

**Zeitschrift:** Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

**Herausgeber:** Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

**Band:** 101 (2007)

**Heft:** 5: Delegiertenversammlung Schweiz : Gehörlosen Sportverband in Lausanne

**Rubrik:** Weiterbildung im interkulturellen Umfeld

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 17.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Weiterbildung im interkulturellen Umfeld

**Aus- und Weiterbildung steht bei vielen Menschen ganz oben auf der persönlichen „Wunschliste“. Stetig steigen die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im beruflichen Alltag. Der Wunsch nach beruflichen Veränderungen, nach einem Karriereschritt oder einfach nur deshalb, um seinen Arbeitsplatz für die Zukunft zu sichern, können Gründe dafür sein, dass immer mehr Menschen bereit sind, eine Weiterbildung zu absolvieren. Viele Berufstätige erkennen, dass der einst erworbene erste Ausbildungs- oder Studiumsabschluss in der schnelllebigen und sich rasant veränderten Arbeitswelt nicht mehr genügt, um sich auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt zu behaupten. Aus- und Weiterbildungen eröffnen aber auch die Chance, sich persönlich zu stärken und zu verändern sowie neue Impulse und Lebensinhalte zu geben.**

In der Schweiz ist das Aus- und Weiterbildungswesen sehr gut organisiert und fest im Bildungswesen verankert. Den Lernwilligen stehen glücklicherweise flächendeckend viele Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit einer fast unbegrenzten Angebotspalette zur Verfügung.



So ist zum Beispiel die EB Zürich, im Bildungszentrum für Erwachsene mit jährlich 13'000 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern und mit seinen über 350 Kursleiterinnen und Kursleitern die grösste von der öffentlichen Hand getragene Weiterbildungsinstitution der Schweiz. Nach dem Motto „Die Sachen klären und den Menschen stärken“ vermittelt die EB Zürich Wissen und Praxis für ein breites Publikum.

Weiterbildungen sind äusserst gewinnbringende Investitionen, dies sowohl für jeden Einzelnen wie aber auch für die gesamte Wirtschaft und den Staat. Es ist eine Tatsache, dass hierzulande über 12% der Erwachsenen nur ungenügend lesen und

schreiben können. Handlungsbedarf ist angezeigt. Und wer bei der Weiterbildung spart, tut sich schlussendlich keinen Gefallen. Die Vielfältigkeit der Weiterbildungsbedürfnisse widerspiegelt die Komplexität der heutigen Arbeitsfelder und der Menschen.

Auch den nichthörenden und hörgeschädigten Menschen stehen selbstverständlich die Weiterbildungsangebote grundsätzlich im gleichen Umfang wie den Hörenden zur Verfügung. Mit dem notwendigen persönlichen Engagement und Interesse kann heute sehr Vieles bewirkt werden.

Ein Lehrgang der ganz besonderen Art bietet die EB Zürich in Zusammenarbeit mit inmedio, Institut für Mediation Beratung Entwicklung, Berlin/Frankfurt, ab Mai 2007 zum 4. Mal in Folge an.

Im laufenden 3. Lehrgang sind zum ersten Mal von den 16 KursteilnehmerInnen zwei Gehörlose, die den Lehrgang „Mediation im interkulturellen Umfeld“ absolvieren.



Die Lehrgangverantwortliche, lic.phil. Isabel Gut-von Schulthess erklärt: „Die beiden gehörlosen Kursteilnehmerinnen mussten wie die anderen Teilnehmenden die verlangten Aufnahmebedingungen erfüllen. Voraussetzung für die Zulassung an den Lehrgang „Mediation im interkulturellen Umfeld“ ist die Bereitschaft zu aktiver Mitarbeit, genügend Zeit für die Weiterbildung, gute Deutschkenntnisse u.a.m.“

„Eine Kursteilnehmerin ist ausschliesslich gebärdensprachlich und die andere Kursteilnehmerin ist lautsprachlich und gebär-

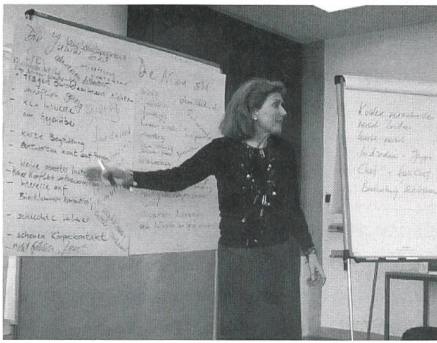
densprachlich orientiert. Diese Situation verlangt erhöhte Aufmerksamkeit und selbstverständlich die professionelle Unterstützung von immer zwei anwesenden Gebärdendolmetscherinnen.“



## Was versteht man unter Mediation im interkulturellen Umfeld?

Wo Menschen sich begegnen, gibt es kleinere und grössere Konflikte. Konstruktiv ausgetragen können Konflikte zu Chancen von Entwicklung und Wachstum werden. Probleme gibt es oft dort, wo Menschen verschiedener kultureller Prägung zusammentreffen. Diese Prägung kann sich auf ethnische Hintergründe beziehen, aber auch auf andere Gruppenzugehörigkeiten (wie z.B. auf verschiedene Generationen oder gesellschaftliche Gruppierungen). Solche „interkulturellen“ Konflikte werden häufig als besonders schwierig erlebt. Sie scheinen schneller zu eskalieren und gehen „tiefer unter die Haut“.

Mediatorinnen und Mediatoren sind ausgebildet in der Konfliktvermittlung und helfen als neutrale Dritte allen Parteien dabei, Missverständnisse zu klären, Eskalation zu verhindern und Schritte zu gegenseitigem Respekt zu wagen, sei es im Beruflichen, in der Nachbarschaft, in Schule, Jugendtreffs, Familie oder Quartier. Mediation baut auf die Erfahrung, dass Konfliktbeteiligte selbst die besten und haltbarsten Lösungen für ihre Probleme entwickeln. Es kann nötig sein, dass sie dabei unterstützt werden, um hinter verhärteten Positionen die eigentlichen Interessen und Bedürfnisse (wieder) zu erkennen.



Mit diesen Grundhaltungen und Methoden ist Mediation ein Verfahren, das in Konflikten mit verschiedenen Beteiligten zu einer allseits akzeptierten Lösung führen kann.

Isabel Gut-von Schulthess betont: „Von zentraler Bedeutung ist der ressourcenorientierte Ansatz wie z.B.; Was können Nicht-hörende besser als Hörende und umgekehrt? Im Wissen, dass von der gesamten Kommunikation ca. 80 - 90% in der nonverbalen Kommunikation stattfindet, zeigt sich auf eindrückliche Art und Weise, dass Nichthörende gegenüber Hörenden einen Vorteil haben. Das Entziffern von nicht-sprachlichen Codes üben Gehörlose täglich, eine Ressource, wenn sie auch als solche wahrgenommen und angewandt wird. Deshalb muss es uns im Ausbildungskontext gelingen, diese Erkenntnis sichtbar zu machen. Hörende und Gehörlose können daraus lernen, und dies in der Mediation sinnvoll einsetzen.“



Isabel Gut-von Schulthess: „Im laufenden Lehrgang mit den beiden Gebärdensprachübersetzerinnen haben wir in Rollenspielen Parallelen festgestellt zu sprachlichen Übersetzungen: Eine Mediation mit Übersetzung verlangsamt das Gespräch, was gerade im Konfliktfall von grossem Nutzen sein kann: die aufgepeitschten Emotionen beruhigen sich.“

Ebenso sind Füllsel, die wir so gerne benutzen, um etwas Heikles nicht ansprechen zu müssen, in Mediationen mit ÜbersetzerInnen jeder Art fehl am Platz: die Sprache mit gehörlosen und fremdspra-

chigen Personen muss abgespeckt und direkt sein: auch das eventuell ein Vorteil für eine klärende Lösung.“

Eine ressourcenorientierte Haltung, wie sie im Lehrgang praktiziert wird, ist die Basis einer mediativen Haltung: Alle Kursteilnehmenden erfahren dies auf eindrückliche Art und Weise: Jede(r) vertritt mit ihrer/seiner unterschiedlichen kulturellen Prägung (Hörende, Gehörlose, IranerInnen, 50-Jährige, Lehrkräfte, Selbständigerwerbende etc.) Perspektiven, die die Mediatorin, der Mediator wie eine farbige Blume im Raum entstehen lässt: „Es gibt 1'000 gute Gründe, warum sich der andere so eigenartig verhält“ (Lj. Wüsthube, inmedio). Diese Gründe zu verstehen und nicht unbedingt mit Ihnen einverstanden zu sein, ist ein Ziel, das uns in der Mediation einer Lösung näher bringt.



Der ganze Lehrgang „Mediation im interkulturellen Umfeld“ mit seinen insgesamt 12 Ausbildungstagen geht von einer wertschätzenden und anerkennenden Grundhaltung aus, welcher Regeln, Wertvorstellungen und Normen zu Grunde liegen. Die Fähigkeit der Selbstreflexion bringt uns alle im Lehrgang „Mediation im interkulturellen Umfeld“ auch persönlich einen entscheidenden Schritt weiter.

Isabel Gut-von Schulthess meint: „Der laufende Lehrgang ist für alle Beteiligten eine grosse Chance. Das spezielle Kurs-Setting lässt uns eine interkulturelle Situation im geschützten Raum des Lehrgangs üben, mit der wir sonst erst im Alltag konfrontiert sind.“

## Der Lehrgang „Mediation im interkulturellen Umfeld“

Übersicht:

### 1. Teil - 3 Kurstage

„In den Schuhen des anderen“ - Grundlagen und Haltungen der Mediation

### 2. Teil - 2 Kurstage

„Aus dem Elefanten eine Mücke machen“ - Eskalationsdynamik und Deeskalation im Konflikt

### 3. Teil - 3 Kurstage

„Ja“ heisst „Nein“ und „Schweigen ist beerdigt“ - Ethnien und andere Arten von Kulturen in der Konfliktbearbeitung

### 4. Teil - 2 Kurstage

„Brücken bauen und betreten“ - praktische Übungen und Reflexionen

### 5. Teil - 2 Kurstage

„Mitten im Leben“ - Fallbeispiele, Vertiefung und Supervision

## Mediation im interkulturellen Umfeld ist:

- Vermittlung in Konflikten durch allparteiliche Dritte, Lösungen selbstverantwortlich entwickeln
- Alternative zum Nicht-mehr-miteinander-Reden und zum Gericht
- Aktivierung von Eigeninitiative
- Kultur als Motor der Entwicklung begreifen
- Mediation als Instrument, um diese Entwicklung zu begleiten und zu gestalten

In der Mediation stehen die Konfliktparteien mit ihren eigenen Interessen und Bedürfnissen im Zentrum. Im Lehrgang ist es genauso: Wir orientieren uns am Alltag und den Erfahrungen der Kursteilnehmenden und verwenden besondere Sorgfalt auf den Transfer in die Praxis schon während der Ausbildung.

## Die Lehrgang-Modalitäten

### Zielpublikum

Der Kurs richtet sich an alle, die für sich selbst nach Möglichkeiten suchen, Konflikte erfolgreich zu lösen, sowie Personen, die im privaten oder beruflichen Umfeld als KonfliktvermittlerInnen und MediatorInnen tätig sein wollen.

### Voraussetzungen

In Ausbildungen der Mediation hat es sich als vorteilhaft erwiesen, wenn die Teilnehmenden bereits über Berufserfahrungen sowie ein Mindestalter von 25 Jahren verfügen. In Ausnahmefällen entscheidet das Aufnahmegespräch.

### Aufnahmegespräch

Zusätzlich zu den Informationsveranstaltungen finden Aufnahmegespräche statt.

### Zertifizierung

Nach erfolgreicher Teilnahme des Lehrgangs wird ein Zertifikat der EB Zürich gemeinsam mit dem Institut für Mediation Beratung Entwicklung, inmedio Berlin/Frankfurt erteilt.