

Hier der verlinkte Artikel aus der WELT kurz zusammengefasst:

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article13431558/Das-Geheimnis-der-kanadischen-Integrationspolitik.html>

Das Geheimnis der kanadischen Integrationspolitik

Kanada überaltert. Deswegen hat sich das Land für eine aktive Migrationspolitik entschieden. Das Gros der Einwanderung rekrutiert sich aus Asien. 67% der Kanadier sehen Zuwanderung positiv.

Die Kanadier haben die Integrationsarbeit systematisiert. Zentrale Säule der Integration ist die ehrenamtliche Arbeit. Das „Netz an Serviceleistungen reicht von der Kleinkindbetreuung über Hilfe bei Arbeits- und Wohnungssuche bis zur Unterstützung gefährdeter Jugendlicher“.

Ein ebenfalls ehrenamtliches Mentorenprogramm flankiert diese Maßnahmen. Hier geht es um die Unterstützung in lebenspraktischen Fragen. Interessanterweise stauen sich die hilfsbereiten Mentoren auf Wartelisten. 85% der schon ansässigen Familien nehmen als Helfer am ehrenamtlichen Sprachunterricht teil.

Die Schulen stellen im ersten Schritt die Schul- und Sprachkenntnisse der schulpflichtigen Kinder aus Einwandererfamilien fest. „Bei Bedarf gibt es über Monate Englisch- und Mathematikunterricht, bis die Kinder in der Lage sind, am Unterricht in den Regelschulen teilzunehmen.“ Lt. Pisa-Studie „erzielt der Nachwuchs der Einwanderer selbst beim Lesen und Schreiben bessere Ergebnisse als die gebürtigen Kanadier.“

Die Zuwanderung regeln die einzelnen Kanadischen Provinzen autonom. Dabei arbeiten sie mit Quoten. Teilweise bekommen Zuwanderer nur dann eine Aufenthaltsgenehmigung, wenn sie „bereits ein festes Jobangebot in der Provinz haben“.

Weiterführender Tipp:

Die Uni Kassel hat im Jahr 2005 eine spannende Darstellung publiziert mit dem Titel: „**Toronto. Migration als Ressource der Stadtentwicklung**“.

Technische Anmerkung: Bitte geben Sie diesen Titel in die Suchmaschine ein. Dann öffnet sich der Aufsatz als PDF.

Unter der Frage „**Migration als Ressource**“ haben die Autoren Toronto als einen Best-Practice-Fall markiert und die Gründe für den Migrations-Erfolg analysiert.

Dabei geht die Analyse weit über Fragen der Stadtentwicklung hinaus. Die Autoren sind beispielsweise selber überrascht von der großen Bedeutung der subkulturellen Communities für den Integrationserfolg. Es scheint in Toronto gelungen, dass die kulturell diversen Communities in intensiven Austausch untereinander und mit den Behörden sind. Grund ist, dass sie Mitsprachemöglichkeiten haben.

Ein weiterer Grund für die erfolgreiche Integration ist das bewusste Aufbauen einer Meta-Kultur. „Damit kulturelle Vielfalt und Komplexität produktiv werden kann, ist es neben der Existenz kultureller Cluster und dem Austausch der Kulturen hilfreich, vielleicht sogar notwendig, dass die verschiedenen Kulturen einer Stadt etwas Gemeinsames

teilen. Gibt es Regeln des Verhaltens, Werte, gemeinsame Praktiken?

Was verbindet die Vielfalt der Kulturen? Dieses ‚Gemeinsame‘ nennen wir eine Metakultur.“ (S. 117)

Neben Werten, Regeln und der Sprach- und Kommunikationskompetenz sind zeremonielle Praktiken eine Dimension der Metakultur. (S. 118)

Eine latente, man könnte auch sagen strukturelle Form der Metakultur bildet sich räumlich aus, weil die Kulturen im Stadtraum wandern. (S. 125)

Tipp: Lesen Sie das Resumé am Ende der Publikation zuerst (S. 127ff)

Hier ein Auszug:

Die somit zwangsläufige Heterogenität eines kulturellen Clusters zwingt die kulturellen Gruppen zum Dialog. Dies scheint auf den ersten Blick irritierend, da es gerade für Deutschland Hinweise gibt, dass die soziale Mischung nicht zwangsläufig den Kontakt stärkt. Weil die Nachbarschaften in Toronto eine weit größere, auch politische Rolle spielen als es in Großstädten Deutschlands die Regel ist, müssen die unterschiedlichen kulturellen Gruppen kommunizieren und potentielle Konflikte regeln. Schulen und Initiativgruppen, Nachbarschaftszentren und kleine Bibliotheken organisieren den Dialog. Ständig präsente Werbung für die kulturelle Vielfalt als Stärke und Identitätsmerkmal und die sehr alltägliche Praxis der Antidiskriminierung stützen die Beziehung zwischen den Kulturen. Hinzu kommt die mit großem Nachdruck betriebene Partizipation in der Nachbarschaft.

Die Metakultur ist in Toronto deutlicher erfahrbar als wir erwartet hatten. Sie findet sich in dem Leitbild der Stadt, in Symbolen, auf gemeinsamen Festen und in der Entwicklung von Lebensstilen wieder (...).“

Unsere abschließenden Bemerkungen:

In diesem Newsletter finden Sie als PDF den Aufsatz von Prof. Jürgen Bolten (FSU Jena) mit dem Titel „Diversity Management“.

Schon spannend die Übereinstimmungen der wissenschaftlichen Perspektive mit den Integrationspraktiken in Toronto.

Lt. Prof. Bolten ist das aktuelle Verständnis von Diversity davon geprägt, dass man etwas miteinander tut; und dass die Beteiligten sich mit ihren Ressourcen und Differenzen einbringen. Also nicht beliebiges Nebeneinanderher-Leben (multikulti), sondern etwas gemeinsam tun. Das setzt voraus, dass ein Dialog zwischen den subkulturellen Clustern etabliert ist.

Und genau diesen Austausch fordert und fördert die Stadt Toronto.

Die Autoren der Autoren der Toronto-Studie fassen das Bolten'sche Mandat des „Miteinander-Tuns“ unter dem Stichwort „Metakultur“ zusammen.

Transfer auf den Unterricht an deutschen Schulen im Allgemeinen; und auf die Berufliche Orientierung im Speziellen:

Unterricht unter der Perspektive der Meta-Kultur steht unter demselben Mandat, der im Terminus „Metakultur“ zum Ausdruck kommt. Oder mit anderen Worten:

„Damit kulturelle Vielfalt und Komplexität produktiv werden kann, ist es neben der Existenz kultureller Cluster und dem Austausch der Kulturen hilfreich, vielleicht sogar notwendig, dass die verschiedenen Kulturen einer Stadt etwas Gemeinsames teilen. Gibt es Regeln des Verhaltens, Werte, gemeinsame Praktiken?“

Was verbindet die Vielfalt der Kulturen? Dieses ‚Gemeinsame‘ nennen wir eine Metakultur.“ (S. 117)

Neben Werten, Regeln und der Sprach- und Kommunikationskompetenz sind zeremonielle Praktiken eine Dimension der Metakultur. (S. 118)

Lehrerinnen und Lehrer wie auch Ausbilderinnen und Ausbilder sind in interkulturellen Klassen Moderatoren von Diversity.

Hier schließt sich eine Kaskade von Fragen an bezüglich des unterrichtspraktischen Vollzuges. Und genau diese Fragen diskutieren wir in unseren Fortbildungen und Online-Produktionen.

Vorschlag für Ihr weiteres Vorgehen jetzt:

1. Bitte schauen Sie sich jetzt das Lehrvideo an.
2. Dann lesen Sie bitte noch den Aufsatz „Diversity Management“.

Das war´s dann. Wir freuen uns, wenn Sie unser Angebot wahr- und annehmen.

Ihr BOMkids-Team dankt Ihnen