

Aus: Seidler, S.: **vorsicht alle!** Facultas Verlags- und Buchhandls KG Wien. Seiten 145-147. ISBN 978-3-7089-1094-9.

Gerald Hüther, Göttingen

Schlüsselkompetenzen für eine Kultur der Vielfalt

Wir Menschen verdanken unser heutiges Wissen und Können nicht nur dem Umstand, dass wir ein zeitlebens plastisches, lernfähiges Gehirn besitzen, sondern vor allem unserer Fähigkeit, individuell erworbenes Wissen und Können mit anderen Menschen teilen zu können, sowohl horizontal mit all jenen, mit denen wir zusammenleben, wie auch vertikal über Generationen hinweg. Hierbei handelt es sich – wie immer wieder auftretende Störungen dieser sozialen Lernprozesse belegen – nicht um eine hirntechnisch, also biologisch begründete Fähigkeit, sondern um eine kulturelle Leistung, die wir mehr oder weniger günstig zu entwickeln imstande sind.

Ungünstig auf die Entfaltung dieses Potenzials wirken sich all jene Welt- und Menschenbilder aus, die die Möglichkeit zur Entfaltung der Talente und Begabungen einzelner Menschen oder einzelner menschlicher Gemeinschaften auf Kosten anderer in Betracht ziehen oder gar zur Grundlage des Zusammenlebens von Menschen erklären. Vor allem den in solche Gemeinschaften hineinwachsenden Kindern und Jugendlichen fällt es dann immer schwerer, sich die für das eigene Lernen, für die Aneignung des zu einem bestimmten Zeitpunkt vorhandenen Wissens und den Erwerb der bereits entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendigen Kompetenzen anzueignen: die Fähigkeit mit möglichst vielen und möglichst unterschiedlichen Menschen eine konstruktive Beziehung einzugehen und das in diesen Personen vorhandene Wissen, deren Fähigkeiten und deren Erfahrungen zu übernehmen. Der Begriff „soziale Kompetenz“ beschreibt diese Fähigkeit nur unzureichend, weil es in einer Gemeinschaft mit einer ungünstigen Beziehungskultur durchaus als Zeichen sozialer Kompetenz betrachtet werden kann, wenn es einer Person gelingt, sich selbst auf Kosten anderer aufzuwerten, sich zu stärken, sich Macht anzueignen und Einfluss zu gewinnen, also andere als Objekte zur Verfolgung eigener Ziele zu behandeln oder gar auszunutzen.

Alle weiteren Kompetenzen, auch wenn Pädagogen sie als Schlüsselkompetenzen bezeichnen, werden von Kindern und Jugendlichen zwangsläufig und in ähnlicher Weise wie das Laufen und Sprechen erworben, wenn sie in eine Gemeinschaft hineinwachsen, in der sie sich nicht als Objekte von Erziehungs- und Unterrichtsmaßnahmen erleben,

sondern in der eine Kultur des voneinander Lernens, des miteinander Gestaltens und des gemeinsamen Erlebens herrscht.

Von diesem Zustand ist unsere gegenwärtig herrschende Beziehungskultur nicht nur in Schulen, auch in Hochschulen und in der Arbeitswelt, leider auch in vielen Familien leider noch sehr weit entfernt.

Was allerdings nicht bedeutet, dass es nicht möglich wäre, eine solche Lern- und Beziehungskultur zu entwickeln. Allerdings nicht durch die Einführung neuer Methoden, sondern durch eine andere Gesinnung, wie es Albert Schweitzer so schön altmodisch ausgedrückt hat. Gemeint ist damit eine für die Entfaltung der in jedem Menschen angelegten Talente und Begabungen und der in jeder menschlichen Gemeinschaft verborgenen, bisher noch nicht entdeckten Potenziale günstigere innere Einstellung aller Beteiligten, die den Geist einer jeden Bildungseinrichtung bestimmen sollten.

Wer anderen Menschen, vor allem den in unserer Gesellschaft hineinwachsenden Kindern helfen will, die in ihnen angelegten Talente und Begabungen, also ihre Potenziale zu entfalten, darf sie also nicht zu Objekten machen. Das geschieht immer dann, wenn man sie bewertet, unterrichtet, erzieht, maßregelt, sie belohnt oder bestraft. Den meisten Menschen unseres Kulturkreises fällt es gegenwärtig noch recht schwer, andere Menschen nicht als Objekte zu behandeln. Am ehesten gelingt das, indem man selbst nicht die Rolle des Bewerter, Erziehers, Lehrers oder Vorgesetzten einnimmt, sondern sich eher als Schatzsucher versteht. So wird man in seinem Gegenüber nach all jenen verborgenen Talenten und Begabungen suchen, die bisher von ihm oder ihr noch nicht zur Entfaltung gebracht werden konnten.

Und dann kann man diesen anderen Menschen einladen, ermutigen und inspirieren, sich noch einmal an eine Aufgabe heranzuwagen, eine Herausforderung anzunehmen und eine neue Erfahrung zu machen, die ihn weiterbringt. Wer das auch mit solchen Menschen zu tun vermag, die ihm zunächst fremd und andersartig erscheinen, ist ein Diversity-Manager, der die Vielfalt menschlicher Potenziale zum Blühen bringt.

Hinweise zum Autor:

Gerald Hüther, Dr. rer. nat. Dr. med. habil. ist Professor für Neurobiologie an der Universität Göttingen. Wissenschaftlich befasst er sich mit dem Einfluss früher Erfahrungen auf die Hirnentwicklung, mit den Auswirkungen von Angst und Stress und der Bedeutung emotionaler Reaktionen. Er ist Autor zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen und populärwissenschaftlicher Darstellungen.

Mehr erfahren Sie unter www.gerald-huether.de.