

Weiterbildung zum Interkulturellen Coach

Modul IV – Systemisches Coaching

Lektion 1: [M4L1] Interkulturelle Kompetenz im Coaching

Interkulturelle Kompetenz im Coaching beinhaltet unter anderem die folgenden drei Ebenen:

1. Die affektive Ebene

Dazu gehören soziale Kompetenzen wie Aufgeschlossenheit, Empathie, Lernbereitschaft, Ethnorelativismus, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Ambiguitätstoleranz, Flexibilität, Stressresistenz, Toleranz und Humor.

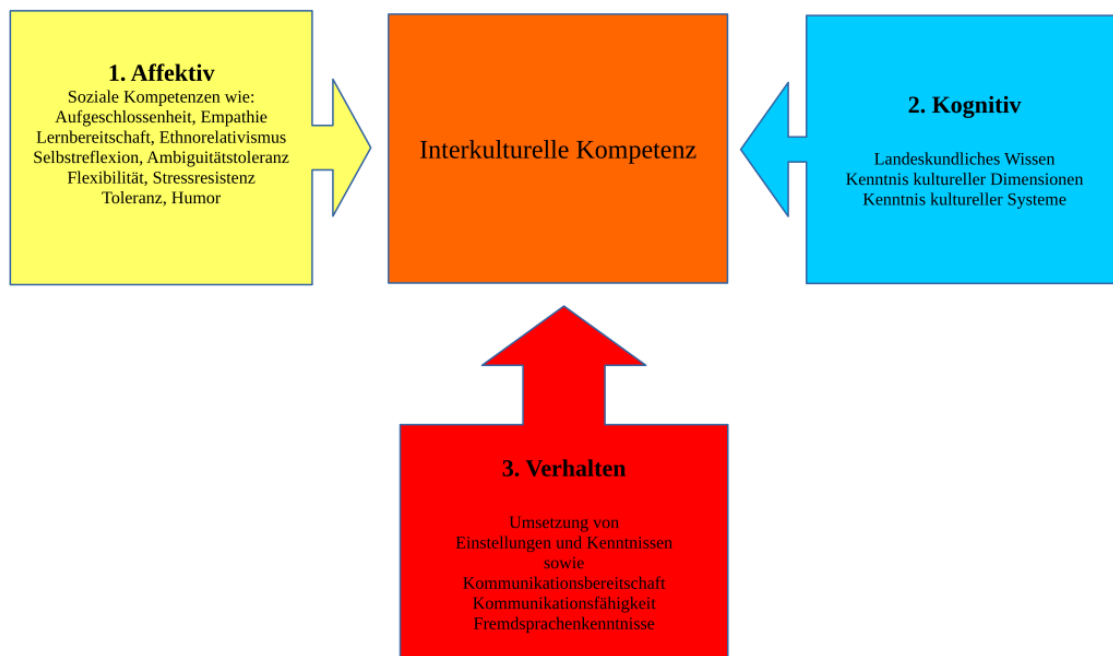
2. Die kognitive Ebene

Das beinhaltet landeskundliches Wissen, die Kenntnis kultureller Dimensionen und die Kenntnis kultureller Systeme.

3. Die Ebene des Verhaltens

Dazu gehören die Umsetzung von Einstellungen und Kenntnissen sowie die Kommunikationsbereitschaft, die Kommunikationsfähigkeit und Fremdsprachenkenntnisse.

Das folgende Schaubild zeigt die drei Ebenen noch einmal auf:



Bis auf landeskundliches Wissen, Ethnorelativismus und Fremdsprachenkenntnisse sind alle Elemente der interkulturellen Kompetenz auch wesentliche Bestandteile des Systemischen Coachings.

„Interkulturelles Coaching orientiert sich am Ideal einer interkulturellen Kompetenz. Darunter verstehen wir sowohl eine Haltung als auch ein substantielles Wissen. Als Haltung meint interkulturelle Kompetenz das Bewusstsein, dass die eigene Kultur nur eine von vielen ist, dass in jeder Kultur eigene Vorstellungen davon existieren, was „real“ ist, was Menschen unausgesprochen voneinander erwarten können, wie man Probleme löst und wie Entscheidungen getroffen werden. Dieses Bewusstsein ist noch kein Wissen um die Unterschiede. Aber es ist eine wesentliche Voraussetzung für die Neugier am Fremden, eine Entdeckerhaltung, ohne die jedes Wissen steril bliebe.“¹

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit des Coachs, „Kultur im Allgemeinen und verschiedene Kulturen im Besonderen (Sprachkulturen, Subkulturen, Organisationskulturen, Abteilungskulturen etc.) ebenso wie Teilidentitäten (z.B. Geschlecht, Glaubenszugehörigkeit, urbaner Mensch,...) permanent als Deutungsressource beider eigenen Coachingarbeit hinterfragen zu können.

Dabei können folgende Fragen eine Reflexionshilfe für den Coach sein:²

Welchen Kulturbegriff habe ich? Welchen Begriff hat mein Auftraggeber?

Mit welchen Erfassungsmodellen für Kultur oder Kollektive arbeite ich?

Welche Kompetenzen halte ich für mich und meinen Coachingpartner für erforderlich?

Was ist mir vertraut oder fremd? Wie gehe ich mit eigenen Irritationen um?

Wie unterscheide ich Gemeinsamkeiten und Differenzen?

Welche Muster und Stile praktiziere ich und wie variiere ich sie?

Was verstehe ich unter Weiterentwicklung und Erweiterung des Handlungsspektrums?

Welches Verständnis von Kommunikation, Interaktion und Identitäten habe ich?

Welche Teilidentitäten zeichnen mich im Verhältnis zu meinem Coachingpartner aus?

Wie werden die sozialen Identitäten in dem Umfeld, in dem ich mich bewege, bewertet?

Wie berücksichtige ich weitere kollektive Wirkfaktoren?

Wo könnte Kultur (k)eine Rolle spielen?

¹ Clement und Clement, zitiert bei: Nazarkiewicz Kirsten/Krämer Gesa, Handbuch Interkulturelles Coaching/Göttingen 2012, S.72f.

² ebenda S.81 f.