

Kultureller Spiegel

Wahrnehmung. Prägung. Kultur. Wirkung.

Ein Seminar über die Frage, wie unsere eigene kulturelle und persönliche Prägung beeinflusst, wie wir andere Menschen sehen, bewerten und behandeln.

Lernziel:

Wir reflektieren, wie unsere eigene Prägung beeinflusst, wie wir Menschen wahrnehmen, bewerten und behandeln.

Wir entwickeln einen bewussteren Blick für Kultur, Zugehörigkeit, Integration und Verantwortung.



Lernziele implizit/Explizit

Kognitives Lernziel

Wir verstehen, dass Wahrnehmung, Deutung und Bewertung durch eigene Prägungen, Werte und gesellschaftliche Bilder beeinflusst werden.

Affektives Lernziel

Wir entwickeln die Bereitschaft, unsere eigenen Normalitätsvorstellungen, Irritationen und Bewertungen ehrlich zu hinterfragen.

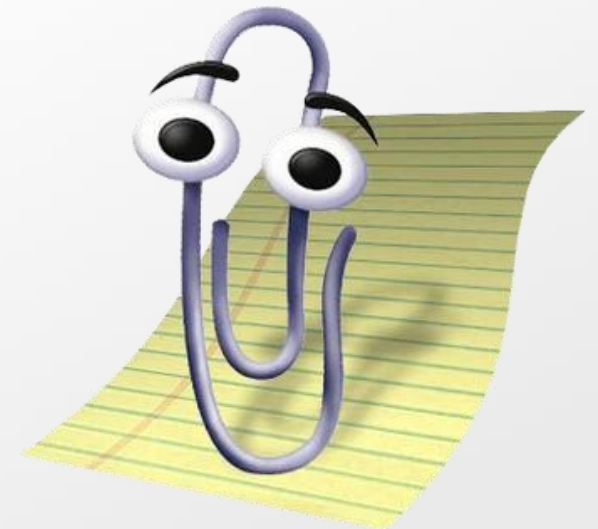
Psychomotorisches / handlungsorientiertes Lernziel

Wir üben, Beobachtung, Deutung und Bewertung bewusst zu trennen und daraus reflektierter zu kommunizieren, zu beraten und zu handeln.



Inhaltsangabe

1. Einstieg und Rahmen
2. Pädagogik und Wahrnehmung
3. Der erste Eindruck
4. Biografie hinter dem Bild
5. Das erweiterte Zwiebelmodell
6. Wahrnehmung, Deutung, Bewertung
7. Kulturelle Tiefenschichten
8. Die eigene Normalität
9. Macht des Blicks
10. Integration und Anpassung
11. Transfer in die Praxis
12. Reflexion und Abschluss



Wie sicher bin ich mir über meinen Blick?

Wir glauben oft, Menschen offen zu begegnen, aber wie schnell entsteht in uns ein Bild?

Bevor wir über Kultur sprechen, schauen wir zuerst auf uns selbst:

Was sehe ich?

Was deute ich?

Was bewerte ich?

Und was übersehe ich vielleicht?



Unser Rahmen für heute

Es geht nicht darum, jemanden bloßzustellen.
Es geht nicht um richtige oder falsche Antworten.
Es geht nicht darum, perfekt tolerant zu wirken.

Es geht darum, ehrlich wahrzunehmen:

Was löst etwas in mir aus?

Woher könnte diese Bewertung kommen?

Und was mache ich mit meinem ersten Eindruck?

Reflexion braucht Ehrlichkeit, nicht Perfektion.



Was dieser Workshop nicht ist

Dieser Workshop ist kein Kulturlexikon.

Keine Anleitung nach dem Motto:

„So sind Afghanen, Albanen, Araber, Deutsche oder Chinesen.“

Er ist auch kein Moraltest.

Es geht nicht darum, wer „gut“ oder „schlecht“ denkt.

Es geht darum, sichtbar zu machen, wie schnell wir Menschen einordnen, und wie bewusst wir danach handeln.

Wir sprechen nicht über Schubladen, wir schauen, wann wir selbst eine öffnen.



Unser Weg heute

- 1. Erster Eindruck:** Was sehe ich zuerst?
- 2. Biografie:** Was sehe ich nicht?
- 3. Zwiebelmodell:** Welche Schichten liegen darunter?
- 4. Werte:** Wann werden Ehre, Würde und Respekt berührt?
- 5. Normalität:** Was halte ich selbst für selbstverständlich?
- 6. Transfer:** Was bedeutet das für Beratung, Betrieb und Pädagogik?



Vom Blick auf andere — zum Blick auf uns selbst.



Was ist Pädagogik?

Wissen vermitteln, oder Wahrnehmung verändern?

- Ein Abschluss?
- Eine Methode?
- Oder Wirkung im Menschen?



Was ist Pädagogik?

Wissen vermitteln, oder Wahrnehmung verändern?

- Ein Abschluss? - **Ein Abschluss** kann Wissen nachweisen.
- Eine Methode? - **Eine Methode** kann Struktur geben
- Oder Wirkung im Menschen? - Aber pädagogische Wirkung entsteht erst dort, wo ein Mensch beginnt, anders hinzusehen, nicht nur auf andere, sondern auch auf sich selbst.

Pädagogik ist mehr als Wissensvermittlung.

Sie beginnt dort, wo Menschen anfangen, ihre eigene Wahrnehmung zu hinterfragen.

Sie wird sichtbar, wenn aus Information Reflexion wird, wenn Menschen nicht nur mehr wissen, sondern anders sehen.

Denn echte Pädagogik verändert nicht nur Wissen, sie verändert den Blick.



Zentrale Leitfragen

Kenne ich Kultur?

Wo beginnt Kultur?

Die eigene Sozialisation und gesellschaftlichen Bilder beeinflussen die Wahrnehmung und können übersehen.



Wo beginnt Kultur eigentlich?

Antwortmöglichkeiten

A: Bei Menschen aus anderen Ländern

B: Bei Sprache, Religion und Traditionen

C: Bei sichtbaren Unterschieden im Alltag



Wo beginnt Kultur eigentlich?

Antwortmöglichkeiten

A: Bei Menschen aus anderen Ländern

B: Bei Sprache, Religion und Traditionen

C: Bei sichtbaren Unterschieden im Alltag

D: Kultur beginnt bei mir selber

Kultur beginnt nicht erst dort, wo Menschen anders sprechen, anders aussehen oder anders handeln. Kultur beginnt dort, wo ich nicht mehr merke, dass ich geprägt bin.

Dort, wo meine Werte, Regeln und Gewohnheiten für mich so selbstverständlich geworden sind, dass sie sich nicht wie Kultur anfühlen, sondern wie Wahrheit.

**Meine Kultur wirkt am stärksten dort,
wo ich sie nicht mehr als Kultur erkenne.**



Der erste Eindruck

Ich zeige euch gleich Bilder von Menschen.
Eure Aufgabe ist nicht, „richtig“ zu antworten.

Eure Aufgabe ist, ehrlich wahrzunehmen:

- Was denke ich zuerst?
- Was fühle ich zuerst?
- Welche Geschichte entsteht in meinem Kopf?



Spiel: Der Satz der in mir Wohnt

Aufgabe

Ergänze für dich still:

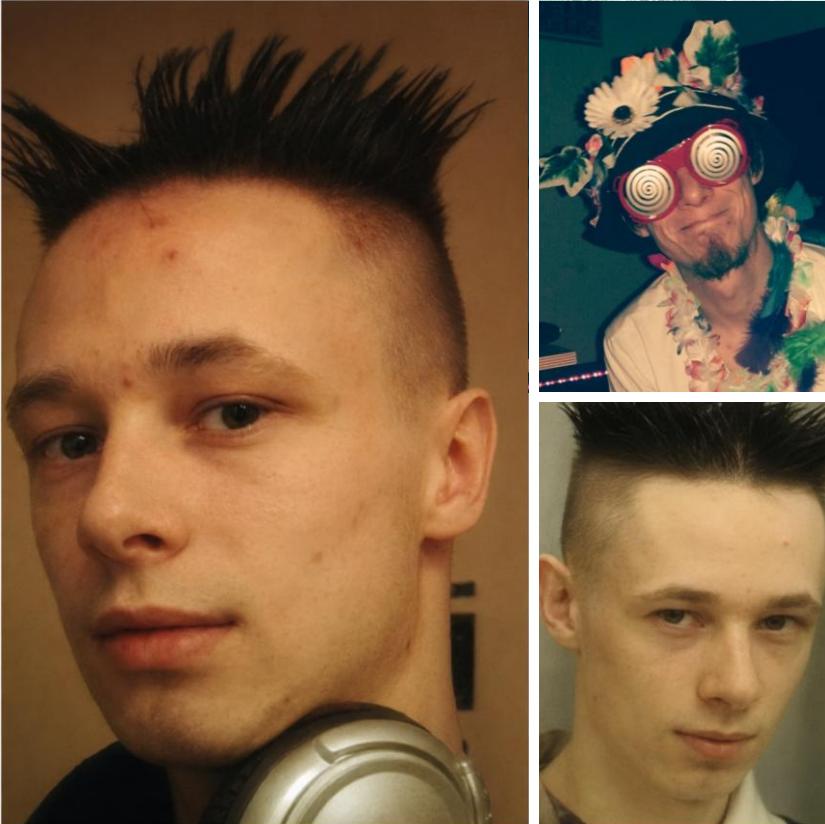
- Ein guter Mensch ist jemand, der ...
- Ein schwieriger Mensch ist jemand, der ...
- Ein professioneller Mensch ist jemand, der ...

Danach frage dich:

- ✓ Welche dieser Sätze helfen mir heute noch?
- ✓ Welche engen mich ein?
- ✓ Welche nutze ich, um andere Menschen zu bewerten?



Der erste Eindruck 2



Was verbindest du mit dieser Person?

Was glaubst du?
Biografie
Vergangenheit
Lebensweg
Zukunft?



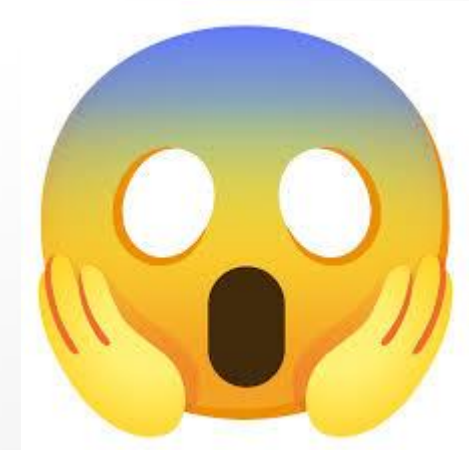
Der erste Eindruck 2



Sie steht vor euch

Nicht als Bild von damals.
Sondern als Mensch von heute.

Mit Entwicklung.
Mit Brüchen.
Mit Erfahrung.
Mit Haltung.



Menschen entwickeln sich.
Biografien sind nicht linear.
Der heutige professionelle Mensch war nicht immer so sichtbar.
Und genau deshalb sollten wir vorsichtig sein, Menschen zu früh festzulegen.



Reflexionsfrage

Habe ich gerade einen Menschen gesehen,
oder zuerst meine eigene Vorstellung von ihm?

Was beeinflusste meine Vorstellung von ihm?



Der erste Eindruck ist menschlich

Aber er ist nicht immer gerecht.

- Der erste Eindruck zeigt oft weniger über den anderen Menschen, und mehr über unsere eigenen gespeicherten Bilder.

Reflexion beginnt genau an dem Punkt, an dem wir merken:

- ✓ Ich sehe nicht nur den anderen.
- ✓ Ich sehe auch mich selbst.



Reflektionsfrage

Jetzt nochmal die Frage?

Kenne ich Kultur?

Oder sehe ich Menschen durch meine eigene Prägung?



Reflektionsfrage

Kenne ich Kultur?

Oder sehe ich Menschen durch meine eigene Prägung?

Wir begegnen Menschen nie völlig neutral.

Unsere Erfahrungen, Werte, Sprache, Erziehung und gesellschaftlichen Bilder beeinflussen, was wir wahrnehmen, und was wir übersehen.



Leitfrage

Was sehen wir zuerst?

oder Status?

ist denken
diesem erste



Leitfrage

Was sehen wir zuerst?

Sehen wir den Menschen?

Oder sehen wir zuerst Kleidung, Herkunft, Sprache, Religion, Geschlecht, Auftreten oder Status?

Was denken wir, wenn wir das sehen können.
Was denken wir, wenn wir diesen ersten Eindruck?



Leitfrage

Was sehen wir zuerst?

Sehen wir den Menschen?

Oder sehen wir zuerst Kleidung, Herkunft, Sprache, Religion, Geschlecht, Auftreten oder Status?

Die erste Wahrnehmung entsteht oft schneller, als wir bewusst denken können.

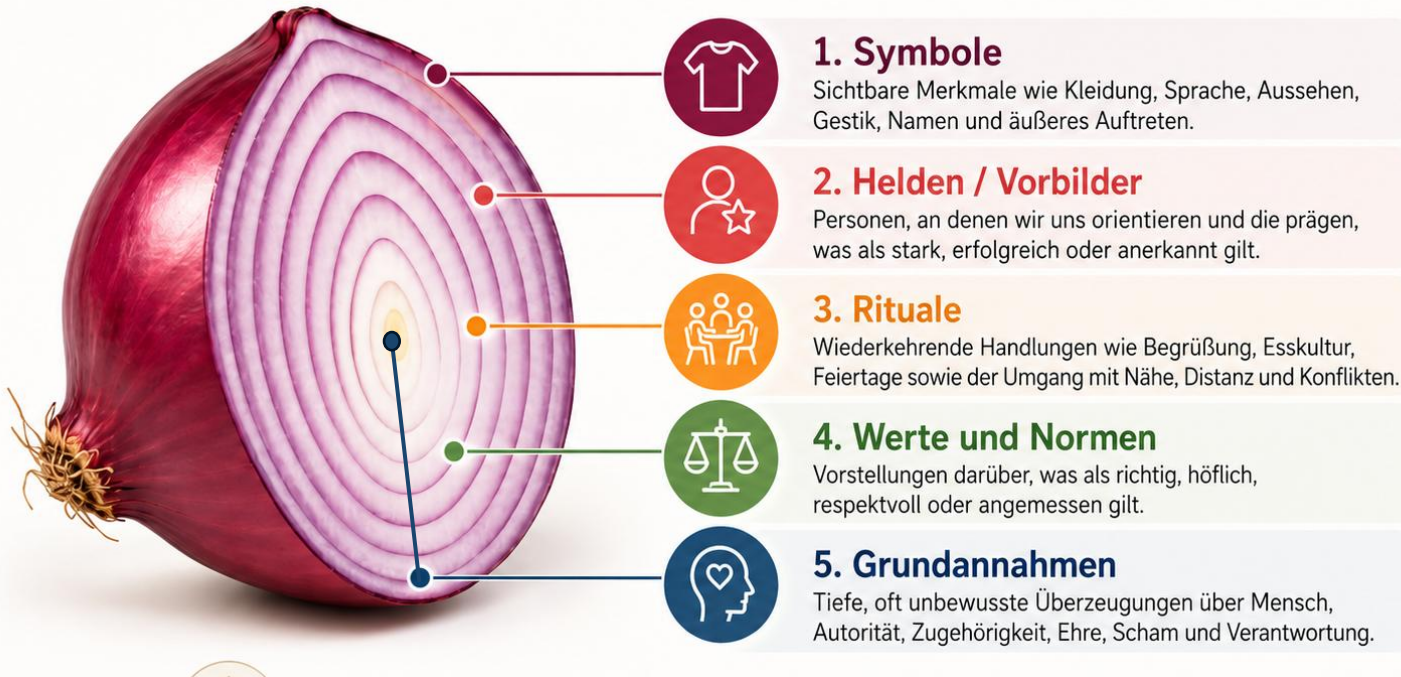
Die entscheidende Frage ist: Was machen wir danach mit diesem ersten Eindruck?



Das erweiterte Zwiebelmodell

Die kulturelle Zwiebel

Von außen sichtbar – nach innen zunehmend tiefer



oberflächlich /
sichtbar



tiefer /
unbewusster

Du hältst eine echte Zwiebel hoch und fragst:

„Was hat eine Zwiebel mit Kultur, Wahrnehmung und Pädagogik zu tun?“

**Wenn wir Menschen begegnen, sehen wir oft zuerst nur die äußere Schicht.
Aber was liegt darunter?**



Auftrag

Die TN sollen die Zwiebel **Schicht für Schicht pellen**.
Jeder Schicht schreiben sie eine persönliche Bedeutung zu:



- ✓ **Wofür steht diese Schicht?**
- ✓ **Was ist als Menschen bzw. bei Kultur auf dieser Ebene sichtbar oder wirksam?**
- ✓ **Was beurteilen wir vorschnell?**
- ✓ **Was verstehen wir vielleicht erst später?**

Die äußere Schicht sehen wir sofort, die inneren Schichten verstehen wir oft erst, wenn wir bereit sind, tiefer hinzuschauen.

Dies ist aber manchmal unangenehm, Mühsam und Schmerzhaft.

„Wenn wir Menschen nur an ihrer äußeren Schicht bewerten, dann urteilen wir oft, bevor wir verstanden haben.“



Von der Wahrnehmung anderer zur eigenen kulturellen Prägung

Die Zwiebel zeigt nicht nur, dass Kultur aus mehreren Schichten besteht.
Sie zeigt auch, **dass wir andere Menschen oft nur auf der äußeren Ebene wahrnehmen**, und sie dann mit unseren **eigenen inneren Schichten bewerten**.

Wenn ich also eine andere Kultur betrachte, sehe ich nicht nur „die andere Kultur“.
Ich sehe sie immer auch durch meine **eigenen Werte, Erfahrungen, Normen, Bilder und Grundannahmen**.

Reflektionsfrage:

Wenn ich eine andere Kultur betrachte:
Welche Schicht sehe ich beim anderen, und aus welcher Schicht meiner eigenen Prägung heraus bewerte ich sie?

Kern:

Wenn ich andere Kulturen betrachte, sehe ich nicht nur deren äußere Schichten.
Ich schaue immer auch durch meine eigenen inneren Schichten.



Grundannahmen

Was glaube ich tief über Menschen, Kultur und Zusammenleben?

Was glaube ich tief darüber, wie Menschen sein sollten?

Was glaube ich darüber, wie Integration funktionieren muss?

Was glaube ich darüber, wer sich wem anpassen sollte?

Was glaube ich darüber, was „Respekt“ bedeutet?

Was glaube ich darüber, was „Freiheit“ bedeutet?

Was glaube ich darüber, was „Gleichberechtigung“ bedeutet?

Was glaube ich darüber, was „Bildung“ bedeutet?

Was glaube ich darüber, was „Rückständigkeit“ oder „Fortschritt“ ist?

Was glaube ich darüber, wann jemand „gut integriert“ ist?

Was glaube ich darüber, wann eine Kultur „problematisch“ wird?

Am tiefsten wirkt nicht das, was ich über andere Kulturen weiß.

Am tiefsten wirkt das, was ich unbewusst über meine eigene Normalität glaube.



Der gefährliche Moment

Gefährlich wird es **nicht**, wenn wir einen **ersten Eindruck** haben, gefährlich wird es, wenn wir ihn für **Wahrheit** halten.

Pädagogik beginnt dort, wo ich zwischen **Wahrnehmung, Deutung und Urteil unterscheiden** kann.

„Wahrnehmung ist nie neutral“

1. Ich sehe etwas.
2. Ich deute es.
3. Ich bewerte es.
4. Ich handle danach.

Die pädagogische Verantwortung liegt zwischen Deutung und Handlung.



Warum ist Wahrnehmung nie neutral?

Wir sehen Menschen nie völlig objektiv.

Wir sehen sie durch:

- ✓Erfahrungen
- ✓Erziehung
- ✓Sprache
- ✓Werte
- ✓Medienbilder
- ✓gesellschaftliche Normen
- ✓eigene Verletzungen
- ✓eigene Erwartungen

Deshalb zeigt mein Blick auf andere immer auch etwas über mich selbst.



Von der Beobachtung zum Urteil

Beobachtung:
„Er schaut mir nicht in die Augen.“

Deutung:
„Er ist unsicher oder unehrlich.“

Bewertung:
„Dem kann ich nicht vertrauen.“

Mögliche kulturelle Perspektive:
„Direkter Blickkontakt kann auch als respektlos empfunden werden.“

Kernfrage: Wann habe ich zuletzt eine Beobachtung zu schnell bewertet?



Spiel: Die unsichtbare Geschichte hinter dem Verhalten

Ziehe eine Moderationskarte.

Auf der Karte steht ein sichtbares Verhalten.

Beantworte für dich still:

1. Was wäre mein erstes Urteil über diese Person?
2. Welche Geschichte könnte unter diesem Verhalten liegen?
3. Welche Frage könnte ich stellen, bevor ich bewerte?

Teile freiwillig einen Gedanken mit der Gruppe:

- ✓ Welches Verhalten bewerte ich manchmal zu schnell?
- ✓ Was könnte ich künftig anders fragen, bevor ich urteile?



Was bedeuten diese Wörter

- Nderi
- Sharaf
- Karāma
- Miānzi
- Iḥtirām
- Rûmet
- Kavod
- Onur
- Şeref
- Âberu
- Ehterām

sehen, Ruf
Achtung



Was bedeuten diese Wörter

- **Nderi Bedeutung:** Ehre, Würde, Ansehen, moralische Integrität
- **Sharaf Bedeutung:** Ehre, Ansehen, Würde
- **Karāma Bedeutung:** Würde
- **Miānzi Bedeutung:** Gesicht, Ansehen, sozialer Ruf
- **Iḥtirām Bedeutung:** Respekt, Achtung
- **Rûmet Bedeutung:** Ehre, Würde, Ansehen
- **Kavod Bedeutung:** Ehre, Respekt, Würde
- **Onur Bedeutung:** Ehre, Würde
- **Şeref Bedeutung:** Ehre, Ansehen
- **Âberu Bedeutung:** Gesicht, Ehre, Ansehen, Ruf
- **Ehterām Bedeutung:** Respekt, Achtung

Diese Wörter sind keine einfachen Übersetzungen.

Sie sind kulturelle Tiefenschichten. Wer nur das sichtbare Verhalten sieht, übersieht oft den Wert, der darunter berührt wurde.



Wenn Werte berührt werden

Hinter sichtbarem Verhalten liegen oft unsichtbare Werte.

Ehre.
Würde.
Gesicht.
Respekt.
Zugehörigkeit.
Sicherheit.
Freiheit.
Gerechtigkeit.
Anerkennung.

Wenn ein Wert verletzt wird, reagieren Menschen oft stärker, als die Situation von außen erklärt.



Beispiel aus dem Alltag

Was sehen wir?

Eine Person wird laut.

Eine Person widerspricht nicht.

Eine Person zieht sich zurück.

„Einschicht:
„Widerspruch wäre respektlos.““

„Sehen.“



Beispiel aus dem Alltag

Was sehen wir, und was könnte darunter liegen?

Eine Person wird laut.

Oberfläche:
„Aggressiv.“

Mögliche Tiefenschicht:
„Ich fühle mich nicht respektiert.“

Eine Person zieht sich zurück.

Oberfläche:
„Desinteressiert.“

Mögliche Tiefenschicht:
„Ich will mein Gesicht nicht verlieren.“

Eine Person widerspricht nicht.

Oberfläche:
„Sie stimmt zu.“

Mögliche Tiefenschicht:
„Offener Widerspruch wäre respektlos.“

Diese Beispiele heißen nicht, dass jedes Verhalten entschuldigt wird.
Aber sie helfen uns, Verhalten nicht zu flach zu lesen.



Wissen über Kultur reicht nicht

Ich kann viel über Kulturen wissen

- und trotzdem stigmatisieren.

Ich kann Begriffe kennen

- und trotzdem Menschen reduzieren.

Ich kann tolerant wirken

- und trotzdem aus meiner eigenen Normalität heraus bewerten.

Interkulturelle Kompetenz beginnt nicht beim Wissen über andere, sie beginnt bei der Reflexion des eigenen Blicks.



Pädagogik beginnt vor der Methode

Pädagogik ist nicht zuerst Methode, Pädagogik beginnt immer mit der Frage:

Wie sehe ich den Menschen vor mir?

- Als Problem?
- Als Fall?
- Als Kultur?
- Als Defizit?
- Als Aufgabe?
- Oder als Mensch mit Geschichte, Würde und Entwicklungspotenzial?



Pädagogik ist für mich

Reminder zum nachdenken

Jede Klasse, jede Gruppe und jeder einzelne Teilnehmer zeigt mir, wie unterschiedlich Lernwege sein können.

Manche brauchen Struktur, andere Raum, manche wachsen langsam und leise, andere schnell und sichtbar.

Und genau darin liegt unsere größte Aufgabe als Dozenten:

Wir schaffen Lernräume, in denen Fehler nicht peinlich sind, sondern wertvoll.

Wo Herkunft, Sprache oder Lebensgeschichte nicht als Hürde gesehen werden, sondern als Ressource.

Wo Menschen nicht nur Kompetenzen erwerben, sondern ein Gefühl dafür entwickeln, wer sie werden können.

Wenn wir es schaffen, dass ein Teilnehmer sich traut, zum ersten Mal vor der Gruppe zu sprechen, wenn jemand plötzlich versteht, dass er mehr kann, als er dachte, wenn aus Unsicherheit Neugier wird und aus Zurückhaltung Mut, dann entsteht das, was wahre Bildung ausmacht:

TRANSFORMATION

Und manchmal sehen wir die Ergebnisse sofort, manchmal erst Monate später.

Aber jeder dieser Momente ist ein stiller Beweis dafür, dass gute Bildung weit über den Unterrichtsraum hinaus wirkt.

Denn am Ende lehren wir nicht nur Fachwissen oder berufliche Abläufe, wir lehren, Haltung, Resilienz, Selbstwert und Zugehörigkeit.

Und genau das macht unseren Beruf zu mehr als einer Aufgabe:

Es macht ihn zu einer Verantwortung. Und zu einem Privileg.

Denn wir prägen nicht nur Wege, sondern Menschen.

Manchmal verändern wir ein Leben, ohne es zu merken.

Und das, was wir heute lehren, wird morgen zu dem, was jemand in die Welt trägt und weitergibt an zukünftige Generationen



Welcher Lehrer, welche Dozentin oder welcher Mensch hat deine Sicht auf Lernen, Entwicklung oder dich selbst verändert?

Erinnere dich an deine eigene Schulzeit, Ausbildung oder dein Studium.

Wer hat dich geprägt?

War es jemand, der besonders viel wusste?

Oder jemand, der dich gesehen hat?

War es eine Methode?

Oder eine Haltung?

War es eine Note?

Oder ein Moment, der geblieben ist?

Pädagogik zeigt sich oft erst rückblickend daran, was im Menschen geblieben ist.



Die eigene Normalität hinterfragen



Meine Normalität ist nicht neutral

Meine Normalität ist nicht neutral

Was ich als „**normal**“ empfinde,
ist nicht automatisch richtig,
professionell oder überlegen.
Oft bewerten wir Menschen nicht nach
ihrem Können, sondern nach ihrer
Nähe zu unserem eigenen Maßstab.



Die eigene Normalität hinterfragen

Meine Normalität ist nicht neutral

Was ich als „normal“ empfinde, ist nicht automatisch richtig, professionell oder überlegen.

Oft bewerten wir Menschen nicht nach ihrem Können, sondern nach ihrer Nähe zu unserem eigenen Maßstab.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Pünktlichkeit• Direktheit• Blickkontakt• Selbstständigkeit• Lautstärke• Nähe und Distanz• Umgang mit Autorität | <ul style="list-style-type: none">• Umgang mit Fehlern• Art zu lernen• Art zu arbeiten• Art, Respekt zu zeigen• Art, Kritik anzunehmen• Art, Verantwortung zu übernehmen |
|--|---|



Die eigene Normalität hinterfragen

Doch die entscheidende Frage ist nicht:

➤ **Warum ist die andere Person so?**

Sondern:

✓ **Warum wirkt dieses Verhalten auf mich so?**



Reflexionsfrage:

Wo bewerte ich Verhalten als unprofessionell, obwohl es vielleicht nur nicht **meinem kulturellen, sozialen oder persönlichen Maßstab entspricht?**

Die Quintessenz

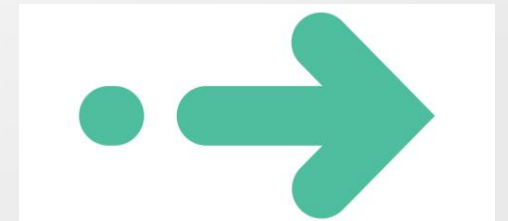
Diese Folie ist ein wichtiger Wendepunkt.

Bis hierhin könnten wir noch denken:

Wir sprechen über andere Kulturen, über Herkunft, Sprache, Religion, Migration oder Unterschiede.
Aber eigentlich beginnt interkulturelle Kompetenz nicht beim Wissen über andere.
Sie beginnt bei der Ehrlichkeit gegenüber dem eigenen Blick.

Wenn ich sage:

„Der ist unhöflich“, „die ist respektlos“, „der ist nicht motiviert“ oder „die ist nicht selbstständig“, dann klingt das erst einmal wie eine fachliche Bewertung.
Aber dahinter steckt oft mein eigener Maßstab davon, wie sich ein Mensch in einer professionellen Situation verhalten sollte.



Die Quintessenz

Das heißt nicht, dass alles egal ist.

Es heißt auch nicht, dass Betriebe, Schulen oder Projekte keine Regeln brauchen.

Aber es bedeutet:

Bevor ich bewerte, sollte ich verstehen, aus welchem inneren System heraus ich bewerte.

Gerade in Betrieben, Schulen, Beratung und Projekten nennen wir etwas schnell professionell.

Aber manchmal meinen wir damit eigentlich:

„So habe ich es gelernt. So kenne ich es. So fühlt es sich für mich richtig an.“

Und genau da beginnt Reflexion.“



Transfer in unsere Arbeit

Was bedeutet das für unsere Arbeit?

Wenn wir Menschen begleiten, begegnen wir nie nur einem Verhalten.

Wir begegnen Prägungen.

- Erfahrungen.
- Scham.
- Angst.
- Hoffnung.
- Stolz.
- Unsicherheit.
- Erwartungen.
- Biografien.



Was bedeutet das für unsere Arbeit?

Für Beratung bedeutet es:

Ich höre nicht nur auf das Problem, sondern auch auf die Prägung dahinter.

Für Betriebe bedeutet es:

Konflikte sind nicht immer nur persönliches Fehlverhalten. Manchmal treffen unterschiedliche Vorstellungen von Respekt, Arbeit, Autorität und Kommunikation aufeinander.

Für Pädagogik bedeutet es:

Lernen beginnt dort, wo Menschen sich sicher genug fühlen, sich selbst zu hinterfragen.

Für Integration bedeutet es:

Anpassung ist keine Einbahnstraße. Verstehen auch nicht.

Integration bedeutet nicht: „Du musst werden wie wir.“

Integration bedeutet: „Wir müssen verstehen, wie Zusammenleben, Arbeiten und Lernen gemeinsam gelingen kann.“



Wenn meine Normalität zum Maßstab wird

Ein Satz zum Nachdenken

Wenn ich meine eigene Normalität nicht hinterfrage, wird sie schnell zum Maßstab für andere.

Dann wird Beratung gefährlich, denn dann unterstütze ich Menschen nicht mehr wirklich.

Dann versuche ich unbewusst, sie in mein Bild von Richtigkeit hineinzupressen.

Interkulturelle Kompetenz beginnt dort, wo ich meinen eigenen Maßstab sichtbar mache.

Auftrag:

Diskutiert darüber im Plenum



Macht des Blicks

Wenn Wahrnehmung Macht bekommt



Unsere Wahrnehmung bleibt nicht folgenlos.

Sie beeinflusst:

wem wir vertrauen,

wen wir fördern,

wen wir bremsen,

wen wir problematisieren

und wem wir Entwicklung zutrauen.

Reflexionsfrage: Wo entscheidet mein Bild von einem Menschen darüber, wie ich ihn behandle?



Rolle und Verantwortung

Mein Blick ist Teil meiner Verantwortung

In Beratung, Pädagogik, Projekten und Betrieben sehen wir Menschen nicht nur.

Wir bewerten.

Wir ordnen ein.

Wir empfehlen.

Wir entscheiden mit.

Genau deshalb braucht unser Blick Reflexion.

Je mehr Einfluss ich auf Menschen habe, desto bewusster muss ich meinen eigenen Maßstab prüfen.



Von Haltung zu Handlung

Verstehen reicht nicht

Interkulturelle Kompetenz zeigt sich nicht nur darin, was ich denke.

Sie zeigt sich darin:

- wie ich frage,
- wie ich zuhöre,
- wie ich bewerte,
- wie ich Grenzen setze,
- wie ich Unterstützung anbiete
- und wie ich Entscheidungen treffe.

Reflexionsfrage: Was mache ich nach dieser Erkenntnis konkret anders?



Psychologische Sicherheit

Reflexion braucht Sicherheit

Menschen hinterfragen sich nur dann ehrlich, wenn sie sich nicht bloßgestellt fühlen.

Deshalb braucht ein Workshop einen Raum, in dem erste Gedanken sichtbar werden dürfen ohne Beschämung, aber mit Verantwortung.

**Nicht jeder erste Gedanke ist das Problem.
Gefährlich wird es, wenn wir ihn ungeprüft zur Wahrheit machen.**



Abschluss dieser Ergänzung

Der kulturelle Spiegel endet nicht beim Erkennen

Es reicht nicht, die eigene Brille zu bemerken.

Entscheidend ist, ob ich danach bewusster handle.

- ✓Wen sehe ich genauer?
- ✓Wen frage ich anders?
- ✓Wen bewerte ich fairer?
- ✓Wem gebe ich mehr Entwicklungschancen?

Interkulturelle Kompetenz beginnt mit Selbstreflexion, aber sie bewährt sich im Handeln.



Integration und Anpassung: Wer bewegt sich eigentlich auf wen zu?



Frage an dich

„Was ist Integration?“

„Was muss ein Mensch tun, damit ich ihn als zugehörig empfinde?“



Wann gehört jemand für mich dazu?

Wir sprechen oft über Integration, aber vielleicht beginnt die tiefere Frage früher:

Wann empfinde ich einen Menschen als zugehörig?

- Wenn er meine Sprache spricht?
- Wenn sie unsere Regeln kennt?
- Wenn er sich ähnlich verhält wie wir?
- Wenn sie nicht auffällt?
- Wenn er dankbar wirkt?
- Wenn sie meine Art von Respekt versteht?

Reflexionsfrage: Woran merke ich innerlich, diese Person gehört für mich dazu?



Woran messen wir Integration?

Oft messen wir Integration an sichtbarem Verhalten:

- Sprache.
- Pünktlichkeit.
- Auftreten.
- Direktheit.
- Blickkontakt.
- Selbstständigkeit.
- Arbeitsweise.
- Umgang mit Kritik.
- Umgang mit Autorität.



Das wirkt sachlich, aber jede dieser Erwartungen trägt auch meine eigene Prägung in sich.

Reflexionsfrage: Welche Verhaltensweisen deute ich besonders schnell als „gut integriert“ oder „nicht integriert“?

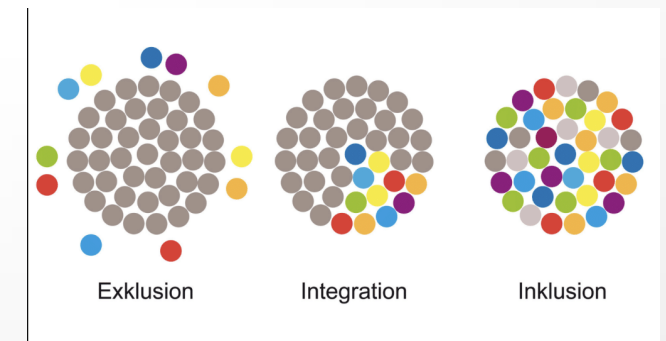


Integration oder Ähnlichkeit?

Bewerte ich Integration, oder Ähnlichkeit?

Vielleicht halte ich jemanden für gut integriert, weil er mir vertraut vorkommt.

Weil sie so spricht, wie ich es gewohnt bin.
Weil er sich so verhält, wie ich es verstehe.
Weil sie meine Erwartungen erfüllt.
Weil er meine Irritation reduziert.
Weil sie meine Normalität nicht stört.



Vielleicht bewerte ich nicht Integration, sondern die Nähe zu meiner eigenen Normalität.

Reflexionsfrage: Wo empfinde ich Menschen als „integrierter“, nur weil sie mir ähnlicher erscheinen?

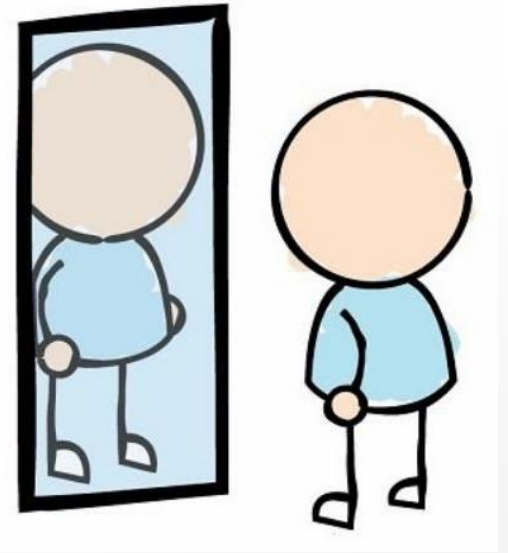
Der Spiegel

Was sagt mein Urteil über mich?

Wenn mich ein Verhalten irritiert, zeigt das nicht nur etwas über die andere Person.

Es zeigt auch etwas über mich:

- ✓ über meine Werte,
- ✓ meine Erwartungen,
- ✓ meine Prägung,
- ✓ meine Grenzen,
- ✓ meine Vorstellung von Respekt,
- ✓ meine Vorstellung von Professionalität,
- ✓ meine Vorstellung von gelungener Integration.



Reflexionsfrage: Was müsste ich über meinen eigenen Maßstab verstehen, bevor ich über die Integration eines anderen urteile?

Integration beginnt auch bei mir

Integration beginnt nicht nur beim anderen

Vielleicht ist jemand für mich nicht deshalb „**nicht integriert**“, weil er nicht dazugehören will.

Vielleicht erkenne ich Zugehörigkeit nur dann, wenn sie meiner Vorstellung von Normalität ähnlich sieht.

Integration fragt deshalb nicht nur:

Wie passt sich der andere an?

Sondern auch:

Wie bewusst bin ich mir über den Maßstab, an dem ich ihn messe?



Integration ist nicht erreicht, wenn jemand nicht mehr auffällt.

Integration ist erreicht, wenn jemand dazugehören kann, ohne sich selbst verschwinden zu lassen.



Wirkung der Gestaltung

Psychologische Pädagogische Beeinflussung

Was ist mir zuerst aufgefallen?

Welche Bilder, Farben, Symbole oder Emojis haben meine Aufmerksamkeit gelenkt?

Welche Fragen haben mein Denken geöffnet?

Welche Elemente haben eher Gefühle bei mir ausgelöst?

Wo wurden wir neugierig, berührt, irritiert oder vorsichtig?

Wie hat die Gestaltung beeinflusst, was ich wichtig fand?



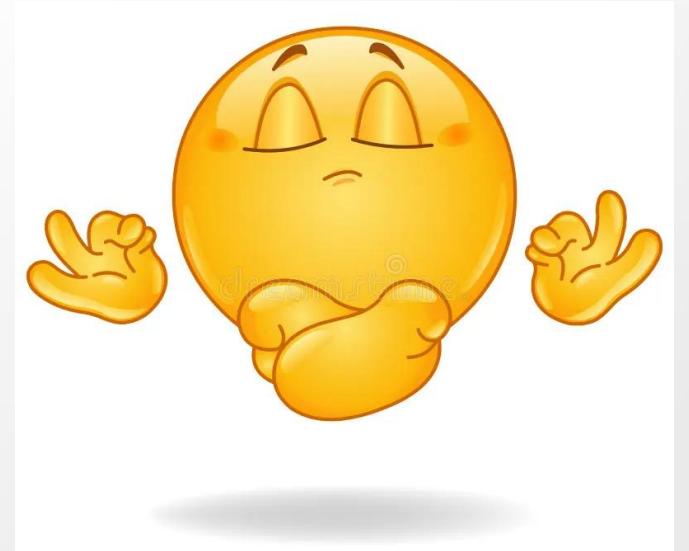
Wie wurden dein Denken und Fühlen durch Methoden, Bilder, Fragen und Gestaltung gelenkt noch bevor du alles bewusst bewertet hast?

Reflektionsrunde

- Was hat dieser Workshop mit meinem Blick gemacht?
- Welche Situation oder Folie ist bei mir besonders hängen geblieben?
- Wann habe ich gemerkt, dass ich innerlich schnell deute oder bewerte?
- Wo habe ich gespürt: Meine Normalität ist nicht neutral?

Abschlussfrage

Was nehme ich aus diesem Workshop konkret mit,
für meinen Blick, meine Haltung und mein Handeln?



Vielen Dank



MICHAEL W. GÖRING

— **TRAINER | SPEAKER | FACHDOZENT** —

— Menschen verbinden, Vielfalt stärken, Führung entwickeln —

