

DORIS KLAPPENBACH

PERSPEKTIVEN MEDIATIVER KOMPETENZENTWICKLUNG

Mediation

Coaching

Leitung

Forschung

Eine explorative Studie
zur retrospektiven Evaluation
einer Mediationsausbildung durch
interkulturell arbeitende Kräfte aus
sozialen und pädagogischen Handlungsfeldern



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Einleitung

„Mediation für interkulturelle Kompetenz“

Dieses Buch fokussiert Inhalte, Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer explorativen Studie zur retrospektiven Evaluation einer Mediationsausbildung durch Kräfte aus dem sozialen und pädagogischen Arbeitsbereich. Der Titel „Mediation für interkulturelle Kompetenz“¹ verweist bereits auf den Blickwinkel, aus dem dieses Buch geschrieben ist: Es geht um Kompetenzentwicklung und konkret um Möglichkeiten interkultureller Kompetenzentwicklung, die sich im Rahmen einer Mediationsausbildung umsetzen lassen. Die theoretische und praktische Arbeit mit diesem Thema führt mir immer wieder vor Augen, dass durch Mediationsausbildung bei den Teilnehmenden ein Prozess der Entwicklung von mediativer Kompetenz angeregt werden kann, über den sie zu Interkultureller Kompetenz gelangen und dass man diesen Prozess konzeptionell gezielt unterstützen und verstärken kann.

Vor inzwischen mehr als 10 Jahren begann ich, mich unter der Überschrift „Mediative Kommunikation“ der Theorie und Praxis sowie gezielt Studien- und Ausbildungskonzepten zum Umgang mit Diversität zu widmen. Die bis heute in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellten Konzepte und Veröffentlichungen möchte ich nun um einen interessanten weiteren Teil meiner Untersuchungsergebnisse aus der Beschäftigung mit dem Zusammenhang zwischen Mediation und interkultureller Kompetenz ergänzen.²

Der in der Studie qualitativ untersuchten These „Mediation für Interkulturelle Kompetenz“ gingen bereits Anfang 2001 die folgenden Beobachtungen voraus: Das Konstrukt Interkulturelle Kompetenz wurde in der sozialen und pädagogischen Arbeit als Schlüsselkompetenz gehandelt und nachgefragt. Unter den Mediationsausbildungsinteressent/inn/en befanden sich auffällig viele Mitarbeitende aus dem sog. interkulturellen Arbeitsbereich. Die Befragung von unter nach die-

1 Auf einen anderen Blickwinkel würde bspw. der Titel „Mediation als interkulturelle Kompetenz“ hindeuten.

2 Der Kompetenzbegriff deutet in seinen sprachlichen Facetten darauf hin, dass es zum einen um Fachwissen und Sachverständigkeit geht, zum anderen um die Befugnis und Verantwortlichkeit, ggf. eine Autorität, die die intensive Auseinandersetzung mit einem Themenbereich und der Erwerb der entsprechenden Kompetenz mit sich bringt.

sem Kriterium ausgewählten Absolvent/inn/en der Erziehungswissenschaft bestätigte, dass diese mit Hilfe der Mediationsausbildung einen Zuwachs an Kompetenzen empfanden, die sie als für interkulturell beschriebene Aspekte ihrer Tätigkeit in großem Maße hilfreich bewerteten.

In den Fachverbänden für Mediation wurde Ende 2001 verstärkt diskutiert, sich in Form von Projekten an der Ausbildung verschiedener Ansätze zu interkultureller Kompetenzentwicklung zu beteiligen. Zahlreiche Fach- und Forschungsarbeiten widmeten sich innerhalb der letzten 10 Jahre diesem Thema.³ 2005 ging der von der Centrale für Mediation verliehene Wissenschaftspreis Mediation an Dominik Busch und seine Bearbeitung des Themas „Interkulturelle Mediation. Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten“. Während es Anfang 2001 beispielsweise verschwindend geringe zusammenhängende Resonanz der Suchmaschine Google auf die Begriffe Mediation und Interkulturelle Kompetenz gab, finden sich 10 Jahre später 226 000 Eintragungen⁴ – und dies ist nur ein Hinweis auf die Aktualität des Themas. In Fachdiskussionen, der Gremienarbeit und der kollegialen Begegnung fällt mir aktuell immer wieder auf, dass Fragen, die ich meiner ursprünglichen Untersuchung zum Thema Mediation für interkulturelle Kompetenz zugrundelegte, auch heute noch gestellt werden und nach wie vor zu diskutieren sind. Dank des aktuellen Interesses an dem Thema Wirksamkeit von Mediationsausbildungen ergibt sich nun die spannende Gelegenheit, die Ergebnisse der Studie von vor 10 Jahren mit denen von Untersuchungen aus dem laufenden Jahr⁵ zu vergleichen.

Die Relevanz des Thema für die aktuelle Diskussion von Diversity-Kompetenz

Heute, im Jahr 2011, wird mehr und mehr von Diversity Management oder Diversity-Kompetenz gesprochen, wo in den Jahren zuvor das Konstrukt „interkulturelle Kompetenz“ herangezogen wurde. Wenn „Diversity“ dabei die Summe von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Menschen bezeichnet,

3 Einen Überblick über den Stand von 2006 gibt die Fachgruppe „Mediation im interkulturellen Kontext“ des Bundesverbandes Mediation e.V. in der diesem Thema gewidmete Ausgabe der Fachzeitschrift Spektrum der Mediation No. 24 (Winter 2006).

4 Google-Abuf vom 11.10.2011. Dass diese Zahlen nicht vorrangig auf die bis heute weiter fortgeschrittenen technischen Voraussetzungen zurückzuführen sind, spiegelt die Angebotssituation zum Thema von 2001.

5 wie bspw. Ergebnisse des Forschungsprojektes „Mediationskompetenz“ (Veröffentlichungsziel Ende 2011), vgl. Robrecht/Kreuser 2010 –

dann halte ich dies für eine sinnvolle Erweiterung (vgl. Klappenbach 2010, S. 13f). Sie hilft, die Bevorzugung eines erweiterten Kulturbegriffs im Rahmen sozialer, pädagogischer und erziehungswissenschaftlicher Arbeit zu betonen und von kulturstandardisierenden Ansätzen abzugrenzen.

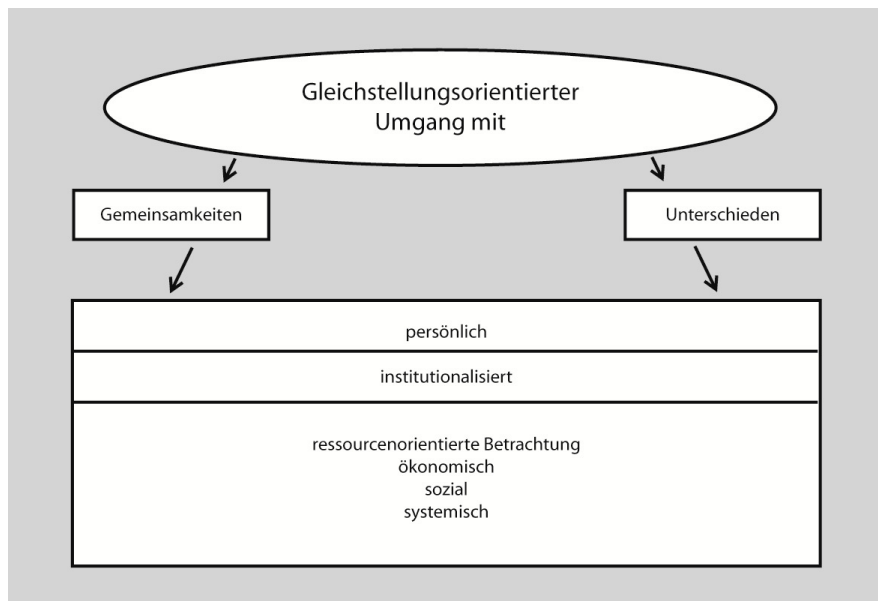


Abb. 1: Zentrale Zielstellung von Diversity-Kompetenz nach Klappenbach 2009b

Im Gegensatz zu „Interkultureller Kompetenz“ wird „Diversität“ weniger auf Nationalität bezogen. Sie umfasst als sog. „primäre Dimensionen“ Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung bzw. „Ability“ (körperliche Un-/Versehrtheit), sexuelle Identität (vgl. AGG §1) und auch die Rolle oder Funktion, die jemand in einer Organisation inne hat. Die gleichrangige Betrachtung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden macht es leichter, von pauschalisierenden Einteilungen, Klassifizierungen und vermeintlichen Ableitungen in Bezug auf Verhalten und Sein Abstand zu nehmen. Ein gleichstellungsorientierter Umgang mit Diversität meint, dass sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten wertschätzend statt bewertend betrachtet werden. Diversity-Kompetenz zeigt sich, wo dies ressourcenorientiert gelingt.

Die Relevanz für die aktuelle Diskussion der Vermittlung von Diversity-Kompetenz

Die Entwicklung und Auswahl von Handlungsalternativen im Umgang mit Diversität sind davon abhängig, wie das Phänomen der Diversität an sich bewertet wird. Der in Abbildung 2 dargestellte konzeptionelle Ansatz von Diversity-Kompetenz (Klappenbach 2009b) betrachtet die Bewertungsperspektive als eine durch Kompetenzvermittlung steuerbare ‚Einstellungssache‘, die sich durch reflektiertes Herangehen entsprechend fördern lässt:

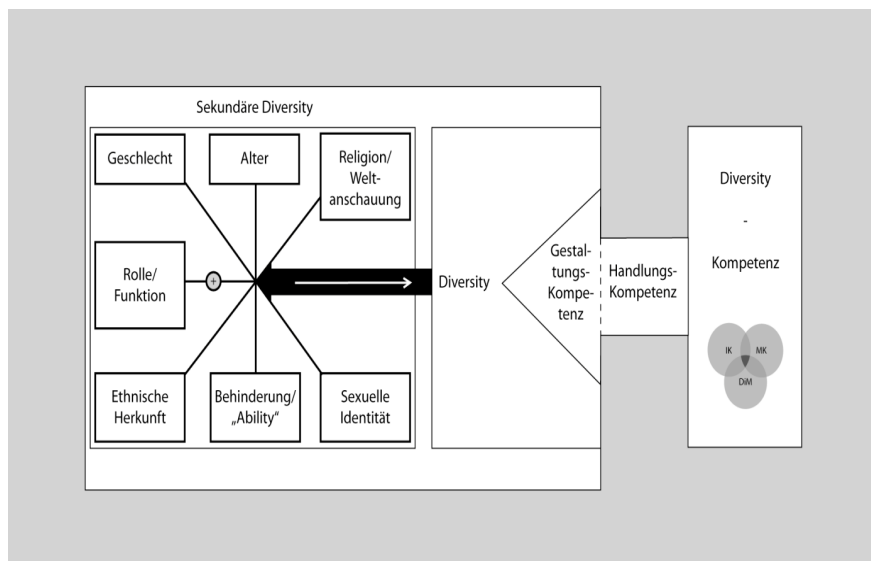


Abb. 2: Wirkungskonzept für Diversity-Kompetenz nach Klappenbach 2009b⁶

Aus dem Bereich der Kompetenzvermittlung herangezogen werden insbesondere Angebote zu Interkultureller Kompetenzentwicklung (IK), strategische Managementkonzepte im Rahmen von Diversity Management (DiM)⁷ und das Spek-

6 Bzgl. des in diese Abbildung integrierten Diversity-Konzeptes ist auf die Darstellung des politisierten Diversity-Ansatz nach Perko/Czollek (2006, S. 3) zu verweisen.

7 Die v.a. amerikanischen Konzepte zum Diversity Management werden in den letzten Jahren zunehmend auch auf den deutschen Rahmen angewendet. Hierbei zeigt sich allerdings die Herausforderung, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Nationen relativ homogen geprägt ist. Für Deutschland erscheint es deshalb besonders wichtig, über Staatsangehörigkeit und Nationalität

trum Mediativer Kompetenzvermittlung (MK) – d.h. Mediative Kommunikation⁸ und das Verfahren der Mediation. Zentral ist dabei die Wirkungsweise einer mediativen Hintergrundhaltung als selbst-bewusst, offen, achtvoll und wertschätzend statt bewertend. Die gezielte Suche nach Umgangsformen und Verhaltensweisen begünstigt ein konstruktives, ebenso bewusstes, offenes, achtvolles, wertschätzendes Miteinander. Eine mediative als wörtlich ‚mittelnde‘ Haltung impliziert, sich als inmitten der Diversität befindend wahrzunehmen und von dort heraus zu agieren, die verschiedenen Beziehungen in Lebens- und Arbeitswelt zu gestalten. Fundierte Handlungskompetenz erleichtert die Umsetzung einer durch Toleranz, Souveränität und Ambiguitätstoleranz geprägten persönlichen und professionellen Haltung in den Alltag. Es vervielfachen sich dadurch Situationen, in denen Diversity-Kompetenz für die jeweils Beteiligten konkret erfahrbar wird (vgl. Abb. 2). Dies trägt bei zur Gestaltung und Etablierung einer auf Gleichstellung statt Gleichmachung ausgerichteten, wertschätzenden statt bewertenden Diversity-Kultur.

Die in diesem Buch zusammengefassten Untersuchungsergebnisse zur Wirksamkeit einer Mediationsausbildung bestätigen: Kompetenzerweiterung zum Umgang mit Diversität als eine klassische Überschneidungssituation⁹ liegt im gleichstellungsorientierten Reflektieren und dem allparteilichen Wertschätzen der emotionalen und sozialen Bindung an die jeweilige kulturelle Zugehörigkeit. In der Arbeit mit den Kompetenzentwicklungsmodellen Interkulturelle Kompetenz und Mediative Kompetenz sowie dem strategischen Ansatz des Diversity Management wird deutlich, dass ein solcher Reflexionsprozess nicht angestoßen werden kann, wenn Diversität unter dem Deckmantel politischer Korrektheit und Weltoffenheit von Gleichstellung im Sinne von Gleichmachung nicht thematisiert wird. Gleichmachung zieht Anpassung nach sich. Eine Förderung von Gleichstellung, wie sie seit 2006 für Deutschland im Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) §1 formuliert ist, beinhaltet eine bewusste Thematisierung von Unterschieden und Unterschiedlichkeit. Grundprinzipien Mediativer Kompetenz verweisen darauf, dass sich aus der Identifikation von Interessen und Bedürfnissen Alternativen zu herkömmlichen Verhaltensweisen ergeben. Modelle Interkultureller Kompetenzentwicklung tragen zur Erkenntnis bei, dass erarbeitete interkulturelle Grundsätze in die jeweilige Lebenswelt zu kommunizieren sind. Ansätze zum Diversity Management betonen hier die Chancen der gesteigerten Wahrnehmung von Diversity, die sich aktuell in Deutschland noch zu ge-

hinaus zu denken und weitere Diversitätsdimensionen in den Blick zu nehmen. Hier gibt es meiner Meinung nach in Deutschland mehr als genug zu tun. (Anm. DK)

8 vgl. Kappenbach 2006

9 vgl. Klappenbach 2010, S. 14

ring darstellt¹⁰. Relevant sind dabei nicht Formen der Charakterfestlegung, sondern erlernbare Reaktionen und Fähigkeiten, wie sie Modelle Interkultureller und Mediativer Kompetenz anzubieten haben. Die in diesem Buch veröffentlichte Betrachtung zu „Mediation für interkulturelle Kompetenz“ liefert hier interessantes Material.

Der Aufbau dieses Buches

Der **erste Teil** dieses Buches widmet sich der Umsetzung und Durchführung der Untersuchung. Ein Blick hinter die Kulissen soll Kolleg/inn/en und Interessierte in die Lage versetzen, die Voraussetzungen der Befragung einzuschätzen, damit sie im Sinne ihrer eigenen Zielstellungen entsprechende Schlüsse daraus ziehen. Forschungshypothesen und Fragen sowie das Vorgehen und die Leitfäden der Interviews werden offengelegt.

Im **zweiten Teil** werden zentrale Ergebnisse der qualitativen Studie zusammengefasst. An dieser Stelle sind Interviewausschnitte und Ergebnisse zusammengestellt, die aufzeigen, inwieweit mediatorische bzw. mediative Kompetenz durch die befragten Agierenden praktischer sozialer und pädagogischer Arbeit als hilfreich und/oder notwendig evaluiert wurde.

Der **dritte Teil** des Buches widmet sich der Anwendung und Umsetzung der vorab dargestellten Untersuchung. Sowohl der Ansatz der Mediativen Kommunikation¹¹ als auch das Konzept der integrativen erziehungswissenschaftlichen Mediationsausbildung an der Freien Universität Berlin¹² und das modulare Aus-

10 beispielsweise bei deutschen Führungskräften (vgl. Sepehri 2002)

11 Anhand der qualitativen Studie wurde der Ansatz der Mediativen Kommunikation entwickelt. Dabei wurden u.a. die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit ausgebildeten Mediator/inn/en, die die in ihrer Mediationsausbildung gewonnenen Kompetenzen in pädagogischen Handlungsfeldern evaluierten, den Ergebnissen aus einer Bedarfsanalyse mithilfe von qualitativen Interviews mit Absolvent/inn/en des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie an der Freien Universität Berlin gegenübergestellt. In Konsequenz wurde das Vermittlungs- und Kommunikationskonzept Mediative Kommunikation, entwickelt, das speziell für erziehungswissenschaftliche Arbeitsfelder alltägliche Konflikt- und Kommunikationskompetenz mit einer entsprechenden professionellen Haltung kombiniert und trainiert (vgl. Klappenbach 2006/11).

12 vgl. Klappenbach 2009a. Die integrative Mediationsausbildung, wie sie im Bereich Allgemeine Berufliche Vorbereitung (ABV) am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie (Freie Universität Berlin) durchgeführt wird, ist eine der unterschiedlichen Möglichkeiten, diese Kompetenzen zu vermitteln. Es geht dabei nicht primär um eine Ergänzung des Weiterbildungsangebotes in Mediation, wie es von zahlreichen Instituten nach den Standards der Bundesverbände angeboten wird und darum, zu zeigen, dass es über herkömmliche Modelle hinaus auch qualitativ vergleichbare Konzepte im Rahmen bestehender beruflicher Ausbildungen gibt, auch wenn die hier beschriebene Variante ein Beispiel dafür zeigt. Die Erfahrungen aus den

bildungskonzept (vgl. www.diversity-kompetenz.com) des Arbeitsbereichs Mediative Kommunikation¹³ beziehen Erfahrungen und Ergebnisse der Studie ein. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird der Ansatz Mediative Kommunikation lediglich dort, wo es zum besseren Verständnis der Ausführungen wichtig ist, knapp erläutert und durch wesentliche Hintergrundinformationen ergänzt.¹⁴ Der Schwerpunkt liegt hier auf den die dargestellten Untersuchungsinhalte ergänzenden Erfahrungen mit der integrativen Mediationsausbildung „Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern“¹⁵. Zusammengestellt sind insbesondere Optimierungs- und Anwendungsperspektiven, Ergebnisse aus der Begleitforschung und Lehrevaluation.

vergangenen Jahren bieten Anlass, um in einem anderen Rahmen ausführlicher erläutert zu werden. Hier werden sie ausgewählt als Anregung zur Umsetzung und Reflexion ähnlicher Angebote an anderen Bereichen angedeutet.

- 13 Der Arbeitsbereich Mediative Kommunikation war bis Anfang 2011 im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin (FU) angegliedert. Seit Anfang 2009 wurde die modulare Ausbildung (Modul A – Mediation, Modul B – Supervision und Coaching, Modul C – Training) in Kooperation mit dem gleichnamigen Arbeitsbereich Mediative Kommunikation im Büro für psychosoziale Prozesse an der Internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie (INA) der Freien Universität Berlin durchgeführt. Seit Mitte 2011 ist der Arbeitsbereich ganz an der INA angesiedelt. Das modulare Ausbildungsangebot wurde und wird inhaltlich und regional weiter ausgebaut und wird aktuell u.a. in Kooperation mit dem Europäischen Hochschulverband an 5 Standorten angeboten.
- 14 In einer Rezension las ich überrascht, er sei ‚als eine Art Ersatz für eine fundierte Ausbildung mediativer Kompetenz‘ gedacht. Es kann also vermutlich nicht schaden, in zeitlicher Nähe zur Neuauflage von 2011 meine Ausführungen zu den Anliegen hinter dem Konzept zu ergänzen. An dieser Stelle nutze ich die Möglichkeit, mich von einer derartigen Interpretation ausdrücklich abzugrenzen. Dass ich mich seit Jahren mit dem Thema Lehr-Lern-Optimierung (vgl. www.lehr-lern-optimierung.de) intensiv auseinandersetze, spiegelt mein grundsätzliches Anliegen in Bezug auf die Qualität von Ausbildungen wieder. Das Buch ist als Begleitmaterial und Ergänzung zur Verfügung gestellt.
- 15 Das Modul A wird bis voraussichtlich 2013 (in Gültigkeit der aktuellen Studienordnung) von Mitarbeiter/inne/n des Arbeitsbereichs Mediative Kommunikation am FU-Fachbereich durchgeführt.