



Service

Menschen Daten Fakten

Interkulturelle Mediation

Erfahrungen an deutschsprachigen Schulen in Südtirol

Von kriegerischen oder politischen Wirren her-ein-getrieben oder von wirtschaftlichen Entfaltungshoffnungen angezogen, kommt nunmehr schon seit längerer Zeit Jahr für Jahr eine ständig zunehmende Zahl von Einwanderern und Einwanderinnen aus aller Welt nach Südtirol.

Den neu angekommenen Kindern und Jugendlichen steht das hier verbriefte Grundrecht auf Schulbesuch und Bildung zu. Nach der – zumeist mit den Schulführungskräften und nach einer allgemeinen Rücksprache mit einzelnen Lehrpersonen – getroffenen Entscheidung der Erziehungsberechtigten über die Schulwahl geht das Kind am „Tag 1“ in die Klasse zu Mitschülern, Mitschülerinnen und Lehrpersonen, von deren Sprache und kulturellem Hintergrund es oft fast nichts kann oder weiß. Und dies gilt auch umgekehrt.

Qualifizierte Brücken- und Mittlerfunktion

Damit ein möglichst rasches Sich-Näher-Kommen sowohl im Sich-Verständigen wie zugleich auch im Emotionalen („Kann ich diesen wirklich vertrauen? Ich müsste hierzu verstehen, was sie sagen, warum und wozu sie mir das raten, vorgeben.“) ein unterstützendes Informieren und Mit-Organisieren sowie ein bedürfnis- wie bedarfsbezogenes Planen, Durchführen und Aufbauen von angemessenen Lernschritten begonnen und schrittweise erweitert und ergänzt werden kann, ist eine möglichst qualifizierte Brücken- und Mittlerfunktion erforderlich. Also ein Vermitteln zwischen den beiden Seiten, nach beiden Richtungen, im Sprachlichen, im Organisatorischen, im Schulischen, im Kulturellen, im Gesellschaftlichen, vielfach „Mediation“ genannt. In dieser „Front“-Position, die oft grundle-

**Ljubica und
Predrag Rapo,
Interkulturelle
Mediation –
Erfahrungen an
den deutsch-
sprachigen
Schulen Südtirol,
alpha beta 2007**



gend, meist in Besonderheiten verschieden, also nie „gleich“, nicht standardisiert oder standardisierbar ist, und demnach ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Fähigkeiten, Kenntnissen und hierin wieder hohe Flexibilität erfordert, arbeiten die Interkulturellen Mediatoren und Mediatorinnen (IKM).

Broschüre von Ljubica und Predrag Rapo

Dazu ist kürzlich bei „alpha beta“ in der docu-Reihe als Bändchen 7 die ansprechende 61-Seiten-Broschüre „Interkulturelle Mediation – Erfahrungen an den deutschsprachigen Schulen Südtirol“ erschienen, verfasst von Ljubica Rapo und Predrag Rapo, herausgegeben vom Verein „Porte Aperte Offene Türen“. Die kostenlose Publikation kann gegen Versandkosten bei edizioni alpha beta verlag, 39012 Meran, Laubengasse 246 bezogen werden.

Die Hauptabschnitte sind der Begriffserklärung und -klärung gewidmet, geben Auskunft über Aufgaben und Arbeitsfelder der IKM sowie deren Arbeiten zwischen Migrations- und Integrationsprozessen und auf dem Wege zur Zweitsprache Deutsch mit Hinweisen auf Methodik und phasenbezogenen Praxisbeispielen. Überlegungen zum „Schuldreieck“ sowie Hinweise auf benützte und weiterführende Literatur runden die Veröffentlichung ab.

Sich gegenseitig stützen und unterstützen

Es ist eine gelungene Veröffentlichung, die Interessierten gut lesbar und in übersichtlicher Gliederung sachlich genau Auskunft über Hintergründe, Ziele, Schwierigkeiten und Möglichkeiten, über Breite und Tiefe dieses anspruchsvollen, facettenreichen Tätigkeitsfeldes gibt. Dieses galt es, in unserem Lande für den schulischen Bedarf und darüber hinaus auch für unsere zum Teil vorerst „skeptisch-abwartende“ Gesellschaft mutig und auch erfindungsreich zu entwickeln und in Zukunft, im Hinblick auf anzunehmende weitere und zahlenmäßig zunehmende Bewegungen von Menschengruppen in den nächsten Zeiten, noch zu verfeinern und weiter auszubauen. Durch viele Stellungnahmen und durch gut gewählte Erfahrungsbeispiele können die Leserin und der Leser an Annäherungs- und Einbindungsprozessen gedanklich teilnehmen, sie besser mit- und überdenken.

Im Aufbau der für dieses Schuljahr mit Beschluss der Landesregierung vorgesehenen Sprachenzentren, in Zusammenarbeit mit Integrationslehrkräften sowie mit den mittlerweile in allen Landesteilen eingerichteten Pädagogischen Beratungszentren wird sorgsam zu klären und jeweils individuell abzustimmen sein, wer, in welcher Weise, in welcher Form, für welche Zeiträume und wo für das Lernen, für die grundlegenden Bedürfnisse der einzelnen Schülerin und des einzelnen Schülers der beste Helfer und die beste Helferin ist. Zu wünschen ist in jedem Fall eine möglichst aktive, offene, förderliche Zusammenarbeit in einem sich gegenseitigen Stützen und Unterstützen und im erforderlichen professionellen und menschlichen Wechsel.

Helmuth von Dellemann, Mitarbeiter der Evaluationsstelle

Supervision und Coaching

Erfahrungsbericht aus der Sicht einer Führungskraft

Erfahrungen sind persönlich, können einem nicht genommen werden und sind weder richtig noch falsch. Sie sind ganz einfach da. Wenn sie positiv genommen werden können, dann sind sie eine echte Lebenshilfe und eine Hilfe im Beruf. Persönliche Erfahrungen sind nicht eindeutig Begriffen zuzuordnen – was ist nun genau Supervision, was fällt unter Coaching?

Meine Erfahrung ist, dass sich Persönlichkeit nicht von den beruflichen Aufgaben trennen lässt – auf mich wirkten und wirken im Beruf Menschen, die eine starke Persönlichkeit haben – und dass jeder letztendlich gut leben und gut arbeiten möchte. Coaching sehe ich als eine der Maßnahmen zur Unterstützung und Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Organisationen, die der Förderung und Wiederherstellung beruflicher Handlungskompetenzen dient. Betrachtet als Ergänzung zu anderen Fortbildungsmaßnahmen, wie Trainings und Seminaren, trägt es dazu bei, dass ich als einzelner Teil in einer Organisation Kompetenzen ausbauen kann, die mir bei der Bewältigung von komplexen Anforderungen in einer sich scheinbar immer rascher wandelnden Berufswelt helfen können.

Personale Kompetenzen ausbauen

Für mich als Führungskraft erscheint es wichtig, die personalen Kompetenzen ständig weiter auszubauen. Dazu gehört auch die Fähigkeit zur Integration und flexiblen, vielseitigen Koordination der mich umgebenden Informationen und Anforderungen. Es sind komplexe Probleme zu lösen, Methoden oder Urteile miteinander zu vergleichen und gegeneinander abzuwägen. Weil bei den herkömmlichen Trainingsformen die Inhalte und Methoden oft nicht auf die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgestimmt werden können, ist es oft schwierig, den Transfer von den Lernsituationen auf den Alltag zu schaffen. So habe ich das Coaching als einen passenden Rahmen für die Auseinandersetzung mit den individuellen Bedürfnissen und Lernanforderungen erfahren.

Wir wissen, dass Sinnfragen, Wertreflexion, Verarbeitung von Erfolg und Misserfolg unsere Berufs- und Lebensplanung beeinflussen und die Art unserer Arbeit und damit auch das Zusammenarbeiten mit anderen Menschen prägen. Ich habe regelmäßiges

Coaching als eine teilnehmende Hilfestellung bei der Lösung von vorwiegend das Arbeitsleben betreffenden Problemen erfahren und dadurch Hilfen zum Finden von selbstbestimmten Lösungen bekommen. Für mich, für meine berufliche und persönliche Entwicklung, war es sehr wichtig, professionelles Einzelcoaching regelmäßig in Anspruch zu nehmen. Ich nehme dies als Qualitätssteigerung in den beruflichen und auch persönlichen Bereichen meines Lebens selbst wahr. Mir wurde dadurch ermöglicht, Komplexität und unterschiedliche Ansprüche anders wahrzunehmen und mit Problemen differenzierter umzugehen als früher.

Persönliche und berufliche Anforderungen bewältigen

In meinen bisherigen Arbeitsfeldern haben einzelne Lehrerinnen und Lehrer öfters vorgeschlagen, das Angebot „Praxisreflexion“ in das interne Fortbildungsprogramm aufzunehmen. Es hat schulintern einige Ansätze und Versuche gegeben, es ist aber trotz der Angebote seitens der Fortbildungsträger in den letzten fünf Jahren innerhalb unserer Organisationseinheit keine Gruppe entstanden, die sich dann wirklich darauf eingelassen hätte.

Die einen haben gemeint, dass diese Art von Fortbildung eigentlich nicht sie selbst, sondern vielleicht andere notwendig hätten. Andere hatten die Sorge, dass zuviel in ihrem „Seelenleben“ herumgestochert würde. Ich weiß aber, dass mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privat Einzelcoaching für sich in Anspruch genommen haben. Sicherlich mehr für die Bewältigung von Anforderungen im persönlichen Bereich – es ist aber nicht zu verhindern, dass man da auch für das Berufliche etwas lernt.

Bereitschaft zur Auseinandersetzung

Coaching kann meines Erachtens nicht verordnet werden und macht nur dort Sinn, wo die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit sich selbst und zur Aufnahme von neuen Ideen und Sichtweisen gegeben ist. Jeder muss sich persönlich darauf einlassen und seine eigene Wahrnehmung der Umwelt in Frage stellen. Durch Nachfragen und Beleuchten aus unterschiedlichen Perspektiven lassen sich die Anteile der so genannten Realität – eine einzige „wahre“ Deutung der äußeren Umstände existiert nicht – und der eigenen



Deutung herausarbeiten, mit dem Vorteil, dass sich das Repertoire der Sichtweisen und der Lösungsmöglichkeiten erweitert.

Ich habe das Fortbildungsangebot „Führungslandschaften“ für Schulführungskräfte mehrere Jahre in Anspruch genommen und dort erfahren, wie wichtig der Austausch und die berufliche Reflexion unter Menschen, die im selben Berufsfeld arbeiten, für mich war. Ich habe verschiedene Methoden und Lösungsstrategien kennen gelernt und habe auch von den anderen in der Gruppe viel gelernt.

Dass ich dazu kam, regelmäßig – das heißt für mich monatlich – Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, hat damit zu tun, dass ich in meinem Berufsleben an einen Punkt gelangt war, wo ich das Gefühl hatte, dass mich diese Fortbildungsangebote in der Gruppe nicht mehr genügend weiterbringen, und dass ich in meiner Art der Berufsbewältigung unbedingt etwas ändern müsste, um weiterhin für mich selbst und mit anderen gut leben zu können.

Wichtig war und ist für mich, dass ich in meinem Coach einem Menschen begegnet bin, der in meinem Beruf Feldkompetenz hat, aber dort nicht mehr hauptberuflich arbeitet. Dazu kommen natürlich auch Vertrauen und persönliche Wertschätzung, meines Erachtens Grundvoraussetzungen für das Gelingen solcher Prozesse.

Einzelcoaching – Gruppencoaching

Wenn wir auch im Einzelcoaching hauptsächlich von der Reflexion beruflicher Situationen ausgegangen sind, so führte dies unweigerlich dazu, dass ich mir selbst als Person begegnet bin, meine persönlichen Handlungsmuster erkennen und ergründen gelernt habe, eine vorsichtige Erklärung aus meiner gesamten Lebensgeschichte dazu gefunden habe ... und insgesamt mit mir selbst verstehender umzugehen gelernt habe.

Sozusagen als Nebenprodukt dieser positiven Auseinandersetzung mit mir selbst habe ich auch gelernt, Gespräche und Gruppen erfolgreicher und für alle Beteiligten zufriedener zu führen sowie aufmerksamer und differenzierter wahrzunehmen. Somit habe ich auch in diesem Bereich meine Kompetenzen erweitern können.

Ich gönne mir das monatliche Coaching weiterhin. Es fallen nicht immer weltbewegende Probleme und Schwierigkeiten an. Gott sei Dank! Die Regelmäßigkeit des bewussten und begleiteten Innehaltens in der Schnelligkeit der Zeit und bei den vielfältigen Anforderungen meines Arbeitslebens ist mir aber wichtig.

Dass es für Führungskräfte das Angebot des Coachings innerhalb der Institution gibt, spricht für die dort Verantwortlichen, denen die Weiterentwicklung des Systems und die Unterstützung der darin arbeitenden Personen – ohne die diese Weiterentwicklung gar nicht geht – wichtig sind.

Trotzdem eine Anregung an die zuständigen Verantwortungsträger: Es sollten den Führungskräften nicht nur Gruppensupervision im offiziellen Fortbildungsprogramm und Einzelcoaching mit „hausinternen Supervisorinnen und Supervisoren“ geboten werden. Führungskräften, die dies möchten, sollte es auch möglich sein, in einem bestimmten finanziellen Rahmen Einzelcoaching bei einem selbst gewählten Coach in Anspruch zu nehmen. Dass man diesen selbst wählen darf, ist für einzelne sicher dafür ausschlaggebend, ein solches Angebot auch tatsächlich zu wählen, wenn sie dessen Sinnhaftigkeit für mehr Berufs- und Lebensqualität erkannt haben.

Irene Vieider, Landesmusikschuldirektorin

Irene Vieider hat 33 Jahre in der öffentlichen Schule gearbeitet – 16 Jahre als Lehrerin und 17 Jahre als Schulführungskraft. Seit 1. November 2006 bekleidet sie die Stelle der Landesmusikschuldirektorin.

Aus dem Obersten Schulrat

Bildungslücken aufholen – Qualität der Oberschule sichern

Der Minister hat es eilig, der Oberschule einen weiteren seriösen Stempel aufzudrücken. Nachdem die Staatliche Abschlussprüfung durch die neu eingeführten Zulassungsbedingungen und die Präsenz von externen Mitgliedern an Seriosität gewonnen hat, gilt es jetzt – auch aufgrund der im genannten Gesetz enthaltenen Verpflichtung – durch die Einführung einer neuen Art der Nachprüfung die Qualität der didaktischen Arbeit in der Oberschule zu sichern und die Schülerinnen und Schüler zum Aufholen von Bildungslücken zu ermuntern. Die Schule bekommt die Aufgabe, die Schülerinnen und Schüler mit geeigneten Stützmaßnahmen und neuen didaktischen Ansätzen während des Schuljahres und während der Sommermonate zu begleiten.

Der Oberste Schulrat hat das diesbezügliche Ministerialdekret am 21. September 2007 eingehend diskutiert und viele Abänderungen vorgeschlagen. Alle Gruppierungen waren mit den erklärten Zielen der vorgeschlagenen Maßnahmen einverstanden, aber es gab unterschiedliche Meinungen zu einzelnen Punkten und deshalb auch ausführliche Diskussionen. Es wurde unterstrichen, dass es zusätzlicher finanzieller Mittel bedarf und Verhandlungen mit den Gewerkschaften zum Einsatz der Lehrpersonen notwendig sind. Den Eltern muss auch zugestanden werden, selbst für das Aufholen der Bildungslücken zu sorgen. Stark betont wurde die Zuständigkeit des Klassenrates bei den wichtigen Entscheidungen: Die Versetzung oder Nicht-Versetzung muss immer eine kollegiale Entscheidung sein. Dabei tauchte auch die Frage auf, ob die Lücken in der Pflichtschule aufgeholt werden.

Ein schlankes Dekret gefordert

Dem Minister wird vorgeschlagen, das Dekret möglichst schlank zu gestalten und alle Details in nachfolgenden Durchführungsbestimmungen zu regeln. Dabei geht es vor allem um die Beauftragung von externen Personen (das wird von vielen negativ gesehen), die mögliche Zusammenarbeit mit den Betrieben und Lokalkörperschaften, den Einsatz von Lehrpersonen im Sommer, das Problem der unterschiedlichen Zusammensetzung des Klassenrates im September und die genaue Festlegung von Terminen. Aufgrund der zeitlichen Abfolge der Überprüfung und der endgültigen Entschei-



Das Unterrichtsministerium in Rom, Viale Trastevere

dung, ob ein Schüler oder eine Schülerin schlussendlich versetzt wird oder nicht, könnte es noch zu Änderungen in der Klassenbildung kommen. Dies kann sich entscheidend auf die Organisation an der einzelnen Schule auswirken. Vielleicht auch aus Gründen eines größeren Entgegenkommens den Schülern und Schülerinnen mit Bildungslücken gegenüber gab es eine kleine Minderheit, die es vorgezogen hätte, Lücken auch noch während des darauf folgenden Schuljahres aufholen zu lassen.

Der Oberste Schulrat hat das Gutachten innerhalb kürzester Zeit erstellt. Ein Grund dafür ist der Versuch, weiterhin auch auf politischer Ebene nachhaltig um das Ansehen der Schule zu kämpfen, um bei den Verhandlungen um die finanziellen Mittel nicht an Gewicht zu verlieren. Letztthin scheint das öffentliche Schulwesen in Italien beim Rechnungshof ja anscheinend nicht mehr ganz oben auf der Liste der Geldverschwender auf.

Der Oberste Schulrat hat schon seit mehreren Jahren beantragt, die Gutachten auf der Webseite des Ministeriums zu veröffentlichen. Dies soll nun geschehen.

Franz Josef Oberstaller

Vertreter der deutschen Schule im Obersten Schulrat