz

**Alles, was für traumatisierte Menschen gut ist, ist auch für jeden anderen gut.
Alles, was wir als Diversitykompetenz erfahren haben, hilft uns auch im Umgang mit
traumatisierten Menschen.**

I. Diversity-Education – Grundlagen des Diversity-Konzepts „Diversity and Inclusion“

Jeder Mensch braucht einen geschützten Raum und eine wertschätzende Atmosphäre, eine Kultur der Anerkennung in seinem jeweiligen sozialen Kontext.

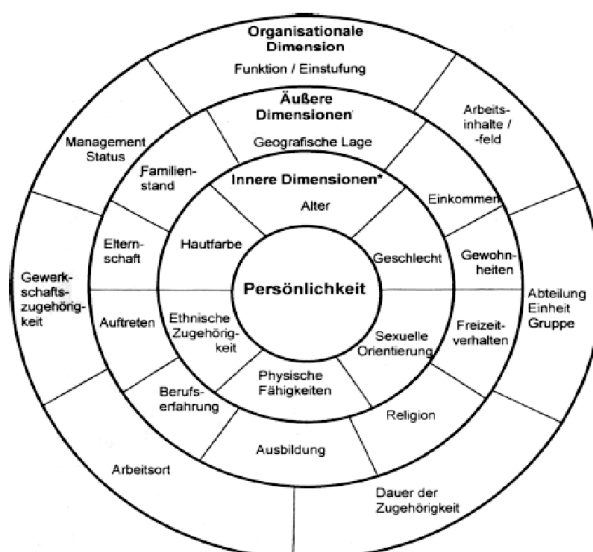
Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die beiden folgenden Grundbedürfnisse erfüllt sind:

- dazu gehören und
- wertgeschätzt werden.

Hierzu passen wesentliche Grundannahmen des Diversity-Konzepts, die im folgenden erläutert werden:

- Es gibt für jeden einen Platz und
- Jede(r) hat ein Recht darauf, mit Wertschätzung behandelt zu werden
- ... und das bringt (zumindest in einem überschaubaren sozialen Kontext wie Schulklasse, Kita-Gruppe, Kollegium ...) für alle Vorteile

Wir gehen von einem sehr weit gefassten Begriff von Kultur aus. Zur Erläuterung hier die „4 Dimensionen von Diversität“:



aus: ‚Diverse Teams at Work‘,
Gardenswartz&Rowe, Irwin 1995
mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen
© Angelika Plett, Mitte Consult Berlin
(Seminarunterlagen)

Die innere Dimension, der „Persönlichkeitskern“ eines Menschen und die 2. Dimension enthalten Merkmale, die vorgegeben – also i.d.R. nicht veränderbar sind. Auf die 3. und 4. Dimension kann ich im bestimmten Rahmen einwirken. Dies ist erfahrungsgemäß abhängig davon, in welchen familiären und gesellschaftlichen Kontexten ich aufwache. Das Bild der 4 Dimensionen ist ein Modell, das natürlich modifiziert und verändert werden kann. Es ist auch leicht nachvollziehbar, dass für einen Menschen ganz unterschiedliche „Sektionen“, die hier dargestellt sind, zutreffend sein können (→ Mann, weiß, jung, ...). Wir sprechen hier von „Intersektionalität“. Wichtig ist die Erkenntnis, dass, auch wenn wir davon ausgehen, dass es bedeutsam für unseren Lebensweg ist, welche Dimensionen für uns gelten, wir natürlich keine Zuschreibungen und somit Etikettierungen vornehmen wollen. Diese Spannung müssen wir sehen und mit ihr umgehen.

Die Zugehörigkeiten zu ganz unterschiedlichen Dimensionen, deren Zuschreibungen in einer „Dominanzkultur“ auch immer einher gehen mit gesellschaftlichen Chancen (Bildungslaufbahn, Wohnungssuche ...) und somit bedeutsam sind, sind eine Seite. Eine andere ist die Gefahr, Menschen auf wahrnehmbare oder auch nicht direkt wahrnehmbare Dimensionen und Merkmale zu reduzieren und sie so „zum Anderen zu machen“. Der Fachbegriff hierzu ist das Phänomen des „Othering“.

M. Parker¹ zeigt dieses Spannungsverhältnis in ihrer auf den Punkt bringenden Forderung: „Wenn du zu mir sprichst, vergiss, dass ich eine Schwarze bin. Und vergiss nie, dass ich eine Schwarze bin.“ Paul Mecheril bringt das hier geschilderte Spannungsverhältnis auf die handlungsleitende Formel: „Ich muss mir darüber im Klaren werden, wann Differenz bedeutsam ist.“

Abschließend hier 2 Erklärungsversuche, was Diversitykompetenz ausmacht:

- Diversitykompetenz = Macht- und Differenzsensibilität (Paul Mecheril)²
- Diversitykompetenz =
 - sensibler Umgang mit Wahrnehmungen
 - empathische Kommunikation
 - Sicherheit im Umgang mit sich selbst
 - Ambiguitätstoleranz (Samuel van den Bergh)³

Die Umsetzung solcher Kompetenzen im Alltag ist leichter gesagt als getan. In Diversity-Trainings werden im Rahmen von Erfahrungslernen und biographischer Arbeit diese grundlegenden Kompetenzen gefördert.

II. Grundsätzliches zur Arbeit in Diversity-Trainings

Ein grundlegendes Prinzip der Arbeit ist, dass Handlungsorientierung und Erfahrungslernen sinnvollerweise im Mittelpunkt stehen (s. W. Heitmeyer: „Belehrung kommt gegen Erfahrung nicht an.“). Die eigene Person der Teilnehmenden ist dabei immer wieder Anknüpfungspunkt, wenn in aufeinander aufbauenden Übungen eine Basis für Verarbeitungs-, Auseinandersetzungs- und Handlungsprozesse geschaffen wird.

¹ s. Anne Broden, in: Dokumentation der landesweiten Fachtagung Pluralität als Normalität, Chancen und Herausforderungen einer diversitätsbewussten Kinder- und Jugendhilfe, Münster 16.05.2011

² s. P. Mecheril, „Diversity als pädagogische Perspektive – Anfragen an ein pädagogisches Konzept“, in: Dokumentation der landesweiten Fachtagung Pluralität als Normalität, Chancen und Herausforderungen einer diversitätsbewussten Kinder- und Jugendhilfe, Münster 16.05.2011

³ s. S. van den Berg, in: Diversity in Supervision, Coaching und Beratung, S. Abdul-Hussain, S. Baig (Hg.), Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2009

Für den Prozess der Förderung von Diversity-Kompetenz gilt (in dieser Reihenfolge):

- Awareness - Bewusstheitsbildung
- Skill-building – Handwerkszeug aneignen
- Erarbeitung von Handlungsalternativen zur gängigen Praxis; Festlegung konkreter Ziele

Danach erfolgt die Umsetzung in die Alltagspraxis. Ohne Awareness zu Beginn geht es nicht. Es ist die Grundlage für Motivation – Reflexion – Veränderung.

Die Zielsetzung des Seminarkonzepts ist, das Erkennen, das Akzeptieren und die Wertschätzung von Unterschieden zu ermöglichen. Dabei legen wir 3 Schritte zur Verständigung zugrunde:

- Mich selbst besser kennen lernen (Warum tue ich was?)
- Wissen über die anderen (Alles, was Menschen tun, ist für sie folgerichtig. Es ist ihre **Überlebensstrategie**. Je mehr es mir gelingt, nachzuvollziehen, warum der andere etwas tut, desto wahrscheinlicher ist es, dass **Verständigung** mit ihm möglich ist.)
- Was sind meine Grenzen und wie weit will ich gehen? (Was will / kann ich, was nicht? Gefahren einschätzen.)

Alle Übungen in den Diversity-Trainings lassen sich auf diese drei Schritte zurückführen. Eine Klärung dieser drei Schritte durch die in den Übungen gemachten Erfahrungen ermöglicht mehr Einfühlungsvermögen und Solidarität, aber auch mehr Sicherheit für das eigene Handeln.

Die Arbeit mit dem Konzept der „Überlebensstrategie“ hilft dabei, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass jede(r) einzelne darauf angewiesen ist, dass 'Andersartigkeit' im weitesten Sinn auf Akzeptanz und Verständnis stößt. Wir fördern die Fähigkeit zur Perspektiv-Übernahme und Empathie-Entwicklung und schaffen so eine Grundlage für konstruktive Aushandlungs- und Konfliktregelungsprozesse.

III. Bedeutsame Punkte, um die es in den aufeinander aufbauenden Übungen dieses hier vorgestellten Diversity-Trainings geht:

- **Wie innere Bilder entstehen ... und was sie bewirken**
Übungen zum Thema „**Wahrnehmung** bestimmt mein Handeln“.
- **Was ist mir fremd und wie reagiere ich darauf?**
Übungen zur **Selbstklärung**.
- **Überlebensstrategien**
Übungen zu der gelernten Art, mit schwierigen Situationen umzugehen und zur Entwicklung neuer Wege.
- **Umgang mit Unterschieden**
Welche Unterschiede sind vorhanden und was bewirken sie? Welche Ressource stellen sie dar?
- **Was möchten wir, das die anderen nicht mehr tun oder über uns sagen sollen - was möchten wir, das sie tun?**
Übungen zur Klärung des Umgangs miteinander. Handeln als „BündnispartnerIn“ - wie kann das aussehen?
- **Was bereitet mir in meiner Arbeit die größten Schwierigkeiten? Was möchte ich dazulernen? Handeln:** Fallarbeit (z.B. Eingreif-Theater).



IV. Die Verbindung zur Traumapädagogik

Traumatisierte Kinder und Jugendliche verbringen einen großen Teil ihres Alltags in Kita, Schule oder Jugendeinrichtungen. Selbst wenn in gravierenden Fällen eine therapeutische Begleitung gegeben ist, ist es wichtig, dass diese Kinder und Jugendlichen auch dort auf verständnisvolle Bezugspersonen treffen, die sie dabei unterstützen können, die Selbstregulation, die sie verloren haben, nach und nach wiederzuerlangen. Dazu sind Fachwissen und Kompetenzen für ein professionelles Handeln hilfreich.

Diversitykompetenz hilft dabei, Verhalten traumatisierter Menschen besser zu erkennen und einzuordnen und bildet daher eine Basis dafür, mit den Mitteln der Traumapädagogik darauf angemessen zu reagieren.

V. Inhalte des 2. Moduls

Grundlegendes „Trauma-Wissen“

- **Wie arbeitet unser Gehirn – was läuft ab? (Psychoedukation)**
 - „im Normalprogramm“
 - „im Ausnahmeprogramm“
 - bei der „Trauma-Folgestörung“

Pädagogische Handlungsmöglichkeiten

- **Grundlegende Normalisierungsintervention**
 - Notsituation anerkennen
 - „Sicheren Ort“ schaffen
 - Ressourcenstärkung
 - Korrektive Erfahrungen: nach intermenschlicher Gewalterfahrung
 - mit anderen Menschen korrektive Erfahrungen machen
 - BündnispartnerInnen
- **Speziellere Normalisierungsintervention:**
 - Psychoedukation: Das geht in deinem Gehirn vor!
(nicht du bist „nicht normal“, was dir passiert ist, ist nicht „normal“.)
 - Selbstregulation durch Ko-Regulation (durch Bindungspersonen)
 - Zurück zur Selbst-Regulation
 - De-Konstruktion von Mustern
 - „Gute Bilder“ anbieten
 - „Gegenkognition“ schaffen

**Diversity-
Kompetenz**

Es ist normal, verschieden zu sein.

**Trauma-
Kompetenz**

Es ist eine normale Reaktion auf unnormale Ereignisse bzw. Aufwuchsbedingungen.

VI. ... und so kann es weitergehen (Follow-up-Angebot)

Für das KI Bochum haben wir auf Wunsch der TeilnehmerInnen einen Nachfolgetermin angeboten und durchgeführt (Modul 3), um die Erkenntnisse und Erfahrungen aus Modul 1&2 in der Praxis lebendig zu halten, und so die Umsetzung in den beruflichen Alltag zu begleiten.

Ingrid Hubbig, Bochum, den 02.04.2017 (Weitere Informationen: www.hubbig.de)