



Herzlich Willkommen!

**Zusatzqualifikation:
Vielfalt willkommen heißen –
Inklusion in Kindertageseinrichtungen entwickeln**

Grundlagen inklusiver Teamarbeit

**Mittwoch 24. Oktober 2018
Pädagogisches Institut
8:30-16:15**

Veronika Rolle-Green

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

1

1



Erfahrungsaustausch

Interkulturelles Team

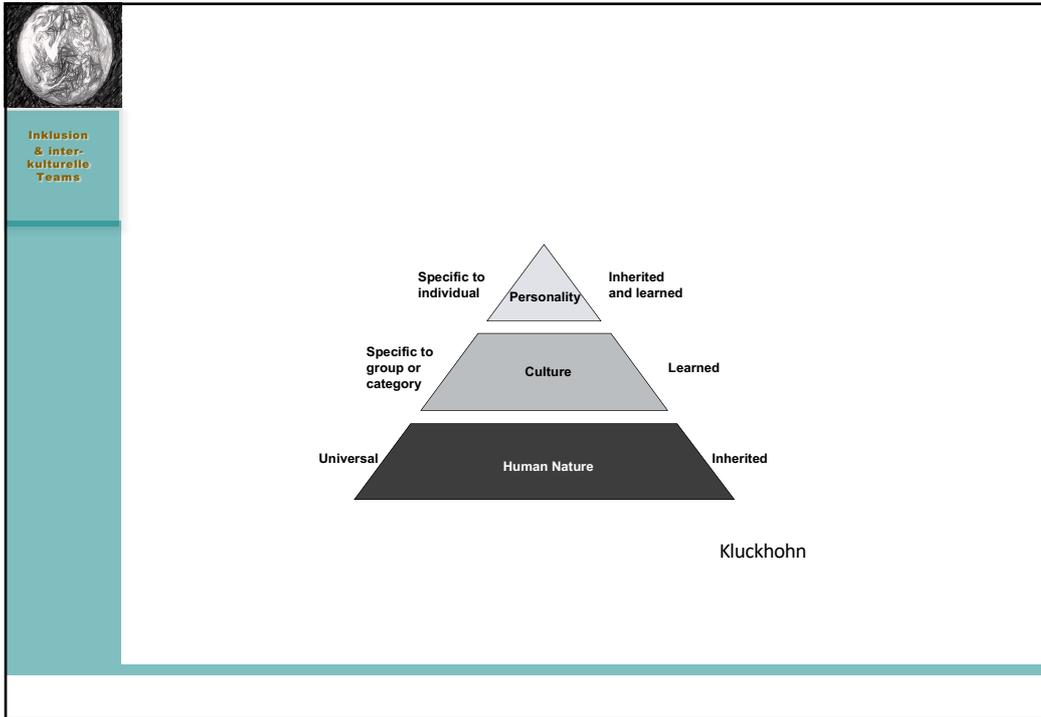
Kennenlernen, aber wie?

Wer ist hier?

Gemeinsamkeiten?

Unterschiede?

2



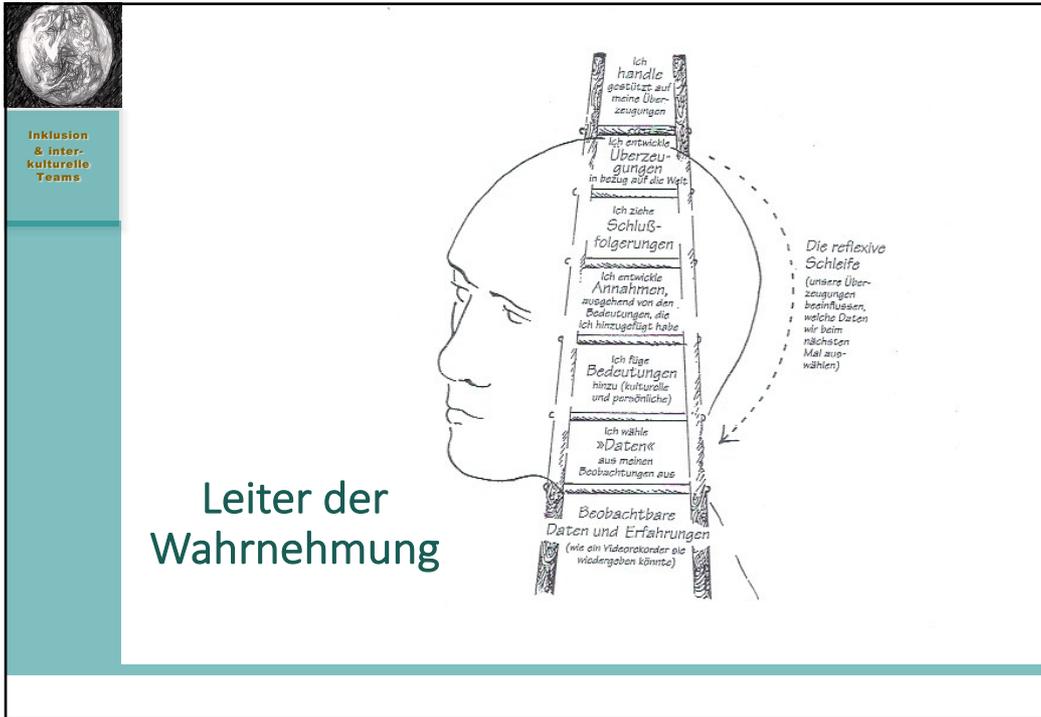
3

Inklusion & interkulturelle Teams

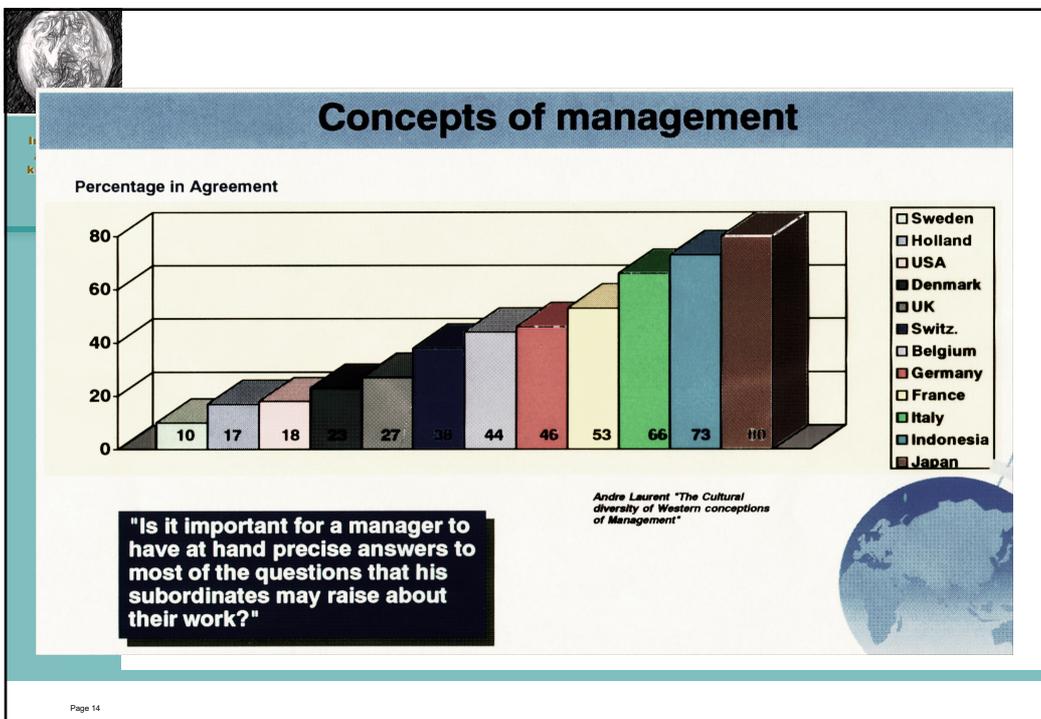
*Kultur, Kommunikation
und
Wahrnehmung*

Page 4

4



12



14



Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams



Page 16

16



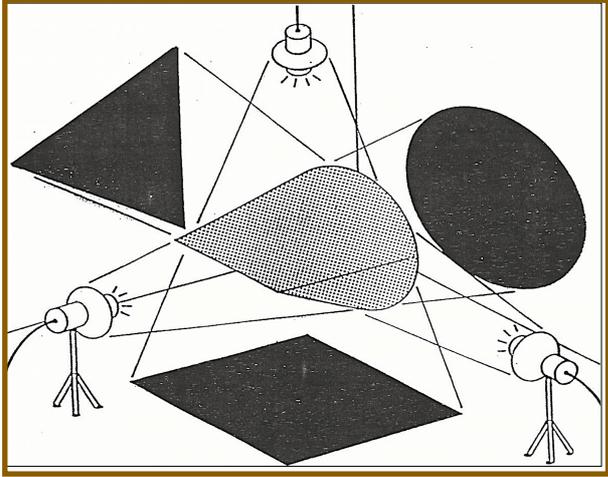
Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams

The danger of a single story

by Chimamande Adichie

- https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de

19



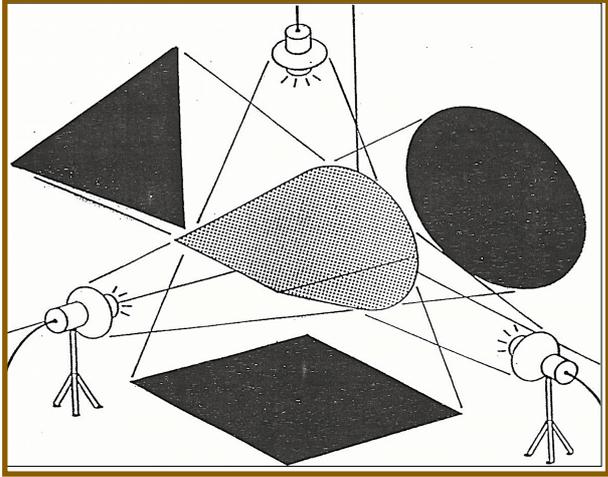
Inklusion & interkulturelle Teams

Wir konstruieren ständig unsere Realität! Unterschiedliche Perspektiven (persönlich, kulturell, fachlich, organisatorisch etc.) sehen die Wirklichkeit unterschiedlich.

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

20

20



Stereotypen

Erzählen Sie die Geschichte einer stereotypischen Wahrnehmung, die für Sie schwierig war.

Welche Stereotypen könnte es im interkulturellen Team einer Tageseinrichtung geben?

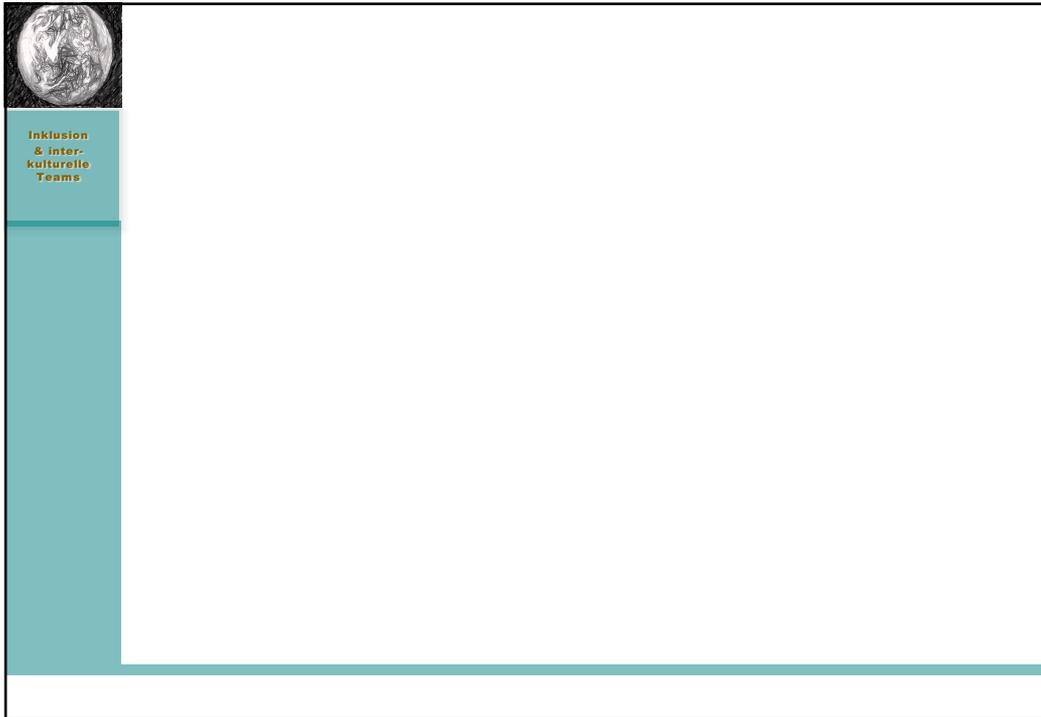
- gegenüber den deutschen Kollege:innen
- gegenüber den Kolleg:innen mit ... Hintergrund

Inklusion & interkulturelle Teams

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

21

21



22

Es gibt viele Möglichkeiten um Widerspruch zu äußern:

Deutsche:
Nein, ich stimme nicht zu!

Engländer:
Sehr interessant, ... glauben Sie wirklich?

Amerikaner:
Sie machen Witze!

Chinesen:
Wie denken Sie über ... (xyz)?

Italiener:
Lasst uns einen Campari trinken und morgen weiter diskutieren!

Finnen:
--

Japaner:
Hai!

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

23

23



Inklusion & interkulturelle Teams

Es gibt unterschiedliche Präferenzen in der Kommunikation:

Low Context	High Context
Trennung von Person und Sache	Person und Sache verbunden
Direkt, explizit	Direkt oder indirekt, implizit Beziehung, Gesicht Körpersprache, Atmosphäre, Situation, Hierarchie, Rollen etc.
Fakten, Zahlen Ja = ja; nein = nein	Kontext Ja = ich höre...
Wichtige Info am Anfang	Positive Info am Anfang, Wiederholung = wichtig
Entweder - oder	Sowohl – als auch
Abstrakt, logisch	Details, Beispiele

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

24

24



Inklusion & interkulturelle Teams

Ihre Beispiele...

... für misslungene und für gelungene Kommunikation

Überlegen Sie sich in Ihrer Kleingruppe reale oder mögliche Beispiele aus Ihrem Alltag, die die Schwierigkeiten von interkultureller Kommunikation verdeutlichen. Bereiten Sie eine kleine Demonstration Ihres Beispiels für die Gruppe vor. Zeigen Sie dabei auch, wie Kommunikation gelingen kann.

Schritt 1: Unterschiede werden deutlich und verhindern Kontakt und Verständnis.

Schritt 2: Erweitertes Kommunikationsverhalten erlaubt Kontakt und Verständigung über Unterschiede hinweg.

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

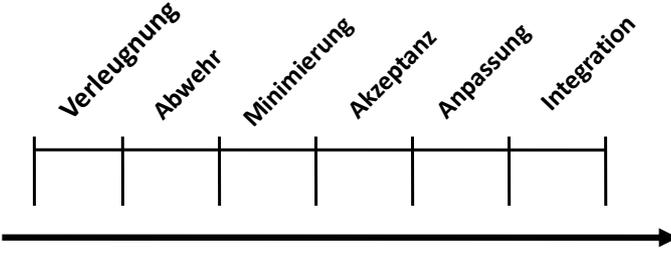
25

25



Inklusion & interkulturelle Teams

Interkulturelle Kompetenz entwickelt sich in Phasen:



nach Milton Bennett

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

27

27



Inklusion & interkulturelle Teams

... die Entwicklungsphasen erklärt:

Verleugnung: Kulturelle Unterschiede werden nicht wahrgenommen.

Abwehr: Kulturelle Unterschiede werden erkannt, gleichzeitig negativ bewertet je mehr sie von der eigenen Kultur abweichen.

Minimierung: Anerkennung und Akzeptanz von oberflächlichen kulturellen Unterschieden wie Essgewohnheiten etc. Gleichzeitig die Haltung, dass die Menschen im Grunde alle gleich sind. Betonung der Ähnlichkeit aller Menschen und der Gemeinsamkeiten grundlegender Werte.

(Fortsetzung folgende Seite)

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

28

28



Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams

... die Entwicklungsphasen erklärt (Forts.):

Akzeptanz: Anerkennung und Wertschätzung von kulturellen Unterschieden im Verhalten und in den Wertvorstellungen. Akzeptanz kultureller Unterschiede als mögliche Alternativlösung für die Organisation menschlicher Existenz.

Anpassung: Entwicklung von Kommunikations-Fähigkeiten, die interkulturelle Kommunikation ermöglichen. Effektiver Einsatz von Empathie, um sich selbst anderen verständlich zu machen und um über Kulturunterschiede hinweg verstanden zu werden.

Integration & Inklusion: Verschiedene kulturelle Bezugsrahmen werden verinnerlicht. Prozesshaftigkeit des Kontakts mit der Welt wird gesehen.

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

29

29



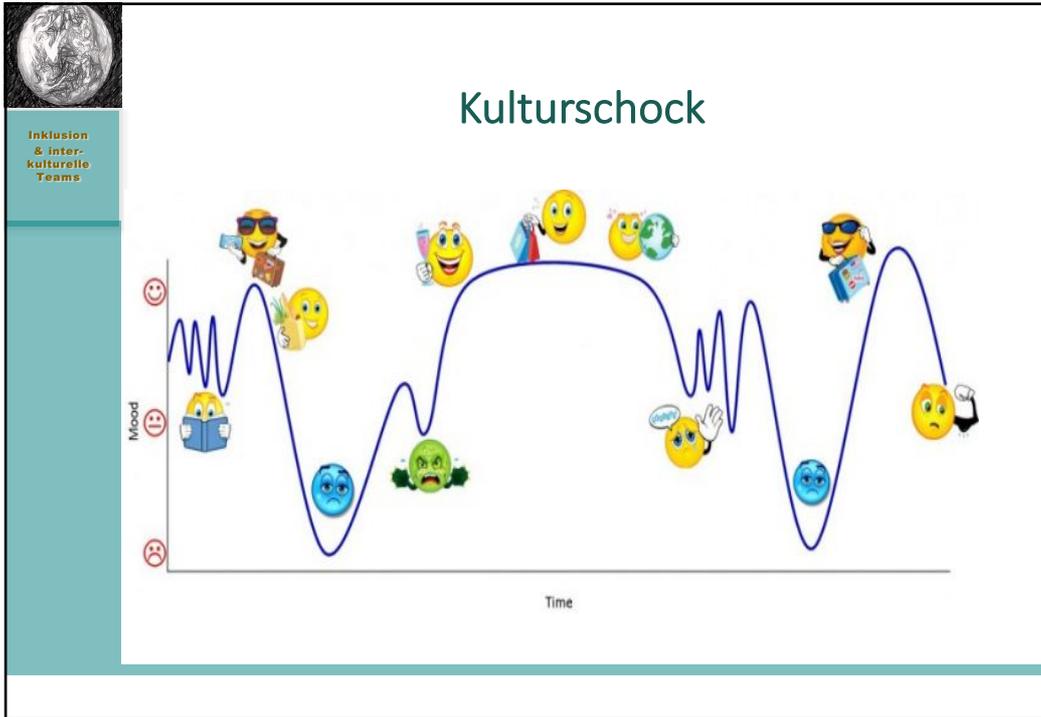
Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams



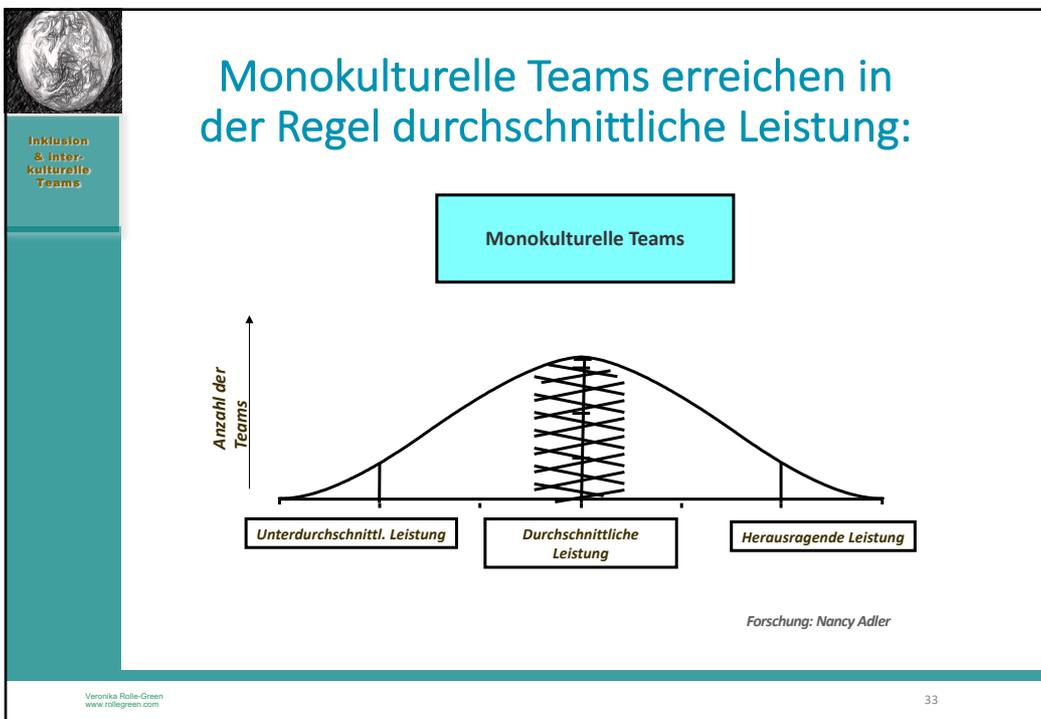

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

30

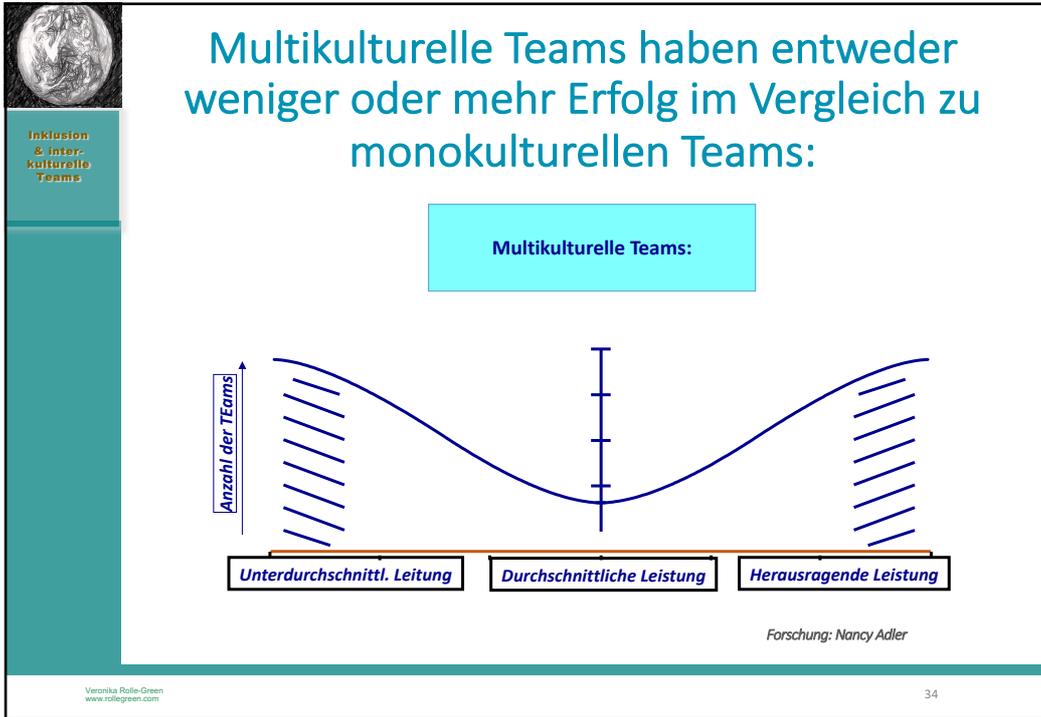
30



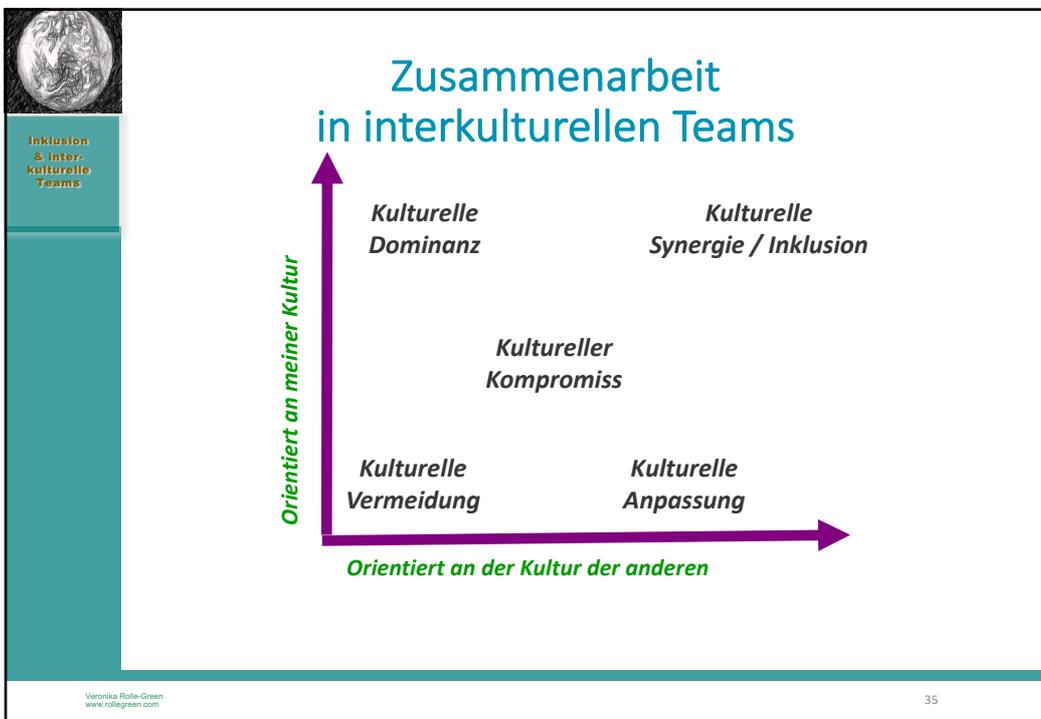
31



33



34



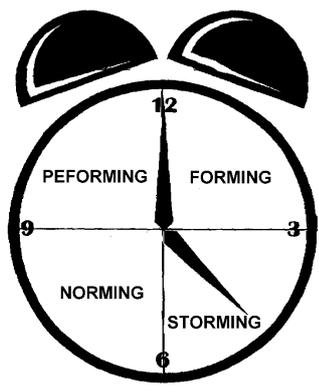
35



Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams

Auch Teamarbeit verläuft in Phasen:

TEAM DEVELOPMENT CLOCK



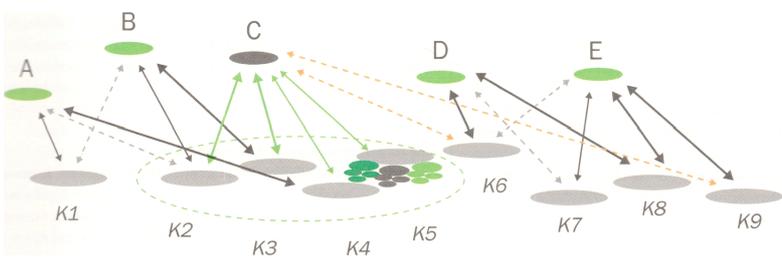
Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com
36

36



Inklusion
& inter-
kulturelle
Teams

Individuum und kulturelle Gruppe: verbunden, gegenseitig, unscharf



Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com
37

37



Inklusion & interkulturelle Teams

Inklusion im interkulturellen Leitungsteam leben: Beziehungen mit Vertrauen aufbauen und Verständnis entwickeln

Auf kultureller Spurensuche

Vier Gruppen mit jeweils 5 Teilnehmern; 20 Minuten

Erstellen Sie in visueller Form eine Darstellung (möglicher) kultureller Gruppenbezüge einer/s Kollegin/en. Benennen Sie auch die grundlegenden Qualitäten dieser Gruppen, Regeln & Normen, die Rolle oder Position in der jeweiligen Gruppe, was positive Erlebnisse waren, was schwierig war...

Wie haben diese kulturellen Gruppen die/den Kollegin/en bezüglich Verhalten im Team, Kommunikation etc. geprägt?

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

38

38



Inklusion & interkulturelle Teams

Ambiguitäts-Toleranz

Im interkulturellen Kontext wird unter A. das Aushalten von Widersprüchlichkeiten und gegensätzlichen Erwartungen verstanden, welche durch kulturell bedingte Unterschiede und uneindeutige Informationen auftreten können. Definition: Das Wort ‚Ambiguität‘ lässt sich vom lateinischen ambiguitas ableiten, was Mehrdeutigkeit oder Doppelsinn bedeutet. Der Begriff Ambiguitätstoleranz bezeichnet zunächst die Fähigkeit, „Vieldeutigkeit und Unsicherheit zur Kenntnis zu nehmen und ertragen zu können“ (Dorsch Psychologisches Wörterbuch, 2004: 33f.). A. muss erlernt werden. Sie ermöglicht es den Menschen an Interaktionen teilnehmen zu können, selbst wenn diese zu keiner vollen Bedürfnisbefriedigung führen. Es wird ein Kompromiss gesucht, um die soziale Interaktion aufrechterhalten zu können. Menschen, die eine hohe A. erlernt haben, können auch in neuen, unbekanntem Situationen die Ruhe bewahren, sie bleiben handlungsfähig. Abweichungen von der gewohnten Norm werden nicht als Bedrohung empfunden, sondern akzeptiert und nicht unreflektiert negativ oder vorbehaltlos positiv bewertet. Dem gegenüber stehen ambiguitätsintolerante Menschen, diese sind durch eine starke Neigung zum Schwarz-Weiß-Denken geprägt. Sie sehen neue Reize häufig als Bedrohung an. Als Reaktion auf ihr Unwohlsein werden Abwertungsmechanismen aktiviert, die das verlorene gegangene Gleichgewicht wieder herstellen sollen. Es wird deutlich, dass Menschen Ambivalenz in unterschiedlichem Maße ertragen können. Die Vorurteile gegenüber anderen sind verschieden stark ausgeprägt. Ambiguitätsintoleranz hat häufig zur Folge, dass das Neue, nicht Erwartete, übereilig als minderwertig eingestuft wird. Günstige Voraussetzungen für den Erwerb von A. sind dort gegeben, wo mäßig unterschiedliche Erwartungen zwischen Vater und Mutter ertragen werden müssen und beide Elternteile Bezugspersonen sind.

Hanna Lückmann, nach DORSCH, Friedrich (1952): Psychologisches Wörterbuch. Frankfurt/Main; KRAPPMANN, Lothar (1971): Soziologische Dimensionen der Identität: strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart: Klett.

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

39

39



Ambiguitäts-Toleranz entwickeln

-



+



Affektbilanz
 Tauchen negative Affekte auf (Enttäuschung, Wut, Scham, Ärger, Verletztheit) auf, so erstellen Sie eine gefühlte Affektbilanz hinsichtlich der Situation.

Bewegt sich die Diagnose im unteren negativen Drittel, so ignorieren Sie Ihre Vorbehalte und fokussieren Sie die positiven Aspekte. Im mittleren negativen Bereich: erstellen Sie eine Liste von Möglichkeiten, wie die Situation zu verbessern wäre. Im oberen negativen Bereich braucht es eine Klärung.

Embodied Communication, Maja Storch

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

40

40



Quellen und Literatur

- Nancy Adler: Organizational Behavior
- Milton Bennet: Basic Concepts of Intercultural Communication
- Jürgen Bolten: Interkulturelle Kompetenz
- Helene Haas: Das interkulturelle Paradigma
- E.T. Hall: The Silent Language
- Maja Storch, Wolfgang Tschacher: Embodied Communication – Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf

Veronika Rolle-Green
www.rollegreen.com

41

41