



Methodeninventar für Interkulturelles Lernen

24. Juni 2015

Autorinnen der Studie :

Hannah Wunram, Projektmanagerin, Euro-Institut
Anne Dussap, Fortbildungsreferentin, Euro-Institut

Auftraggeber :

NovaTris, Centre de compétences transfrontalières de l'Université de Haute-Alsace



Methodeninventar für Interkulturelles Lernen

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	2
1 INFORMATORISCHE METHODEN	3
1.1 Theoretischer Input	3
1.2 Fallstudie	3
1.3 Critical Incidents	4
1.4 Culture Assimilator	4
1.5 Cross-cultural dialogues	5
1.6 Storytelling	5
1.7 Fertige Tools zu interkulturellem Wissen.....	5
2 INTERAKTIONSORIENTIERTE METHODEN	6
2.1 Rollenspiel	6
2.2 Simulationsübungen.....	7
2.3 Theatermethoden	9
2.4 Erlebnis-/Abenteurpädagogik	10
2.5 Thematische Gruppenübungen.....	11
3 (SELBST-) REFLEXIVE METHODEN	11
4 SENSORISCHE METHODEN.....	12
4.1 Körperorientierte Methoden	12
4.2 Visual Imagery	12
4.3 Arbeit mit Bildern	13
5 METHODEN AUS DEM SPRACHENBEREICH	14
ANHANG	16

EINLEITUNG

Die Anzahl und die Bedeutung internationaler Studiengänge und Austausche nehmen immer weiter zu. Mit dieser Entwicklung steigt auch die Nachfrage nach Kursen zu interkulturellen Kompetenzen. Um die Lehrmaterialien für Trainer und Dozenten in diesem Bereich weiterzuentwickeln, haben NovaTris, Zentrum für grenzüberschreitende Kompetenzen der Université de Haute Alsace und das Euro-Institut, Zentrum für Weiterbildung und Beratung im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ein erstes Methodeninventar erarbeitet.

Es existieren eine Reihe von Ansätzen und Methoden zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen aus verschiedenen Bereichen wie informelle Bildung, Sozialpädagogik, Integration von Migranten, Fremdsprachenunterricht und Erwachsenenbildung.

Wir haben einige Methoden zusammengestellt, die in interkulturellen Seminaren verwendet werden, um den Referenten im Bereich „Interkulturelle Kompetenzen“ eine Übersicht über das Spektrum existierender Methoden zu geben und damit auch die Möglichkeit, ihr Methodenrepertoire zu erweitern. Das Inventar erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Methoden wurden folgenden Ansätzen zugeordnet:

- Informativische Methoden
- Interaktionsorientierte Methoden
- (Selbst-)reflexive Methoden
- Sensorische Methoden
- Methoden aus dem Sprachenbereich

Jeder dieser Ansätze basiert auf einer spezifischen Art des Lernens und ist auf die Aneignung bestimmter Kompetenzen ausgelegt:

So folgen die informativischen Methoden einem kognitiven Ansatz. Sie vermitteln Wissen und entwickeln die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede festzustellen und zu entschlüsseln.

Die interaktiven Methoden basieren auf erfahrungs- und handlungsorientiertem Lernen. Der Lernende erlebt durch die Übungen interkulturelle Situationen, in denen er mit den anderen Teilnehmern interagiert. Er lernt durch die Erfahrungen, die er dadurch macht und durch die gemeinsame Reflexion in der Gruppe.

Durch reflexive und selbstreflexive Methoden wird sich der Teilnehmer des kulturellen Hintergrundes seines eigenen Denkens und Handelns bewusst. Er lernt seine eigene Kultur und die kulturelle Prägung seiner Wahrnehmung besser kennen.

Die Sensorischen Methoden sensibilisieren die Teilnehmer für ihre Wahrnehmung, ihr Empfinden und ihre Gefühle. Sie beleuchten damit die nicht-rationale Ebene interkultureller Situationen, die oft unbewusst bleibt und helfen beispielsweise mit Stress und Unsicherheit umzugehen, die mit interkulturellen Situationen verbunden sein können. Durch ein stärkeres Bewusstsein für sein Wahrnehmen kann der Lernende Automatismen der Bewertung und Kategorisierung des Wahrgenommenen vermeiden.

Die Methoden aus dem Sprachenbereich betreffen die interkulturelle Dimension der Sprache. Sie bringen den Lernenden dazu, über seine eigene Sprache nachzudenken und die Verwendung bestimmter Wörter oder Wendungen mit anderen Sprachen zu vergleichen. Er erkennt, dass eine einfache Übersetzung nicht immer alle Probleme der Verständigung lösen kann.

Zu jedem dieser Ansätze werden mehrere Methoden als Beispiel beschrieben und durch weiterführende Internetlinks und Literaturangaben ergänzt.

Das Vorliegende Inventar hat nicht zum Ziel, Empfehlungen für bestimmte Methoden auszusprechen. Es handelt sich lediglich darum, einen Überblick über bestehende Methoden zu geben und damit eine Grundlage für weitere Recherchen, sowie Austausch und Reflexion über interkulturelle Methoden anzubieten und dazu anzuregen, verschiedene Methoden gemeinsam zu testen. Für den Einsatz von Methoden stellt sich immer die Frage, welche Methode am besten zum Kontext, zu der Dauer des Trainings, zu den Teilnehmenden und zu den angestrebten Lernprozessen und –zielen passt. Dieses Inventar kann eine wertvolle Ressource sein, wenn es im Dienste der nötigen pädagogischen Überlegungen des Trainers steht.

1 INFORMATORISCHE METHODEN

1.1 Theoretischer Input

Der klassische Lehrvortrag mit oder ohne Medien kann durch eine Diskussion, Gruppenarbeit oder Murmelgruppen ergänzt werden.

Murmelgruppe

Der Lehrvortrag wird in Abschnitte von ca. 10 Minuten eingeteilt, nach jedem Abschnitt sprechen die Teilnehmer in 2er oder 3er Gruppen ca. 5-7 Minuten lang über das eben gehörte und beantworten eventuell eine vom Dozenten gestellte Frage dazu.

- Methodenblatt Murmelgruppe: siehe Anhang
- Weitere Informationen zu der Methode:
Weidenmann, Bernd. *Erfolgreiche Kurse und Seminare professionelles Lernen mit Erwachsenen*. Weinheim; Basel: Beltz, 2011, S. 76-81

1.2 Fallstudie

Eine Fallstudie ist die Darstellung einer Situation, die genügend detaillierte Informationen des Kontexts liefert, um verschiedene mögliche Probleme erörtern zu können und Lösungswege zu erarbeiten. Als Teil eines Trainings werden Fallstudien meist von einem Trainer oder durch eine

strukturierte Fragenstellung angeleitet, sie können aber auch für Onlinekurse oder für Lehrmaterial zum Selbststudium verwendet werden.

- Beispiel für eine Fallstudie nach dem Contrast-Culture-Ansatz:
<http://www.ifim.de/reports/methoden.pdf> S. 9-19

1.3 Critical Incidents

Kurze Beschreibung von Situationen (dargestellt in Textform oder auch in Videos), die Schwierigkeiten kultureller Anpassung darstellen oder Missverständnisse, Probleme oder Konflikte aufgrund von kulturellen Unterschieden der Beteiligten. Es werden nur die Informationen geliefert, die nötig sind, um sich die Situation vorzustellen und eventuell etwas über Reaktionen und Gefühle der Beteiligten zu erfahren. Ein Critical Incident ist, verglichen mit der Fallstudie, kürzer und bringt eher *eine* bestimmte Schwierigkeit der interkulturellen Kommunikation auf den Punkt.

Es können auch Spielfilme oder Geschichten verwendet werden, um die darin vorkommenden Critical Incidents zu analysieren.

- Beispiele für Critical Incidents in Textform mit Kommentaren und Übungen:
Datenbank für Critical Incidents der Universität Giessen zum Thema Interkulturelles Training zur Kommunikation an Hochschulen: <http://www.mumis-projekt.de/ci/>
(Die Texte sind auf Deutsch und Englisch verfügbar. Es besteht eine Suchfunktion unter anderem nach Nationalitäten und Irritationsaspekten).
- Beispiel für Critical Incidents in Videos: 5 interkulturelle Kurzfilme (auf Deutsch bzw. Englisch), entstanden an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder:
<http://erikmalchow.de/filmproduktionen/interkulturelle-filme-fuer-training/>
- Übung zu dem Kurzfilm „Where are you from?“: siehe Anhang

1.4 Culture Assimilator

Der Culture Assimilator besteht aus einer Reihe von Critical Incidents, die Probleme oder Missverständnisse zwischen Personen aus der Kultur der Trainingsteilnehmer und aus der Zielkultur beschreiben. Es werden verschiedene Interpretationsmöglichkeiten zur Auswahl gestellt, von denen der Lernende diejenige auswählen soll, die am ehesten zutrifft. Zu jeder der Interpretationen wird eine Erklärung und Feedback geliefert.

- Beispiel Culture Assimilator (Deutsch): siehe Anhang

- Beispiel Culture Assimilator (Englisch): siehe Anhang
- Beispiel Culture Assimilator (Englisch):
<http://staffcentral.brighton.ac.uk/clt/international/3eCultureAssimilator.html>

1.5 Cross-cultural dialogues

Dialoge in Textform zwischen einer Person der Kultur des Teilnehmers und einer Person der Zielkultur, die interkulturelle Missverständnisse und Schwierigkeiten darstellen. Der Leser soll herausfinden, was zu dem Missverständnis geführt hat, oder welcher kulturelle Unterschied dem Problem zugrunde liegt. Nach jedem Dialog wird das aufgetretene Problem kurz erläutert.

- Beispiel Cross-cultural dialogues (Englisch): siehe Anhang

1.6 Storytelling

Die Teilnehmer erzählen Geschichten aus ihrem eigenen Leben und tauschen sich darüber aus.

Beispiele:

Erzählen persönlicher Erfahrungen

Die Teilnehmer tauschen sich mündlich über Erlebnisse aus, die z.B. folgende Themen betreffen können:

- *Ein interkulturelles Missverständnis, das ich erlebt habe,*
- *eine persönliche Erfahrung interkulturellen Lernens,*
- *eine interkulturelle Situation, die mich verwirrt hat usw.*

Biographiearbeit

Die Teilnehmer erzählen ein historisches Ereignis aus ihrem Land aus der Sicht ihrer Großeltern, die sie zuvor dazu befragt haben.

- Methodenblatt Biographiearbeit: siehe Anhang

1.7 Fertige Tools zu interkulturellem Wissen

Es existieren fertige Tools in Form von Spielen oder Lernmaterialien, die auf den Wissenserwerb über bestimmte Kulturen oder interkulturelle Themen ausgelegt sind.

Beispiele:

Diversophy (in mehreren Sprachen verfügbar)

Das Tool besteht aus Karten, die z.B. eine Situation beschreiben mit verschiedenen Lösungsmöglichkeiten, aus denen der Spieler die richtige auswählen soll. Manche Karten fordern den Spieler auch dazu auf, aktiv zu werden und direkt auszuprobieren, was er in der Situation sagen bzw. tun würde. Andere Karten enthalten ein Zitat oder eine Redensart, über die sich die Spieler austauschen, oder sie sollen sich gegenseitig bestimmte Bräuche / Verhaltensformen aus ihrer Kultur erklären. Es gibt Kartensätze zu den Kulturen verschiedener Länder, aber auch Kartensätze zur interkulturellen Kompetenz, die nicht länderspezifisch sind.

Entwickelt von George Simons.

- <http://diversophy.com/index.htm>

Cultural Detective (Englisch)

Praktisch ausgelegte Informationen und Übungen zu bestimmten Ländern / Regionen oder anderen Themenbereichen wie Global Teamwork; Global Business Ethics; Global Diversity and Inclusion; Islam; Lesbian, Gay, Bisexual & Transgender; etc. In einem Pack sind Übungen unter anderem in Form von Critical Incidents enthalten, sowie eine Lupe mit den 5-7 dominierenden Werten der jeweiligen Kultur. Für jeden der Werte wird auch beschrieben, wie dieser von Menschen, die ihn nicht teilen, positiv oder auch negativ interpretiert werden kann.

Cultural Detective kann in Einzelarbeit oder in (virtuellen) Gruppen bearbeitet werden. Für die Benutzung wird keine Lizenz benötigt.

- <http://culturaldetective.com/welcome.shtml>

2 INTERAKTIONSORIENTIERTE METHODEN

2.1 Rollenspiel

Improvisiertes Nachspielen einer Situation aus dem wirklichen Leben. Die Teilnehmer spielen sich selbst oder eine andere Person in einer neuen Situation mit einer spezifischen Zielsetzung. Wenn es sorgfältig und fachkundig angeleitet wird, bietet das Rollenspiel die Möglichkeit einer Art Generalprobe in einem unterstützenden und sicheren Umfeld mit Feedback und der Möglichkeit, die Situation erneut zu spielen, oder zuzusehen, wie sie von jemand anders gespielt wird.

- Theoretische Beschreibung der Methode mit einem Beispiel: T-Kit intercultural learning (Europarat, in verschiedenen Sprachen) S. 66-68 im PDF <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

Beispiel Contrast Culture Training

Bei einem Rollenspiel nach dem Contrast-Culture-Ansatz (auch bekannt als „Contrast American Exercise“ oder „Khan Exercise“) hat der Teilnehmer einen erfahrenen Schauspieler als Partner, der eine Person einer fremden Kultur spielt (diese ist nicht spezifisch, aber kontrastierend zu der Kultur des Teilnehmers) und dementsprechend auf das Verhalten des Teilnehmers reagiert. So veranschaulicht die Methode für den Lernenden, wie seine eigenen Werte und Denkweisen von Angehörigen einer anderen Kultur wahrgenommen werden können und konfrontiert ihn direkt mit den kulturellen Unterschieden. Er muss wiederum auf das für ihn ungewohnte Verhalten seines Gegenübers reagieren.

- *Beschreibung der Methode:* Landis, Dan, Janet Marie Bennett, et Milton J. Bennett (Hrsg). *Handbook of intercultural training*. 3. Auflage. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 2004, S. 66, 67.
- *Erfahrungsbericht zu der Methode (Blog-Artikel):*
<http://imiannualconference.blogspot.de/2013/03/the-khan-simulation.html>
(In der Leiste am linken Rand „The Khan Simulation“ auswählen)
- *Ausschnitt einer Khan-Simulation und Erklärungen zu der Methode im Podcast „Absolutely intercultural“ (auf Englisch):* <http://www.absolutely-intercultural.com/?tag=intercultural-management-institute>
(Minute 06:58-12:08 im Podcast)

2.2 Simulationsübungen

Grundprinzip: Die Teilnehmer werden in 2 oder mehr Untergruppen aufgeteilt. Jede Gruppe spielt eine fiktive Kultur mit bestimmten Werten und daraus hervorgehenden Verhaltensweisen und eventuell einer eigenen „Sprache“. Sie treffen aufeinander, ohne die „Kultur“ der anderen Gruppe(n) zu kennen und müssen in einer bestimmten Zeit mit vorgegebenen Hilfsmitteln eine gemeinsame Aufgabe erledigen oder zu einem bestimmten Thema miteinander verhandeln und eine gemeinsame Lösung finden. Die Werte und Verhaltensweisen sind dabei sehr gegensätzlich und die Teilnehmer müssen Kommunikationsstrategien entwickeln.

- *Verschiedene Beispiele (auf Englisch) in der Salto-youth Toolbox:*
[https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/search/?b_name=&b_types\[\]=1&b_activation_date_after_day=5&b_activation_date_after_month=12&b_activation_date_after_year=2004&b_activation_date_before_day=5&b_activation_date_before_month=12&b_activation_date_before_year=2014&b_browse=Search+the+Toolbox&b_offset=0&b_limit=10&b_order=activationDate](https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/search/?b_name=&b_types[]=1&b_activation_date_after_day=5&b_activation_date_after_month=12&b_activation_date_after_year=2004&b_activation_date_before_day=5&b_activation_date_before_month=12&b_activation_date_before_year=2014&b_browse=Search+the+Toolbox&b_offset=0&b_limit=10&b_order=activationDate)

Beispiele für fertige Tools:**5-Kulturen-Spiel (Deutsch)**

Die Teilnehmer bilden 5 Gruppen. Jede der 5 Gruppen vertritt eine Kultur (einen "Lebensstil") entsprechend einer ausführlichen Kulturbeschreibung (der "Rollenkarte"). Nachdem sich jede Gruppe mit "ihrer" Kultur vertraut gemacht hat, wird sie mit einem wichtigen Ereignis konfrontiert, das sie in Kontakt zu den anderen Kulturen bringt, deren "Lebensstil" sie jedoch nicht kennt.

Bei dieser Konfrontation muss jede Gruppe versuchen

- herauszufinden, welche Eigenschaften (Werte, Normen, Kommunikationsstile etc.) die jeweils anderen Kulturen (Gruppen) haben,
- auf das Ereignis so zu reagieren, wie es ihrem kulturellen Selbstverständnis entspricht,
- mit den jeweils anderen Gruppen erfolgreich zu kommunizieren, so dass die sich aus dem Ereignis ergebenden Probleme nach Möglichkeit gelöst werden und
- aufgrund der dabei gemachten Erfahrungen ihre eigene Kultur weiterzuentwickeln und ggf. zu modifizieren.

Das Spiel läuft über 3 Runden, d. h. drei Ereignisse werden bearbeitet. Nach jeder Spielrunde findet eine Auswertung statt, in der die interkulturellen Erfahrungen thematisiert, reflektiert und beurteilt werden.

- http://www.imo-international.de/index_deutsch.htm?/deutsch/html/cw.htm
(In der Leiste auf der linken Seite auf „5-Kulturen-Spiel“ klicken)

InterAct (auf Deutsch und Englisch verfügbar)

Planspiel für Teilnehmer aus verschiedenen Ländern, die je nach ihrer Herkunft in nationale Gruppen eingeteilt werden und eine Firma ihres Landes repräsentieren. Das Spiel basiert auf einer Fallstudie aus dem internationalen Wirtschaftsalltag. Ziel ist es, dass die verschiedenen Betriebe Kooperationen untereinander aufbauen. Das Spiel durchläuft mehrere Geschäftsperioden, die verschiedene Aufgaben (z.B. Verhandlungen...) enthalten und jeweils ausgewertet und durch nötiges Input zur interkulturellen Kommunikation begleitet werden. Die sich aus den Entscheidungen ergebenden Marktdaten werden mit Hilfe eines Computerprogramms berechnet.

Entwickelt von Jürgen Bolten.

- <http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/interactbolten.pdf>

Paul's Island (Deutsch)

Computergestütztes Planspiel mit dem Ziel, eine Karibikinsel nachhaltig zu bewirtschaften (ursprünglich nicht als Tool für interkulturelle Arbeit ausgelegt). Die Insel dient als Vehikel, um die Merkmale heutiger Arbeitswelten zu simulieren (z.B. dynamische Veränderungen wie schleichende Krisen und Ad-hoc Ereignisse, Teamarbeit, Entscheidungslagen unter Zeitdruck, Informationsflut /

-armut...). In der Adaptation für interkulturelle Trainings ist die Gruppe der Teilnehmer international zusammengesetzt und es sind Reflexions- und Feedbackrunden zum Austausch über die interkulturellen Erfahrungen vorgesehen.

Entwickelt von activating TRAININGS, Adaptation für interkulturelle Trainings: Johanna Brauckmann und Julia Hübsch

- Detaillierte Beschreibung der Methode: <http://www.pauls-island.de/>

InterCulture 2.0 (Englisch)

Planspiel, das in die von der Universität Jena entwickelte Lernplattform des „Intercultural Campus“ eingebettet ist. Das Spiel ist als Semesterveranstaltung ausgelegt: 4 Teams aus unterschiedlichen Ländern treffen sich einmal wöchentlich live via Webcam im Virtual Classroom. Die Teams agieren und kooperieren als Planspielunternehmen auf dem Weltmarkt für Trinkflaschen. Dabei geht es auch und besonders darum, unter Bedingungen virtueller interkultureller Teamarbeit (Zeitverschiebung, Mehrsprachigkeit, kulturelle Differenz etc.) Strategien für interkulturell kompetentes Handeln zu erlernen und anzuwenden. Interaktionen werden mittels Bildschirmaufzeichnung gespeichert und gemeinsam mit den lokalen Trainern analysiert.

FG Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, Universität Jena

- Link zu einer Informationsbroschüre auf Deutsch und Englisch: <http://www.intercultural-campus.org/online-planspiel>

2.3 Theatermethoden

Verschiedene Situationen werden von den Teilnehmern als Standbild oder in einer Szene verbal oder non-verbal umgesetzt und reflektiert.

Beispiele:

Statuentheater nach Augusto Boal (Theater der Unterdrückten)

Ein Teilnehmer stellt die anderen Teilnehmer zu einem Standbild zusammen. Dieses soll zunächst das Realbild zu einem bestimmten Thema darstellen. Die Mitwirkenden dürfen einzeln aus dem Standbild aussteigen und es betrachten. Als nächster Schritt stellt der Teilnehmer ein zweites Standbild zusammen, dieses Mal das Wunschbild. Dann wird ausprobiert, welche Zwischenschritte (Bewegungen, Positionsänderungen) nötig sind, um vom Realbild zum Wunschbild zu kommen (bis hier ist die Übung komplett nonverbal). Diese Zwischenschritte werden in der verbalen Auswertungsphase analysiert und „übersetzt“.

Forumtheater nach Augusto Boal (Theater der Unterdrückten)

Im Forumtheater wird eine Szene erarbeitet, die aus den Alltagserfahrungen der jeweiligen Gruppenmitglieder stammt und einen ungelösten Konflikt darstellt. In der Forumphase, der Mitspielphase, steigt das Publikum aus der Rolle des passiven Zuhörers aus. Konfliktlösungsideen werden gespielt, ausprobiert und reflektiert.

- Weitere Informationen und detaillierte Beschreibung beider Methoden: Grosser, Simone. "Tool-Kit II Theater Der Unterdrückten." Paulo-Freire-Zentrum, http://ungleichevielfalt.at/documents/TK/toolkit_2_Theater.pdf
- Standardwerk: Boal, Augusto, Spinu, Marina. *Theater der Unterdrückten: Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler*. 6. Aufl. Edition Suhrkamp 987. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2013.

2.4 Erlebnis-/Abenteuerpädagogik

Ursprünglich: Nutzung von Natursportaktivitäten zum Zwecke der Persönlichkeitsentwicklung.

Ansatz: ganzheitliches Lernen, Werteerziehung. Die Abenteuerspiele sind durch komplexe Problemstellungen gekennzeichnet, die neben der kognitiven und sozial-emotionalen fast immer eine deutlich physische Komponente und damit ein offensichtliches Element von Risiko und Wagnis beinhalten. Daraus ergibt sich eine Herausforderung, die an die Gruppe als Ganzes gerichtet ist. Die Kooperation unter den Teilnehmern spielt eine zentrale Rolle.

Beispiele:**Vertrauensfall**

Ein Teilnehmer lässt sich von einem Tisch herunterfallen und wird von den anderen Teilnehmern aufgefangen.

- Methodenblatt Vertrauensfall: siehe Anhang

Eisscholle wenden (Kooperationsübung)

Die Teilnehmer stehen auf einer Plane, die eine Eisscholle darstellen soll und haben die Aufgabe, die Scholle einmal ganz zu wenden, ohne dass einer der Teilnehmer sie verlässt und ins Eismeer fällt.

- Methodenblatt Eisscholle wenden: siehe Anhang

2.5 Thematische Gruppenübungen

Diese Kategorie wurde hinzugefügt, um Gruppenübungen einordnen zu können, die vorrangig auf die Behandlung eines spezifischen Themas ausgelegt sind.

Beispiel: Übung zum Thema Stereotype

Die Teilnehmer erfahren, was es bedeutet, zu kategorisieren und selbst kategorisiert zu werden

- Methodenblatt Gruppenübung Stereotype: siehe Anhang

3 (SELBST-) REFLEXIVE METHODEN

Diese Methoden sollen die Teilnehmer zum Nachdenken über ihre eigene kulturelle Prägung, über ihre Beziehung zu fremden Kulturen oder ein anderes interkulturelles Thema anregen.

Beispiele:

Assoziative Satzanfänge

Die Teilnehmer denken über ihre Kultur und ihr Herkunftsland nach, indem sie vorgegebene Sätze vervollständigen.

- Methodenblatt Assoziative Satzanfänge: siehe Anhang

Meine Wurzeln

Die Teilnehmer tauschen sich darüber aus, durch was und wen sie in ihrer Vergangenheit besonders geprägt wurden.

- Methodenblatt Meine Wurzeln: siehe Anhang

Lerntagebuch

Die Teilnehmer führen ein Tagebuch über ihren interkulturellen Lernprozess

- *Beispiel eines Leitfadens für das Führen eines Lerntagebuchs der Universität Freiburg:*
http://www.anglistik.uni-freiburg.de/seminar/abteilungen/sprachwissenschaft/ls_kortmann/lerntagebuch.pdf

4 SENSORISCHE METHODEN

4.1 Körperorientierte Methoden

Die körperorientierten Methoden basieren auf der Erkenntnis, dass interkulturelles Lernen sich nicht nur auf kognitiver Ebene, sondern auch durch körperliches und emotionales Fühlen abspielt (z.B. in Reaktionen auf eine bestimmte vertraute oder unbekannte Umgebung). Die körperorientierten Methoden machen es zum einen möglich, kulturelle Unterschiede in der Körpersprache (z.B. den räumlichen Abstand zum Gesprächspartner) wahrzunehmen. Zum anderen wird das bewusste Wahrnehmen des Körpers geschult und es können Veränderungen initiiert werden, die sich von den Körperübungen auf Denken und Handeln übertragen lassen.

Beispiele:

Bodyscan

Angeleitete Meditationsübung nach dem Achtsamkeitsansatz (mindfulness). Inhalt der Meditation ist es, sich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren und Empfindungen in den verschiedenen Teilen des Körpers bewusst wahrzunehmen aber dabei eine beobachtende und keine wertende oder korrigierende Haltung einzunehmen.

- *Beispiel einer Anleitung zum Bodyscan: siehe Anhang (auf Deutsch)*
- *Weitere Informationen zum Achtsamkeitsansatz (auf Französisch): <http://www.association-mindfulness.org/index.php>*

Kontaktaufnahme ohne Worte

Die Teilnehmer setzen sich zu zweit gegenüber und schließen die Augen. Nach einer Übung zur Körperwahrnehmung, strecken sie – immer noch mit geschlossenen Augen – die Hände aus und betasten gegenseitig die Hände ihres Partners. Es folgt eine Auswertung der Erfahrungen.

- *Methodenblatt Kontaktaufnahme ohne Worte: siehe Anhang*

4.2 Visual Imagery

Die Teilnehmer werden dazu animiert, sich eine bestimmte Situation vorzustellen. Durch verschiedene Mittel werden Emotionen und Bilder vor dem inneren Auge erzeugt: visuelle Mittel/ Gerüche/ Geschmack/ Geräusche/ Text/ Gegenstände zum Ertasten. Die Teilnehmer tauschen sich dann über ihre individuellen Wahrnehmungen aus. Ziel der Methode ist es, zukünftigen problematischen Situationen oder Konflikten vorzubeugen und das Sich-Aneignen von bestimmten Verhaltensweisen.

- Beschreibung der Methode:
 - Hiller, Gundula Gwenn. *Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen: Grundlagen, Konzepte, Methoden*. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., 2010, S. 333-336
 - Landis, Dan ; Bennett, Marie Janet ; Bennett, Milton J. (Hrsg.). *Handbook of Intercultural Training*. 2. Aufl. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 2004, S. 75-77

Beispiel Ankunft in Delhi

Die Teilnehmer werden aufgefordert, die Augen zu schließen, sich zu entspannen und sich vor ihren geistigen Augen vorzustellen, wie sie am Flughafen in Delhi ankommen. Hierfür wird ihnen ein Text vorgelesen, der die Form einer Phantasiereise annimmt und ihnen beschreibt, was sie sehen, hören, riechen, in welche Situationen sie kommen etc. In der Auswertung können folgende Fragen behandelt werden:

- Welche Bilder wurden in eurem Kopf hervorgerufen?
- Was habt ihr in den verschiedenen Situationen gefühlt und durch welche Vorstellungen wurden diese Gefühle erzeugt?
- Welche Szenen, Momente und Beschreibungen sind am meisten im Gedächtnis geblieben? Warum?

- Detaillierte Beschreibung der Übung „Ankunft in Delhi“: siehe Anhang

4.3 Arbeit mit Bildern

Die Ausdrucks- und Symbolkraft der Bilder soll zu bestimmten Thematiken – und auch zu Gefühlen und Gedanken darüber – einen anderen Zugang schaffen, als der durch die Beschreibung in Worten.

Beispiele:

Arbeit mit Fotos

Jeder Teilnehmer wählt zu einem Thema ein Bild aus (der Trainer legt eine ausreichende Auswahl an Fotos aus), das für ihn am besten ausdrückt, was er dazu denkt / fühlt oder eines, das am besten seine eigene Situation bezüglich des Themas widerspiegelt. Jeder stellt sein Bild im Plenum oder in der Kleingruppe vor und erklärt, warum er es ausgewählt hat.

Collage

Die Teilnehmer haben die Aufgabe, alleine oder in der Gruppe eine Collage aus Zeitungsbildern zu einem bestimmten Thema zu gestalten, z.B. in Einzelarbeit: „meine Werte“ oder in nationalen Kleingruppen: „was ist deutsch“ / „was ist französisch“...

Gezeichnete Repräsentationen

Für Trainings mit jeweils mehreren Teilnehmern aus verschiedenen Ländern: Die Teilnehmer aus einem Land zeichnen jeweils ihre spontanen Assoziationen zu dem / einem der anderen im Training repräsentierten Länder und zu ihrem eigenen Land. Die Zeichnungen werden dann gemeinsam betrachtet und reflektiert.

- Methodenblatt Gezeichnete Repräsentationen: siehe Anhang

Fertiges Tool : „See it! Do it! Feel it!“

Mit visuellen Methoden werden Spielszenarien geschaffen, die inhaltlich durch die Erfahrung, das Wissen und die Identität der Mitwirkenden ausgefüllt werden. Das Lernspiel führt in vier Übungen durch die Themen Fremdheit und Differenz, Wahrnehmung und Orientierung, Kultur und Identität. Die Bilder sind interkulturell vielschichtig deutbar und sollen so Stereotypisierungen vermeiden. Das Konzept ist dabei „Integration von Vielfalt statt Unterschiede durch Konflikte“.

Entwickelt von Isabella Andrić, ISA.EU.COM <http://www.isa.eu.com/>

5 METHODEN AUS DEM SPRACHENBEREICH

Die Kultur eines Landes findet auch in der Sprache ihren Ausdruck. Es kann daher interessant sein, Übungen zur Reflexion darüber anzubieten, wie eine Sprache verwendet wird und was ihre kulturellen Eigenheiten sind.

Beispiele :**Assoziogramm**

Die Teilnehmer erarbeiten die Bedeutung eines Wortes, sowie seine semantische und soziale Verankerung.

Variante: Die Teilnehmer arbeiten zunächst in einsprachigen Kleingruppen und notieren ihre Assoziationen mit dem gegebenen Wort, die sie dann mit den Assoziationen vergleichen, die in anderen im Kurs repräsentierten Kulturen gemacht werden.

- Methodenblatt Assoziogramm: siehe Anhang

Redewendungen

Die Teilnehmer sammeln und diskutieren Redewendungen, die häufig zu interkulturellen Missverständnissen führen (z.B. „Comment ça va?“)

Quelle:

Dussap, Anne; Würffel, Nicola; Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen

Weitere Methoden und Ressourcen zum sprachlichen Ansatz :

- IJAB. „Interkulturelle Methodenbox“ (auf Deutsch) :
[https://www.dija.de/index.php?id= toolbox_ikl_methodenbox&no_cache=1](https://www.dija.de/index.php?id=toolbox_ikl_methodenbox&no_cache=1)
-> Erweiterte Suche -> Kategorie: Kommunikation und Sprache

- „Sprachanimation in deutsch-französischen Jugendbegegnungen“ (PDF-Dokument auf Deutsch und Französisch): <http://www.ofaj.org/sites/default/files/sprachanimation.pdf>

ANHANG

Inhaltsverzeichnis

1	Methodenblatt Murmelgruppe.....	17
2	Übung zu dem Kurzfilm „Where are you from“ (Critical Incidents).....	18
3	Beispiel Culture Assimilator (Deutsch).....	20
4	Beispiel Cultural Assimilator (Englisch).....	22
5	Beispiel Crosscultural dialogue (Englisch).....	24
6	Methodenblatt Biographiearbeit.....	25
7	Methodenblatt Vertrauensfall.....	26
8	Methodenblatt Eisscholle wenden.....	27
9	Methodenblatt Gruppenübung Stereotype.....	28
10	Methodenblatt Assoziative Satzanfänge.....	29
11	Methodenblatt Meine Wurzeln.....	30
12	Beispiel Anleitung zum Bodyscan.....	31
13	Methodenblatt Kontaktaufnahme ohne Worte.....	34
14	Methode „Ankunft in Delhi“ (Visual Imagery).....	36
15	Methodenblatt Gezeichnete Repräsentationen.....	41
16	Methodenblatt Assoziogramm.....	43

1 Methodenblatt Murmelgruppe

Ziel	Bessere Verarbeitung der Informationen eines Lehrvortrags, sofortige Klärung eventueller Fragen mit dem Dozenten
Methode	Informatorische Methode
Arbeitsform	Kleingruppen (2-3 Teilnehmer)
Teilnehmer	beliebig
Raum	beliebig
Material	---
Dauer	5-7 Minuten, mehrmals während eines Lehrvortrags

Beschreibung :

Ziel der Murmelgruppe ist, dass die Teilnehmer sich in bestimmten Abständen während eines Lehrvortrags untereinander über den vorher gehörten Inhalt austauschen und diesen so direkt verarbeiten und überprüfen können, ob sie alles verstanden haben.

Der Lehrvortrag wird dazu in thematisch sinnvolle Vortragsportionen und in dazugehörige Bearbeitungsphasen (Murmelphasen) aufgeteilt. Für einen Block von 60 Minuten könnten das 3x 10-15 Minuten Vortrag und nach jeder Vortragsphase eine Murmelgruppe von 5-7 Minuten sein.

Für jede Murmelphase schreibt der Dozent eine Aufgabe als Impuls auf. Diese sollte entweder einen Denkprozess anregen, der für die jeweilige Lerneinheit wichtig ist, oder einen allgemeinen Impuls zur Beschäftigung mit dem Thema geben (z.B. die Frage, was die Teilnehmer am gerade gehörten Inhalt besonders wichtig finden).

Die Murmelgruppen tauschen sich ca. 5 Minuten lang aus. Anschließend klärt der Dozent eventuelle offene Fragen in jeder Murmelgruppe.

Im Gegensatz zu einer Gruppenarbeit ist die Murmelgruppe kürzer und die Gruppen präsentieren nicht die Ergebnisse ihres Austauschs.

Quelle (Deutsch):

Weidenmann, Bernd. *Erfolgreiche Kurse und Seminare professionelles Lernen mit Erwachsenen*. Weinheim; Basel: Beltz, 2011, S.76-81

[Zurück zum Text](#)

2 Übung zu dem Kurzfilm „Where are you from“ (Critical Incidents)

302

Analytische Verfahren

Übung: Where are you from?

Von Erik Malchow

Methodische Einordnung: Analytisches Verfahren (Filmische Critical Incidents)

Thema: Aussehen, Identität, voreilige Zuweisungen

Kurz und knapp:

Der Film „Where are you from?“ beschäftigt sich mit dem Problem der Zugehörigkeitszuweisung. Die anschließende Übung zielt auf eine Sensibilisierung hinsichtlich Zugehörigkeit, Identität und Vielfalt.

Art der Übung:

erfahrungsorientiert	● ● ○ ○ ○	reflexiv	● ● ● ● ○
kreativ/spielerisch	○ ○ ○ ○ ○	kognitiv	● ● ● ● ○
kulturspezifisch	● ● ○ ○ ○	dynamisch	● ○ ○ ○ ○

Ziele der Übung:

- Aufbau von Toleranz
- Abbau von Vorurteilen, Stereotypen, Rassismus
- Abgrenzung ethnische / nationale Zugehörigkeit
- Sensibilisierung für Diversity (Vielfalt)

Welche Kompetenzen können trainiert werden?

„open-mindedness“, Akzeptanz, Toleranz, Respekt

Technische Hinweise:

Zeitraumen:	20–30 Minuten
Teilnehmerzahl:	beliebig
Sozialform:	Plenum oder Kleingruppen
Räumliche Bedingungen:	abhängig von der Teilnehmerzahl

304

Analytische Verfahren

Hinweise:

Der Film kann kostenlos von der Verlagshomepage www.vs-verlag.de; OnlinePLUS, Hiller / Vogler-Lipp „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen“ heruntergeladen werden.

Kommentar des Verfassers:

Für diese Übung ist eine Arbeit in Kleingruppen am sinnvollsten. Auf den Bildern sind abgebildet: (v. l. n. r.) Ägyptische Ärztin, Türsteher vor einem Bordell in Tijuana, Mexiko, Interkultureller Trainer aus Berlin, Medizinstudent und Mitarbeiter des Roten Kreuzes aus Ruanda, deutsche Leichtathletiktrainerin.

Bildnachweise:

Abb 1, 2, 4 und 5: Fotos von Erik Malchow
Abb 3: Foto von Christine Fiedler.

Literatur

Bendl, R. / Hanappi-Egger, E. / Hofmann, R. (2006) (Hg.): Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis. Hampp. München.

Filmische Critical Incidents

303

Material:	Film, Beamer, Papier, Stifte
Vorbereitung:	technische Ausrüstung für Filmvorführung auf Funktionsfähigkeit prüfen und vorbereiten

Beschreibung der Übung:

Die Frage „Where are you from?“ wird im Film auf verschiedene Arten gestellt und beantwortet. In der ersten Situation fragt der Dozent die Protagonistin im Seminar und wiederholt rhetorisch leicht ungläubig seine Frage. In der zweiten Situation in der Mensa wird der Unglaube direkt ausgedrückt („I didn't think so.“). Später, in einer Szene vor dem Hörsaal wird angenommen, die Protagonistin spreche kein Deutsch. Im Club am Ende, tanzend mit einem Mexikaner, fällt es ihr schwer, sich frei zu entfalten.

Die Teilnehmer sollen die vier Situationen anhand der unten beschriebenen Fragen diskutieren und anschließend den Personen auf den unten dargestellten Bildern eine Identität und Zugehörigkeit zuweisen.

Auswertung / Diskussionshilfen:

- Inwieweit ist Zugehörigkeit ein Teil der Identitätskonstruktion?
- Welche Überschneidungen gibt es zwischen ethnischer und nationaler Zugehörigkeit?
- Was hat Zugehörigkeit mit Diversity (Vielfalt) zu tun?
- Habt ihr Freunde, die sich in verschiedenen Kulturen zu Hause fühlen, bzw. ähnliche Identitätsprobleme haben wie die Protagonistin?



Abb. 1 Abb. 2 Abb. 3 Abb. 4 Abb. 5

- Könnt ihr den abgebildeten Personen Charaktereigenschaften zuweisen? Woher könnten sie stammen? Welchem Beruf gehen sie nach? Etc.

Link zum Video (auf Englisch): <https://www.youtube.com/watch?v=d5JAqSWb-EY>

Quelle:

Hiller, Gundula Gwenn, et Stefanie Vogler-Lipp (Hrsg.). *Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen: Grundlagen, Konzepte, Methoden*. 1. Aufl. VS research. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss, 2010, S. 302-304.

[Zurück zum Text](#)

3 Beispiel Culture Assimilator (Deutsch)

Sylvia und Chris, ihr amerikanischer Mitbewohner, bastelten ziemlich viel zusammen an ihren Autos. Eines Tages stellte Sylvia fest, dass sie die Zündkerzen wechseln musste. Da sie dies noch nie gemacht hatte und deshalb überhaupt keine Ahnung hatte, wie das ging, fragte sie Chris, ob sie das mal zusammen erledigen könnten. Sylvia wollte gerne mit Chris einen Zeitpunkt ausmachen, wann sie den Zündkerzenwechsel durchführen könnten, doch es gelang ihr nicht, Chris auf einen bestimmten Tag festzulegen. Sylvia schlug einige Male einen Tag vor, an dem Chris auch meinte, dass es bei ihm wahrscheinlich klappen könnte. Doch an dem betreffenden Tag war Chris meist gar nicht da oder er hatte doch keine Zeit. Ein paar Tage später trafen sich beide zufällig am Nachmittag vor der Garage und stellten fest, dass jetzt jeder Zeit für die Reparatur hätte. Chris wechselte daraufhin sofort mit Sylvia die Zündkerzen.

Aufgabe:

Überlegen Sie bitte, warum es nie geklappt haben könnte, mit Chris einen Zeitpunkt zum Zündkerzenwechseln zu vereinbaren!

- (1) Chris wollte mit Sylvia keinen Termin vereinbaren, weil er eigentlich keine Lust hatte, die Zündkerzen zu wechseln.
- (2) Chris hatte viel um die Ohren und wollte sich daher zeitlich nicht festlegen, um sich in seinen Zeitplänen nicht noch mehr als notwendig nach anderen richten zu müssen.
- (3) Chris liebte es, in den Tag hinein zu leben und nicht alles im Voraus zu planen.
- (4) Da in den USA auf Selbständigkeit großer Wert gelegt wird, dachte Chris, dass Sylvia ruhig erst einmal selber versuchen sollte, die Zündkerzen zu wechseln. ...

zu Antwort 1:

Das kann zwar im Einzelfall durchaus vorkommen, im Allgemeinen gelten jedoch Amerikaner nicht zu Unrecht als sehr hilfsbereit.

In diesem Fall gibt es eine allgemeingültigere Erklärung. ...

zu Antwort 2:

Hier haben Sie die bestmögliche Erklärung gewählt.

Es wird damit genau das Bedürfnis der Amerikaner nach Unabhängigkeit angesprochen. Amerikaner sind bemüht, soziale Verpflichtungen so gering wie möglich zu halten, um weitgehend frei und nur unter Beachtung der eigenen Ziele und Interessen handeln zu können. Der persönliche Handlungsspielraum soll nicht mehr als notwendig durch Verpflichtungen eingeengt werden. Da bei

amerikanischen Studenten dieser Handlungsspielraum aufgrund von Studium, Job und sozialen Engagements meist schon stark verplant und eingeschränkt ist, sind sie umso mehr bemüht, sich den bisschen verbleibenden Freiraum zu erhalten. Es hat folglich wenig Sinn, wenn man als Deutscher versucht, mit einem Amerikaner eine Sache langfristig zu planen und auf einen festen Termin zu beharren, da dieser die Zusage nie als so verbindlich ansehen wird und sie eventuell eben nicht einhalten wird, wenn ihm der Zeitpunkt nicht mehr so recht ins persönliche Konzept passt. Am besten man macht erst relativ kurzfristig etwas aus und sichert dies dann kurz vorher noch einmal ab.

zu Antwort 3:

Nein, das Verhalten von Chris beruht nicht darauf, dass Amerikaner weniger Wert auf einen Zeitplan legen. Ganz im Gegenteil, bei Amerikanern ist die Zeit oft stark verplant und voll mit Aktivitäten. Das Nicht-Einlassen-Wollen auf eine feste Vereinbarung hängt nicht damit zusammen, dass man allgemein am liebsten auf so etwas wie Zeiteinteilung und -planung verzichtet, sondern hat einen anderen Hintergrund. Überlegen Sie welcher! ...

zu Antwort 4:

Für Amerikaner hat zwar Selbständigkeit und Unabhängigkeit einen hohen Wert, so dass Amerikaner besonders stolz auf das sind, was sie selbst geleistet und geschafft haben, und der "Jack-of-all-trades", der erfinderische Bastler und Heimwerker, immer noch Anerkennung erfährt. Dies bedeutet aber keineswegs, dass man seine Mitmenschen durch vorübergehende Hilfsverweigerung zur Selbständigkeit zu erziehen versucht. Nach Einstellung der Amerikaner ist es Sache des Einzelnen, was er aus sich und seinem Leben macht; man stellt sich nicht mit irgendwelchen erzieherischen Ansprüchen über ihn.

Wenn ein Amerikaner sieht, dass jemand Hilfe braucht, ist er in der Regel sofort zur Stelle und wartet meist sogar nicht erst darauf, bis der andere explizit um Hilfe bittet. ...

Quelle:

<http://wwwuser.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps1-93.htm>

[Zurück zum Text](#)

4 Beispiel Cultural Assimilator (Englisch)

One day a Thai administrator of middle academic rank kept two of his assistants waiting about an hour from an appointment. The assistants, although very angry, did not show it while they waited. When the administrator walked in at last, he acted as if he were not late. He made no apology or explanation. After he was settled in his office, he called his assistants in and they all began working on the business for which the administrator had set the meeting.

If you happened to observe the incident exactly as it is reported in this passage, which one of the following would you say describes the chief significance of the behavior of the people involved?

1. The Thai assistants were extremely skillful at concealing their true feelings
2. The Thai administrator obviously was unaware of the fact that he was an hour late for the appointment
3. In Thailand, subordinates are required to be polite to their superiors, no matter what happens, nor what their rank may be.
4. Clearly, since no one commented on it, the behavior indicated nothing of any unusual significance to any of the Thais

You selected 1: The Thai assistants were extremely skillful at concealing their true feelings. This is not entirely correct.

It is quite characteristic of Thais to try to appear reserved under any circumstances. If the assistants were extremely skillful at concealing their true feelings, would you know that you were not seeing their true feelings? Also, does the reference to the chief significance of the behavior of “the people involved” limit it to the assistants?

Please return to questions and try again.

You selected 2: The Thai administrator obviously was unaware of the fact that he was an hour late for the appointment

A very poor choice.

While the administrator acted as if he were unaware of his tardiness after observing the hour’s wait, don’t you suspect that perhaps he was acting?

Please return to questions and try again.

You selected 3: In Thailand, subordinates are required to be polite to their superiors, no matter what happens, nor what their rank may be.

Very good.

You are utilizing the information in the episodes to its fullest extent. Continue. This is the correct response.

You selected 4: Clearly, since no one commented on it, the behavior indicated nothing of any unusual significance to any of the Thais.

This is completely wrong.

While the behavior reported in the passage does not seem so significant for the Thais in this relationship as it might be to Americans, why was nothing said about the tardiness? And why were the assistants “very angry” although they “did not show it?” Isn’t there a more significant level of meaning for this behavior?

Please return to questions and try again.

Conclusion

To some extent the “deference to the boss” may be observed almost anywhere in the world, but you are far more likely to find it carried to a higher degree in Thailand than in the United States. There were certain clues to help you select 3: the assistants’ concealed feelings, the administrator’s failure to apologize, the fact that no one mentioned the tardiness, and the subsequent keeping of the appointment which the administrator had set.

Did you use all the clues? What did you learn about the respect for higher status in Thailand? And about the attitudes towards higher-ups in the USA?

Quelle:

<http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCKQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdisciplinas.stoa.usp.br%2Fmod%2Fresource%2Fview.php%3Fid%3D6710&ei=0dMzVK-CDYWfygOD6IGQDQ&usg=AFQjCNEzPUUGBrgXJou8i9rSLpj9oRN4Gw&bvm=bv.76943099,d.bGQ>

[Zurück zum Text](#)

5 Beispiel Crosscultural dialogue (Englisch)

Near the Family

Cathy: So, Vincenzo, you'll be graduating in May. Congratulations.

Vincenzo: Thank you.

Cathy: Do you have a job lined up?

Vincenzo: Yes. I'll be working for the Banco Central.

Cathy: Good for you. Have you found a place to live yet?

Vincenzo: Actually, the bank's very near my parents' place.

Cathy: That's nice. So you'll be living quite near them.

Explication:

A cultural assumption shared by many Americans is that dependence, if not bad, is at least suspect. Parents raise their children to be independent, to stand on their own two feet. Somewhere deep in our psyche there lurks the conviction that in the end we have only ourselves to fall back on.

So Cathy assumes that Vincenzo, an Italian about to graduate from the university, is ready and even eager to strike out on his own, that the time has come to establish his independence and self-reliance, and that he will live somewhere near his parents. But of course Vincenzo isn't going to live near his parents; he is going to live with them- and be quite content doing so. It would be unthinkable in his circumstances to be working down the street- on the other side of town, for that matter- and not live at home. In his culture, parents raise their children to be dependent on the family, not in the sense of being helpless, but in the sense of relying on the family for advice and support and regarding the family, rather than one's self, as the primary focus in life. Italians, by the way, identify readily with the rallying cry of the Three Musketeers, "One for all and all for one." One can't help suspecting that had the hearty trio hailed from Boston or Chicago, their motto would undoubtedly have been "Every man for himself," which wouldn't have worked quite as well.

Quelle:

http://www.uni-giessen.de/anglistik/tefl/Projects/cmc/06publish/06_3summaries/06_3_2.htm

[Zurück zum Text](#)

6 Methodenblatt Biographiearbeit

Ziel	Die Geschichte eines Landes besser verstehen durch Familiengeschichten der Teilnehmer, die aus diesem Land kommen
Methode	Storytelling
Arbeitsform	Einzelarbeit in Vorbereitung der Seminareinheit, Gruppenarbeit und Präsentation im Plenum während des Seminars
Teilnehmer	beliebig
Raum	Keine besonderen Anforderungen
Material	---
Dauer	Je nach Anzahl der Teilnehmer 1,5 bis 2 Stunden

Beschreibung :

Die Teilnehmer bereiten die Übung im Voraus bei sich zu Hause vor. Sie haben die Aufgabe, mit ihren Großeltern zu sprechen (oder mit einem anderen Familienmitglied über ihre Großeltern), um etwas über deren Biographie zu erfahren und darüber, wie ihr Leben durch geschichtliche Ereignisse des Landes beeinflusst wurde. Sie werden darüber informiert, dass die Geschichten mit den anderen Teilnehmern des Seminars geteilt werden sollen.

Während des Seminars arbeiten die Teilnehmer zunächst in nationalen Kleingruppen von 4 Personen. Sie erzählen sich gegenseitig ihre Geschichten und wählen dann eine aus, die sie im Plenum vorstellen möchten.

Jede Gruppe stellt eine Geschichte im Plenum vor. Sie kann von dem Teilnehmer erzählt werden, der sie mitgebracht hat, oder auf andere Weise (z.B. in Form einer gespielten Szene) von der Gruppe dargestellt werden.

Die anderen Teilnehmer haben anschließend die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

Quelle :

Kaiser, Martin. „Vom Leben lernen“. In *Praxishandbuch internationale Jugendarbeit: Lern- und Handlungsfelder, rechtliche Grundlagen, Geschichte, Praxisbeispiele und Checklisten*, herausgegeben von Günter J. Friesenhahn. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verl., 2001.

Zurück zum Text

7 Methodenblatt Vertrauensfall

Vertrauensfall



Ort

In einem Raum oder im Freien

Dauer

30–45 Minuten

Eignung

Für Gruppen von 9–18 Personen ab 14 Jahre

Hilfsmittel

Als Podest wird ein Tisch, Felsblock oder Gestell in einer Höhe von 120 cm benötigt

Vertrauen

Beschreibung der Übung

Auf einem stabilen Podest von ca. 120 cm Höhe stellt sich eine Person mit dem Rücken zu den sich vor der Plattform aufbauenden Fängern (mindestens 8). Diese stehen sich in zwei Reihen, Schulter an Schulter eng zusammen gegenüber. Die Reihen stehen etwa 60–80 cm auseinander. Die Fänger ordnen ihre Arme in einem Reißverschlussmuster (s. Skizze Vertrauenssprung) an. Sie stehen stabil, d. h. mit leicht angewinkelten Knien den Körper zum Fallenden hin ausgerichtet.

Der auf dem Podest Stehende kann sich nun, nach einem festgelegten Ritual, rückwärts in die Arme der Fänger fallen lassen. Dieses Ritual läuft folgendermaßen ab: Der Fallende verschränkt seine Hände vor der Brust ineinander oder steckt sie in die Hosentasche, damit der Fänger vor eventuellen Ausholbewegungen geschützt werden.

Nachdem er seine Konzentrationsphase beendet hat, sagt er laut „Fertig“. Ein vorher bestimmtes Gruppenmitglied kontrolliert dann, ob der Fallende auch richtig auf die Fänger hin ausgerichtet ist. Sind die Fänger dann bereit, rufen auch sie laut „Fertig“. Dann sagt der Fallende entweder „Ich falle“ und lässt sich in die Arme der Fänger fallen.

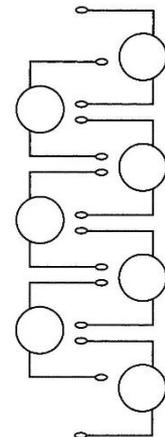
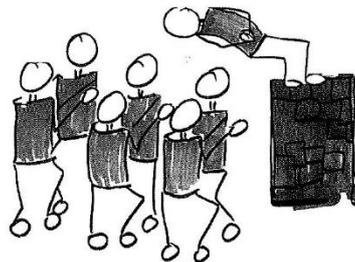
Oder er sagt „Ich habe den Mut, wieder zurückzugehen“ und steigt wieder von der Plattform herunter.

Der Fallende sollte seinen Körper ganz gestreckt halten. Da dies nicht immer geschieht, sollten die kräftigsten Fänger sinnvollerweise dort postiert werden, wo der Hintern des Fallenden voraussichtlich landen wird.

Kommentar

Diese sehr intensive Vertrauensübung sollte nicht den Charakter einer klassischen Mutprobe haben. In der Einleitung werden zwei Aspekte betont:

1. Der Mut, sich überhaupt auf die Plattform zu begeben und dort zu spüren, wie sich die Herausforderung anfühlt. Oben hat jeder soviel Zeit wie er braucht.
2. Die Entscheidung zwischen zwei mutigen Schritten – dem Fall in die Arme der Gruppe und der ebenso mutigen Entscheidung, auch angesichts des Risikos, vor den anderen weniger gut dazustehen, zurückzugehen.



Quelle:

Gilsdorf, Rüdiger. *Kooperative Abenteuerspiele 1*. Seelze-Velber: Kallmeyer, 2001, S. 76,77.

Zurück zum Text

8 Methodenblatt Eisscholle wenden

Ziel	Kommunikation und Kooperation im Team fördern, gemeinsam ein Problem lösen
Methode	Kooperatives Abenteuerspiel
Arbeitsform	Alle Teilnehmer gemeinsam
Teilnehmer	5-30
Raum	Freie Fläche in einem Raum oder im Freien
Material	Plastikplane / Decke (Größe ca. 1m ² pro 5 Teilnehmer)
Dauer	Ca. 20 Minuten

Beschreibung :

Alle Teilnehmer stellen sich auf eine Plastikplane, auf der sie gerade so Platz finden und stellen sich vor, sie stünden auf einer Eisscholle im Arktischen Meer. Die Aufgabe ist nun, diese Plane komplett zu wenden, ohne dass jemand den Boden berührt und damit ins Eiswasser fällt. Die Teilnehmer dürfen sich dabei nicht an der Wand oder einem Tisch abstützen.

Auswertung:

- Welche Strategie hat die Gruppe gewählt?
- Wie hat die Gruppe kommuniziert?
- ...

Quelle:

<http://www.locker-bleiben-online.de/spielesammlung/35-alle-spiele/83-eisscholle.html>

[Zurück zum Text](#)

9 Methodenblatt Gruppenübung Stereotype

Ziel	Thematisierung der Funktionsweise von Stereotypen
Methode	Gruppenübung zum Thema Stereotype
Arbeitsform	In der großen Gruppe
Teilnehmer	beliebig
Raum	Freie Fläche ohne Stühle
Material	Klebeband
Dauer	20 Minuten

Beschreibung :

Auf den Boden wird ein Klebeband als Abgrenzung geklebt.

Es werden für jede Runde jeweils 2 gegensätzliche Kategorien genannt z.B.

- 1) „Frauen / Männer“ oder
- 2) „alle die chaotisch sind / alle, die ordentlich sind“.
- 3) „Alle, die in der Stadt aufgewachsen sind / Alle die auf dem Land aufgewachsen sind“

Die Teilnehmer sollen sich nun, je nach dem, zu welcher Kategorie sie sich zugehörig fühlen, auf die eine oder andere Seite der Abtrennung gegenüberstellen.

Nun hat jede der 2 Gruppen eine Minute Zeit, alles zu sagen, was ihnen spontan zu der Gegenkategorie, also zu der Gruppe, die ihnen gegenübersteht, einfällt.

Danach nennt der Leiter die nächsten zwei Kategorien usw.

Zum Schluss werden die Erfahrungen ausgewertet.

Auswertung:

- Wie ging es euch während der Übung?
- Was ist euch aufgefallen?
- Was gibt es für euch für einen Zusammenhang mit dem wirklichen Leben?

Zurück zum Text

10 Methodenblatt Assoziative Satzanfänge

Ziel	Reflexion über die eigene Kultur
Methode	Reflexive Methode
Arbeitsform	Einzelarbeit, Zusammentragen im Plenum
Teilnehmer	beliebig
Raum	beliebig
Material	Flipchart, Metaplankarten, Filzmarker
Dauer	Je nach Anzahl der Teilnehmer 20-30 Minuten

Beschreibung :

Den Teilnehmern werden Satzanfänge vorgegeben, die ihr eigenes Land betreffen. Diese sollen sie vervollständigen. Die Sätze werden gesammelt und reflektiert. Mögliche Satzanfänge:

Deutsch sein bedeutet für mich...

Was ich an der deutschen Gesellschaft besonders mag...

Zurück zum Text

11 Methodenblatt Meine Wurzeln

Ziel	Reflexion über die eigene Herkunft
Methode	Selbstreflexion
Arbeitsform	Einzelarbeit, Kleingruppendiskussion, Auswertung, Auswertung im Plenum
Teilnehmer	beliebig
Raum	beliebig
Material	Flipchart, um die Fragen aufzuschreiben
Dauer	ca. 45 Minuten

Beschreibung :

Die Teilnehmer machen sich zuerst Notizen über Themen wie z.B.:

- Meine Familie
- Welche Personen waren für mich in meiner Kindheit besonders wichtig?
- Welche Werte, Regeln und Gebräuche waren in meiner Familie wichtig?
- Worin hat mich meine Familie besonders geprägt?

Dann tauschen sich die Teilnehmer in Partnerarbeit oder 3er Gruppen über ihre „Wurzeln“ aus und diskutieren über Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Besonders interessant ist es, wenn Angehörige verschiedener Kulturen Gemeinsamkeiten feststellen. Dies verdeutlicht, dass kulturelle Prägung nicht absolut ist, sondern dass im Einzelfall die individuelle Prägung stärker als die kulturelle sein kann.

Auswertung:

Die wichtigsten Diskussionspunkte der Kleingruppen werden im Plenum zusammengetragen und diskutiert.

Kommentar:

Die Übung führt meist zu einem lebhaften Austausch. Die Teilnehmer werden sich verschiedener Aspekte der eigenen und anderer Kulturen bewusst und sie werden dafür sensibilisiert, dass andere Menschen andere Orientierungssysteme haben können.

Quelle:

Hofmann, Heidemarie. Mau-Endres, Birgit. Ufholz, Bernhard. *Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz: Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung*. Bielefeld: Bertelsmann, 2005.
http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/wbv-Publikationen/Inhalte/Leitfaden_8_Inhalt.pdf

Zurück zum Text

12 Beispiel Anleitung zum Bodyscan

Vorbereitung:

Suchen Sie einen Raum, in dem Sie sich wohlfühlen und nicht gestört werden. Achten Sie darauf, dass die Raumluft und der Boden nicht zu kalt sind, sodass Sie ca. 40 Minuten auf dem Boden liegen können, ohne zu frieren.

Legen Sie sich lang ausgestreckt in bequemer Kleidung auf eine Matte (z. B. Yoga- oder Gymnastikmatte), eine Decke oder einen Teppich auf den Rücken.

Legen Sie ein zusammengerolltes (Hand-)Tuch zur Unterstützung unter Ihre Kniekehlen. Versuchen Sie entspannt mit dem ganzen Körper aufzuliegen. Alternativ können Sie den Body-Scan auch sitzend auf einem Stuhl durchführen. Wählen Sie dazu einen Stuhl ohne Armlehnen und einer geraden Sitzfläche.

Setzen Sie sich aufrecht hin. Die Wirbelsäule sollte möglichst gerade sein. Lehnen Sie sich möglichst nicht an und stellen Sie die Füße nebeneinander auf den Boden.

Durchführung:

1. Wichtig ist, dass Sie während der Übung wach bleiben. Deshalb sollten Sie sich auch nicht einfach aufs Bett oder Sofa legen. Die Gefahr, während der Übung einzuschlafen, ist dort zu groß.
Sie können die Augen geschlossen oder offen halten. Wenn Sie dazu tendieren, einzuschlafen, können Sie das mit geöffneten Augen leichter vermeiden.
2. Bei der Übung geht es nicht darum, etwas Bestimmtes zu erreichen. Im Gegensatz zu anderen Techniken wie zum Beispiel dem autogenen Training gibt es keinen „Zielzustand“, der erreicht werden soll. Im Gegenteil: Sie sollen während der Übung nur beobachten, was geschieht. Es ist nicht erwünscht, dass Sie versuchen, aktiv etwas zu verändern.
3. Beobachten Sie eine Zeit lang nur Ihren Atem. Nehmen Sie wahr, wie sich der Bauch bei jedem Atemzug hebt und beim Ausatmen wieder senkt.
4. Nehmen Sie nun Ihren Körper als Ganzes wahr. Prüfen Sie nicht nach, wie sich einzelne Bereiche Ihres Körpers anfühlen. Spüren Sie Ihren Körper als eine ganze Einheit.
5. Lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit nun zu den Zehen Ihres linken Fußes. Beobachten Sie, was Sie dort empfinden. Spüren Sie zum Beispiel, ob die Zehen warm oder kalt sind. Fühlen Sie eine Reibung durch die Socken? Liegt das Gewicht der Decke auf den Zehen? Es kann auch sein, dass Sie Schmerzen empfinden, oder dass Sie gar nichts empfinden. Beides ist genauso gut wie jede andere Empfindung. Sie müssen nichts erreichen! Machen Sie weiter mit der Fußsohle, Fußrücken, dem Sprunggelenk.
6. Manche Menschen empfinden es als hilfreich, sich vorzustellen, dass ihr Atem durch den Körper zu dem Körperteil gleitet, auf das sie gerade ihre Aufmerksamkeit richten. Man atmet also „in die Zehen“ oder „in den Fuß“ und so weiter.
7. Kehren Sie in den Pausen zwischen den einzelnen Körperteilen immer wieder zu Ihrem Atem zurück. Beobachten Sie einfach, wie er in den Bauch ein- und wieder ausströmt.
8. Wenden Sie nun Ihre Aufmerksamkeit Ihrem linken Fuß zu. Wie fühlt er sich an? Spüren Sie nach, welche Empfindungen Sie an der Fußsohle, Fußrücken, der Ferse und dem Knöchel fühlen.
9. Wandern Sie nun auf diese Weise mit Ihrer Aufmerksamkeit durch den ganzen Körper.

10. Machen Sie mit dem linken Bein weiter und lassen Sie Ihre Aufmerksamkeit langsam am Bein hinauf wandern. Wenn Sie den Rumpf erreicht haben, wiederholen Sie das Ganze mit Ihrem rechten Bein.
11. Machen Sie dann mit dem Rumpf weiter, gefolgt vom linken Arm (Fingerspitzen, Finger, Hand, Unterarm, Oberarm) und verfahren Sie auf die gleiche Weise mit Ihrem rechten Arm.
12. Nun folgen der Hals und der Kopf. Spüren Sie auch hier genau nach, welche Empfindungen Sie hier fühlen können. Beenden Sie die Wanderung durch den Körper mit Ihrer Kopfhaut und den Haaren.

Es wird zwischendurch immer wieder vorkommen, dass Ihre Aufmerksamkeit abgelenkt wird. Die Ursachen können sowohl Gedanken in Ihrem Kopf sein als auch Einflüsse von außen (z. B. Geräusche auf die Sie Ihre Aufmerksamkeit lenken). Kehren Sie dann immer wieder zur Übung zurück. Lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit dann wieder auf Ihre Atmung und den Bereich des Körpers, mit dem Sie sich zuvor befasst haben.

Es ist nicht schlimm, wenn Ihre Gedanken beginnen zu wandern. Registrieren Sie es einfach und kehren dann mit Ihrer Aufmerksamkeit zur Übung zurück.

Wenn Sie den Body-Scan beendet haben, bleiben Sie noch einige Zeit ruhig liegen und beobachten Ihren Atem und Ihre Gedanken.

Wenn Sie bereit sind, können Sie aufstehen und die Übung beenden.

(Diese Anleitung ist angelehnt an das Verfahren, das beim MBSR-Programm von Jon Kabat-Zinn durchgeführt wird)

Body-Scan mit Audio-Anleitung

Der Body-Scan sollte täglich durchgeführt werden. Beim MBSR-Training wird eine Dauer von 45 Minuten vorgegeben.

Die Übung lässt sich aber auch in kürzerer Zeit komplett absolvieren.

Für manche Übende ist es hilfreich, eine CD-, Kassetten- oder MP3-Aufnahme einer Anleitung zu benutzen, auf der ein Anleiter durch den Body-Scan führt.

Solche Audio-Anleitungen gibt es im Buchhandel oder auch im Internet. Sie müssen auch kein Geld kosten. Im Internet gibt es einige Anleitungen, die kostenlos heruntergeladen werden können.

Geben Sie dazu einfach die Begriffe „Body-Scan“, „Anleitung“ und „MP3“ in einer Suchmaschine (zum Beispiel bei Google) ein.

"Was ist, wenn ich beim Body-Scan nichts spüre?"

Empfinden, ohne zu bewerten:

Ganz gleich, was Sie fühlen oder auch nicht fühlen: Betrachten Sie alle Empfindungen ohne sie zu bewerten. Machen Sie sich keine Gedanken darüber, ob es sich gut, schlecht, richtig oder falsch anfühlt. Denken Sie nicht darüber nach, ob Sie vielleicht etwas anderes fühlen sollten, als es der Fall ist.

Ganz gleich, was Sie empfinden oder nicht empfinden: Es ist alles OK, so wie es ist!

Versuchen Sie in den Teil Ihres Körpers hinein zu atmen, den Sie gerade betrachten.

Betrachten Sie die Empfindung und lassen Sie sie mit dem nächsten Ausatmen wieder los.

Es gibt beim Body-Scan keine „falschen“ oder „richtigen“ Empfindungen!

"Was mache ich, wenn meine Gedanken beim Body-Scan abschweifen?"

Wenn Ihre Gedanken abschweifen und sich mit etwas anderem als Ihrem Atem und dem aktuell betrachteten Körperteil beschäftigen, lenken Sie sie ohne Bewertung wieder zu Ihrem Atem zurück. Sie sollen sich nicht darüber ärgern, wenn sich Ihre Gedanken selbstständig machen. Betrachten Sie die Gedanken, wie sie kommen und wieder gehen. So wie es geschieht, ist es gut!
Denken Sie daran: Jedes Mal, wenn Sie bemerken, dass Ihre Gedanken beginnen zu wandern, sind Sie achtsam! Es gibt also keinen Grund, sich darüber zu ärgern.

Quelle:

<http://www.gefuehlundverstand.de/index.php/achtsamkeit-ueberblick/achtsamkeit-in-der-praxis/der-body-scan/125-gefuehl-und-verstand/artikel-achtsamkeit/achtsamkeit-in-der-praxis>

[Zurück zum Text](#)

13 Methodenblatt Kontaktaufnahme ohne Worte

Ziel	Den eigenen Körper und den gegenseitigen Kontakt spüren, Nähe und Distanz erfahren ...
Methode	Körperorientierte Methode
Arbeitsform	Zu zweit
Teilnehmer	Ohne Tische, die Teilnehmer setzen sich mit ihrem Stuhl zu zweit gegenüber
Raum	---
Material	Ohne Beschränkung
Dauer	20 – 25 Minuten

Beschreibung:

Die Teilnehmer gehen zu zweit zusammen und setzen sich mit ihrem Stuhl ihrem Partner gegenüber. Die beiden können den Abstand zueinander frei wählen, müssen aber nah genug sein, um sich die Hände geben zu können.

Die Teilnehmer schließen die Augen, konzentrieren sich auf die Atmung, spüren ihren Körper, nehmen ihre Füße auf dem Boden und den Kontakt mit dem Stuhl wahr etc. (vom Trainer angeleitete Meditation, 3-5 Minuten).

Dann, immer noch mit geschlossenen Augen, fangen sie an, die Arme in Richtung des Teilnehmers auszustrecken, der ihnen gegenüber sitzt. Beide Teilnehmer nehmen mit den Händen Kontakt zueinander auf und spüren die Hände des Partners. Gleichzeitig achten sie darauf, was dieser braucht und kommuniziert und auch darauf, was die eigenen Bedürfnisse und Grenzen sind. (Diese 3-5 minütige Einheit wird ebenfalls vom Trainer angeleitet, der die Teilnehmer darauf hinweist, bei sich selbst zu bleiben und gleichzeitig auf sein Gegenüber zu achten). Anschließend führen die Teilnehmer die Übung fort aber öffnen dabei die Augen, ohne zu lächeln und ohne die Atmung zu vergessen. Sie bleiben sich dabei ihrer eigenen Empfindungen, Bedürfnissen und Grenzen bewusst und achten auf die Reaktionen des Partners.

Auswertung:

Die Auswertung findet in Form einer Reflexion im Plenum statt und orientiert sich nach den folgenden Fragen:

- 1) Wie habe ich mich selbst erlebt?
- 2) Wie habe ich mein Gegenüber erlebt?
- 3) Was lerne ich aus dieser Übung?
- 4) Wo habe ich Widerstände gespürt?

Anmerkung :

Für diese Art von Übung braucht der Trainer viel Erfahrung, da es schwierig sein kann, mit den eventuellen Widerständen der Teilnehmer umzugehen. Diese Übung eignet sich daher nicht für unerfahrene Trainer.

Übung entwickelt von Fadja Ehlail (Com Across : www.com-across.de)

Zurück zum Text

14 Methode „Ankunft in Delhi“ (Visual Imagery)

Visual Imagery

337

Übung: Ankunft in Delhi

Anne Köster

Methodische Einordnung: Visual Imagery

Thema: Eine Phantasiereise nach Indien

Kurz und knapp:

Die Teilnehmer sollen sich anhand eines vorgetragenen Textes ihre Ankunft am Flughafen in Delhi (Indien) bildlich vorstellen und anschließend verschiedene Aufgaben dazu bearbeiten.

Art der Übung:

erfahrungsorientiert	● ● ○ ○ ○	reflexiv	● ● ● ○ ○
kreativ/spielerisch	● ○ ○ ○ ○	kognitiv	● ● ● ● ●
kulturspezifisch	● ● ● ● ●	dynamisch	○ ○ ○ ○ ○

Ziele der Übung:

- Vorbereitung auf die Ankunft an einem unbekanntem Ort mit vielen neuen Eindrücken
- Sensibilisierung für fremde Lebensweisen, andere Kulturen und soziale Unterschiede
- vorheriges Durchdenken von Situationen zur Verminderung von kritischen Momenten (Critical Incidents)
- Erarbeitung eines persönlichen Verhaltensmusters für Situationen an fremden Orten
- Reflexion der eigenen Gefühle, um in ungewohnten Umgebungen Ruhe und Gelassenheit zu bewahren
- Förderung von Kreativität bei der Lösung von interkulturellen Konfliktsituationen

Welche Kompetenzen können trainiert werden?

Empathiefähigkeit, Bewusstheit über Komplexität von Interaktion und mögliche Einflüsse, Ambiguitätstoleranz, ‚open-mindedness‘

338

Meditative Verfahren

Technische Hinweise:

Zeitraumen:	je nach Kombination der Übungsteile 20–90 Minuten
Teilnehmerzahl:	beliebig
Sozialform:	Plenum und/oder Kleingruppen von 2–4 Personen
Räumliche Bedingungen:	abhängig von der Teilnehmerzahl und ausgewählten Übungsteilen
Material:	Text zum Vorlesen, abhängig von gewählten Übungsteilen, Kostüme und Kulisse, A2-Zeichenpapier und Zeichenmaterial, Fotos von der fremden Umgebung (in diesem Fall von Delhi)
Vorbereitung:	Text gegebenenfalls auf einen anderen Ort übertragen und Vortragen üben, Übungsteile auswählen und entsprechend inhaltlich vorbereiten

Beschreibung der Übung:

Die Teilnehmer werden von dem Trainer gebeten, sich zurückzulehnen, zur Ruhe zu kommen, tief durchzuatmen, die Augen zu schließen und einem Text zu lauschen. Sie werden aufgefordert, sich zu entspannen und sich vor ihren geistigen Augen vorzustellen, wie sie am Flughafen in Delhi ankommen. Folgender Text wird mit ruhiger Stimme und einigen Pausen vorgetragen:

„Ich nehme euch jetzt mit auf eine Reise an einen fernen Ort. Stellt euch vor, ihr kommt nach Indien, ein Land, in dem Schönheiten und Scheufllichkeiten nah beieinanderliegen. Bezaubernde Landschaften, großartige Denkmäler, märchenhafte Paläste und friedvolle Religiosität auf der einen Seite; jedoch auch Dreck, Bettler, enorme Menschenmassen, Umweltverschmutzung und religiöser Fanatismus auf der anderen Seite.

Ihr kommt in Delhi am Flughafen an und schon strömen viele neue Eindrücke auf euch ein. Überall quirlige Menschenmassen, schrille Farben und fremdartige Gerüche. Es ist sehr warm, ihr fangt an zu schwitzen. Ihr seid müde und geschäftig von der langen Reise und möchtet schnellstmöglich in eure Unterkunft, um euch auszuruhen. Noch während ihr auf euer Gepäck wartet, kommt eine Unmenge von bettelnden Kindern auf euch zu, bedrängen euch, wollen euch etwas verkaufen, einen Service anbieten oder einfach nur Geld von euch. Sie folgen euch auf Schritt und Tritt, klammern sich an euch fest und lassen euch einfach nicht in Ruhe. Als euer Koffer kommt, nehmt ihr ihn vom Laufband und bahnt euch den Weg durch das überfüllte und unerträglich heiße Flughafengebäude hin zum Ausgang. Taxifahrer kommen euch

schon entgegen und bitten euch, in ihre Taxis zu steigen. Ihr entscheidet euch für eins der Taxen und fährt los. Jetzt seid ihr mitten in Delhi angekommen, einer riesigen Stadt mit 12 Millionen Einwohnern, die alle gleichzeitig auf der Straße unterwegs zu sein scheinen. Das klapperige Taxi kämpft sich durch den dichten, unheimlich lauten Straßenverkehr vom Flughafen zu eurer Unterkunft. Im Radio des Taxis dudelt exotisch klingende Musik, die von dem Straßenlärm übertönt wird. Der Taxifahrer spricht euch in einer ungewohnten Sprache an: „Wannahbdu hujaiih?“ Es ist sehr heiß im Taxi, und obwohl schon alle Fenster heruntergeklappt sind, spürt ihr keine frische Luft, sondern nur einen enormen Gestank von Abgasen in das Auto herein strömen. Zu atmen fällt euch schwer.

Motorrikschas, Mopeds, uralte und überladene LKWs, Roller, Pferde- und Ochsenfuhwerke, Handkarren und Fußgänger versuchen sich neben dem Taxi den Weg auf der Straße durch den Verkehr zu bahnen. Ihr seht Viehherden, Schweine und die berühmte heilige Kuh neben wilden Hunden und Ratten auf der Straße. An den Straßenkreuzungen stehen bettelnde Kinder und überall sind Menschen, die draußen schlafen, kochen, umherlaufen, leben. Es riecht nach sehr scharfem Essen, und nach verschiedensten Gewürzen, gleichzeitig vernehmt ihr überall einen enormen Urinestank.

Dort, wo die Moguln und die großen Weltreligionen ihre Spuren hinterlassen haben, lasst ihr imposante Bauwerke wie Mausoleen, Paläste, Kolonialbauten und Moscheen auf euch wirken. Dann fährt ihr an bunten Straßenmärkten vorbei und seht enge Wege und dunkle Gänge voller kleiner, verstaubter Geschäfte, wo Händler auf der Straße arbeiten und leben. Sobald sie erkennen, dass ihr weiß und vermeintlich wohlhabend seid, laufen sie bettelnd dem Taxi hinterher und klopfen lautstark gegen die Karosserie.

Dann kommt ihr an weitläufigen Alleen vorbei, an deren Seiten sich großzügige Parkanlagen befinden. Hier gibt es modern wirkende Verwaltungsgebäude und auch einige Wolkenkratzer. Die Atmosphäre ist nüchterner, aber die Hitze, der Lärm und die Menschenmassen sind immer noch da. Nun seid ihr vor eurer Unterkunft angekommen.“

Auswertung / Diskussionshilfen:

- Welche Bilder wurden in eurem Kopf hervorgerufen?
- Was habt ihr in den verschiedenen Situationen gefühlt und durch welche Vorstellungen wurden diese Gefühle erzeugt?
- Welche Szenen, Momente und Beschreibungen sind am meisten im Gedächtnis geblieben. Warum?

Varianten:

Variante 1: Die Teilnehmer werden dazu aufgefordert, zu beschreiben, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden:

- Wie würdet ihr auf die bettelnden Kinder am Flughafen reagieren?
- Nach welchen Gesichtspunkten wählt ihr ein Taxi aus?
- Wie reagiert ihr auf die Menschen, die dem Taxi hinterherlaufen und auf die Karosserie klopfen?
- Wie kommuniziert ihr mit den Menschen? Wie verhalten sie sich euch gegenüber?

Variante 2: Die Teilnehmer sollen überlegen, wie die Geschichte weitergehen könnte:

- Was macht ihr als Nächstes und wie fühlt ihr euch dabei?
- Wie sehen die Unterkunft und die Umgebung aus?
- Wen werdet ihr treffen und wie werdet ihr euch weiter verhalten?

Variante 3: Die Teilnehmer sollen ein Rollenspiel vorbereiten, in dem sie eine Szene aus dem gehörten Text oder eine darauf folgende, selbst erdachte Szene darstellen. Hierbei kann auch die fremde Sprache geübt werden. Selbst gestaltete Kostüme und Kulissen können die bildliche Vorstellung zusätzlich unterstützen und dadurch die Lerneffekte vertiefen. Mögliche Situationen, die nachgespielt werden könnten:

- Mit einer Rikscha zu einem Tempel fahren, um diesen zu besichtigen
- Einkaufen auf einem Markt
- Gespräch mit dem Verantwortlichen der Unterkunft wegen Bettwäsche
- Essen gehen
- Fahrt mit dem Taxi

Variante 4: Die Teilnehmer werden gebeten, die Bilder zu malen, die während der Hörsequenz in ihren Köpfen über den fremden Ort (Delhi) entstanden sind. Anschließend können die Bilder im Trainingsraum ausgehängt und zur Diskussion gestellt werden. Jeder sollte die Möglichkeit haben, sein Bild (oder seine Bilder) vor der Gruppe in einigen Minuten vorzustellen und zu erklären, warum er was wie gemalt hat.

Variante 5: Der Trainer zeigt einige reale Fotos des Zielortes (Delhi), um diese zur Diskussion zu stellen.

- Sind die auf den Fotos dargestellten Situationen vergleichbar mit den Bildern, die in den Köpfen der Teilnehmer entstanden sind?
- Was überrascht auf den Bildern?

Es sollte darauf hingewiesen werden, dass Fotos immer aus subjektiven Blickwinkeln entstanden sind, und dass sie nur einen kleinen Ausschnitt der Realität zeigen können.

(Die Fotos 1–8, aufgenommen in Delhi, können für diese Übung hilfreich sein.)

Hinweise:

Die Übung eignet sich besonders gut, um eine Gruppe auf einen Aufenthalt an einem bestimmten Ort vorzubereiten, der anders als die bekannte Umgebung ist. Die Übung kann je nach Zielort abgewandelt und umgestaltet werden.

Die verschiedenen Varianten können kombiniert und entsprechend der vorhandenen Zeit, der Räumlichkeiten, der Größe der Gruppe und der zur Verfügung stehenden Mittel durchgeführt werden.

Es ist von Vorteil, wenn Gleichaltrige beim Training anwesend sind, die aus dem Zielort (in diesem Fall Delhi / Indien) kommen. So kann bereits ein erster interkultureller Kontakt hergestellt und Erfahrungen ausgetauscht werden.

Damit die Übung für alle Teilnehmer gewinnbringend ist, sollten die Varianten in solchen Kombinationen angewendet werden, die nicht nur die auditiven und kommunikativen, sondern auch die motorischen und visuellen Lerntypen ansprechen.

Es ist von Vorteil, wenn der Trainer mit der Kultur vertraut ist, um bei den anschließenden Übungen eventuell auftretende Fragen zur fremden Kultur adäquat beantworten zu können. Außerdem sollte der Trainer mit unvorhersehbaren Gefühlsausbrüchen der Teilnehmer gut umgehen können.

Die Bilder können unter der Verlagshomepage www.vs-verlag.de; OnlinePLUS, Hiller / Vogler-Lipp „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen“ heruntergeladen werden.

Kommentar der Verfasserin:

In dem Text sind neben positiven auch einige negative Stimmungsbilder enthalten. Das kann zu starken Emotionen bei den Teilnehmern führen und eine negative Grundstimmung im Training erzeugen. Um das zu vermeiden, wäre es eventuell von Vorteil, nur positive Situationen in den Text aufzunehmen. Bei einem Text mit ausschließlich positiven Stimmungsbildern besteht jedoch die Gefahr, dass ein verschobenes und unrealistisches Bild in den Köpfen der Teilnehmer erzeugt wird. Das führt dazu, dass das eigentliche Trainingsziel, nämlich die Teilnehmer auf schwierige Situationen und kritische Momente im Vorhinein vorzubereiten, nicht erreicht werden kann und gewünschte Lerneffekte verpuffen.

Eine andere Möglichkeit wäre, bei negativen Stimmungsbildern bereits bestimmte Verhaltensmuster zu integrieren, wie beispielsweise: „Obwohl viele bettelnde Kinder auf euch zukommen und nicht mehr von eurer Seite weichen, bleibt ihr gelassen und bewahrt Ruhe. Ihr lächelt freundlich und verhaltet euch ruhig, begegnet ihnen offen und vermittelt ihnen, dass ihr euch sicher fühlt ...“. Wenn im Text bereits solche Handlungsmöglichkeiten und Verhaltensmuster dargestellt werden, dann werden den Teilnehmern wiederum schon Vorschriften gemacht. Das kann eventuell kreative, neue Lösungsmöglichkeiten und Ideen der Teilnehmer unterdrücken. Es wäre daher sinnvoller, erst in der anschließenden Gruppenarbeit verschiedene Lösungen und Verhaltensregeln erarbeiten zu lassen, die die Teilnehmer untereinander aushandeln. Dadurch werden sie dazu animiert, selbst Initiative zu zeigen und sich Gedanken zu machen. Diese Vorgehensweise kann einen größeren Lerneffekt erzielen, weil sie sich selbst mit den Situationen befassen müssen und nicht einfach schon ausgearbeitete Regeln übernehmen, wie sie beispielsweise in einem Handbuch für Verhaltensweisen in einem bestimmten Land oder Kulturraum zu finden sind.

Theoretische Grundlagen:

Zur erfolgreichen Durchführung dieser Übung ist ein theoretisches Grundlagenwissen über die Methode des Visual Imagery und die verschiedenen Lerntypen von Vorteil.

Weiterführende Literatur

Fowler, S. M. / Blohm, J. M. (2004): „An analysis of methods for intercultural training“. In: Landis, D. / Bennett, J. / Bennett, M. (Hg.): Handbook of intercultural training. Thousand Oaks: Sage Publications. 37–84.

Quellen

Die Übung wurde von der Verfasserin selbst entworfen. Als Inspiration für den Text dienten Reiseberichte von Bekannten und der Blog <http://www.heart-of-silkroad.de/>.

Anhang

Fotos 1–8 für Variante 5 der Übung „Ankunft in Delhi“ zur Methode des Visual Imagery

Foto 1:
Motorrikscha auf der Straße
in Delhi



Foto 2:
Auf dem Weg vom Flughafen
zur Unterkunft

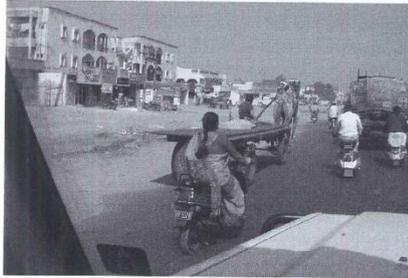


Foto 3:
Markttag in Delhi

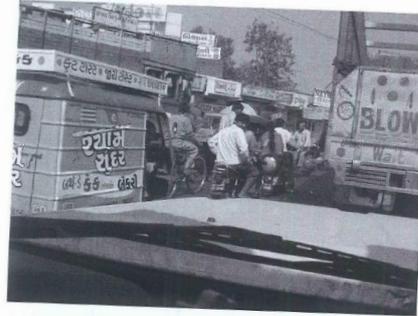


Foto 4:
Stockender Verkehr
auf den Straßen von Delhi

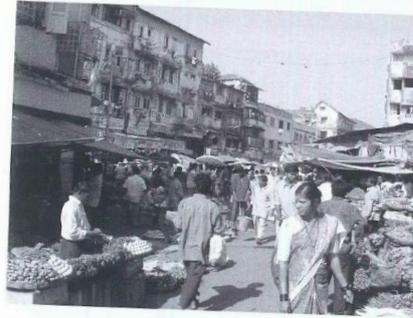


Foto 5:
Frisches Obst und Gemüse
auf dem Markt



Foto 6:
Fröhliche, neugierige Kinder

Foto 7:
Die heiligen Kühe
auf der Straße in Delhi



Foto 8:
Zu viert auf einem Motorrad
durch Delhi



Bildnachweise:

Vogel, U. / Bläse, A.: Heart of Silkroad. URL:
<http://archiv.heart-ofsilkroad.de/rb-dez2001.html> [letzter Zugriff: 02.08.2009].

Quelle :

Hiller, Gundula Gwenn, Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg). *Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz an Hochschulen: Grundlagen, Konzepte, Methoden* (1. Ausgabe). VS research. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss, 2010, S. 337-345

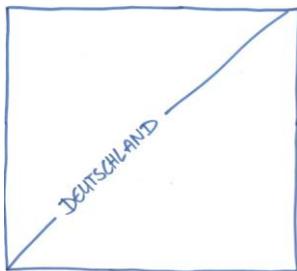
[Zurück zum Text](#)

15 Methodenblatt Gezeichnete Repräsentationen

Ziel	Die Vorstellungen thematisieren, die die Teilnehmer von den im Training repräsentierten Ländern haben (Eigen- und Fremdwahrnehmung)
Methode	Reflexiv, interaktiv
Arbeitsform	In nationalen Kleingruppen, Auswertung im Plenum
Teilnehmer	Je mindestens 2 Teilnehmer aus einem Land
Raum	Ein großer Tisch pro Gruppe
Material	Ein großes Plakat pro Gruppe, Flipchartmarker
Dauer	1,5 Stunden, je nach Anzahl der Gruppen

Beschreibung :

Für jedes der im Training repräsentierten Länder wird ein großes, rechteckiges Plakat wie auf dem folgenden Bild vorbereitet:



Die Plakate werden auf im Raum verteilte Tische ausgelegt. Die Teilnehmer finden sich in nationalen Kleingruppen. Der Trainer teilt jede Gruppe einem Plakat zu, welches nicht ihr eigenes Herkunftsland darstellt.

Die Gruppen haben nun 20 Minuten Zeit, um alles zu zeichnen, was ihnen zu dem Land einfällt, das auf dem Plakat steht. Sie verwenden dabei nur den Bereich oberhalb der Linie. Schrift darf nur verwendet werden, wenn es zur Erkennung des Bildes absolut notwendig ist (zum Beispiel bei dem Namen einer Firma).

Für die darauf folgenden 20 Minuten findet sich jede Gruppe um das Plakat mit ihrem eigenen Land zusammen. Die Teilnehmer sehen sich die Bilder an, die die andere Gruppe zu ihrem Land gezeichnet hat und ergänzen diese, indem sie auf die andere Hälfte des Plakates zeichnen, was ihnen an ihrem Land sonst noch wichtig erscheint und noch nicht auf dem Plakat zu sehen ist.

Auswertung:

Die Teilnehmer finden sich im Plenum zusammen und betrachten und diskutieren nacheinander die Plakate nach folgendem Ablauf:

- 1) Die Teilnehmer versuchen, die Zeichnungen der oberen Hälfte des Plakates zu deuten, ohne dass die Gruppe, die diese gemalt hat, etwas dazu sagt.
- 2) Die Gruppe, die die Bilder in der oberen Plakathälfte gemalt hat, erklärt ihre Zeichnungen.
- 3) Für die untere Plakathälfte wird nach dem selben Prinzip verfahren.
- 4) Der Trainer fragt die Gruppe, deren Herkunftsland auf dem Plakat dargestellt ist, wie sie die Bilder wahrgenommen haben, die von der anderen Gruppe gezeichnet wurden und was sie dabei empfunden haben.
- 5) Es folgt eine gemeinsame Reflexion

Übung entwickelt von Martin Kaiser (Gustaf-Stresemann Institut Bad Bevensen: <http://www.gsi-bevensen.de>)

[Zurück zum Text](#)

16 Methodenblatt Assoziogramm

Ziel	Sich der verschiedenen Bedeutungen eines Wortes in zwei Sprachen bewusst werden
Methode	Sprachen
Arbeitsform	Plenum
Teilnehmer	6-20
Raum	beliebig
Material	Flipchart / Tafel
Dauer	Je nach Anzahl der behandelten Wörter

Beschreibung :

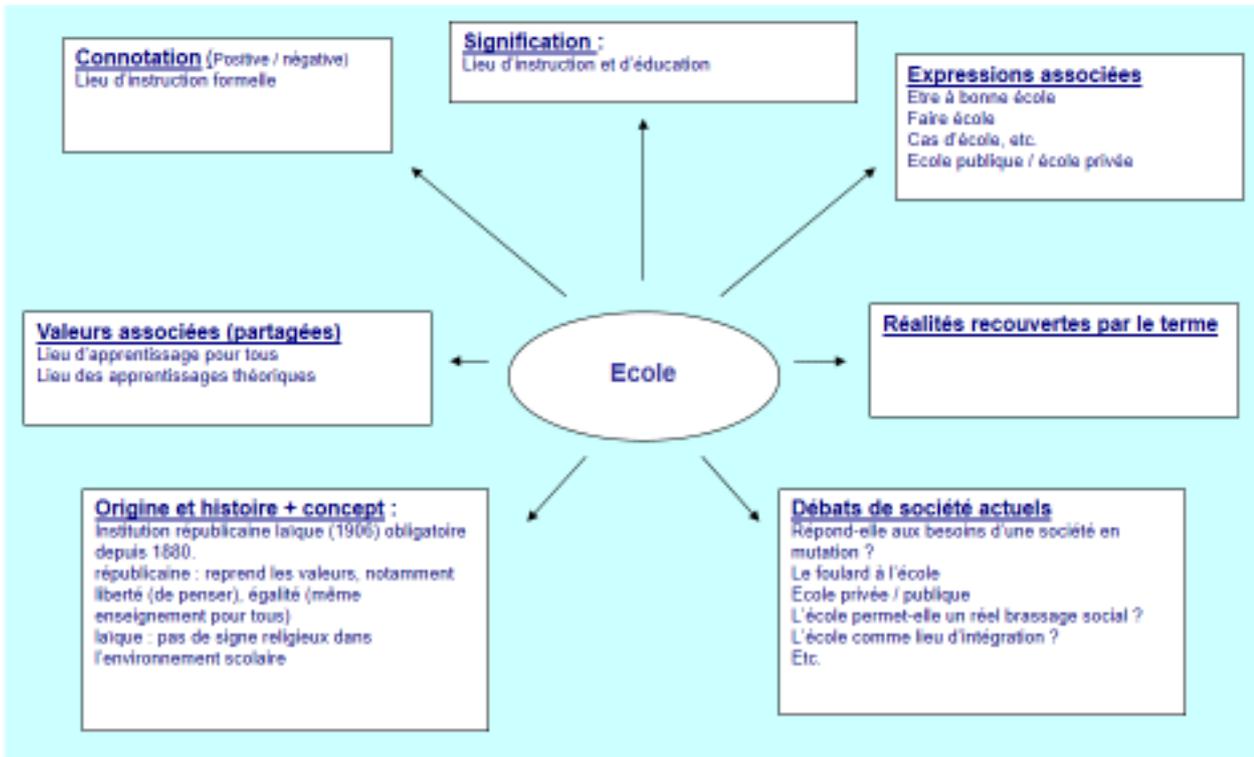
Die Teilnehmer nehmen sich Zeit, den Sinn eines Wortes zu erforschen. Sie entdecken, dass selbst ganz alltägliche Begriffe sinngeladener sind, als vermutet (zum Beispiel Wörter wie „lernen“, oder auch Wörter, die in mehreren Sprachen gleich sind (die aber sehr unterschiedliche Konnotationen haben können), wie „Leader“, „Management“, „Demokratie“ etc.)

Variante: Die Teilnehmer arbeiten in einsprachigen Gruppen. Jede Gruppe notiert spontane Assoziationen zu einem Begriff, der den Gruppen jeweils in ihrer Muttersprache vorgegeben wird (in einem Training mit Deutschen und Französischen Teilnehmern z.B.: „die Arbeit“ / „le travail“, „die Familie“ / „la famille“ etc.) Anschließend werden die Assoziationen der Gruppen verglichen und Unterschiede in den einzelnen Sprachen herausgearbeitet und diskutiert. Die Gruppen können auch Assoziationen zu einem Wort sammeln, das in allen vertretenen Sprachen verwendet wird.

Anmerkung:

Ein Assoziogramm kann anhand gesellschaftlich oder historisch geteilten Bedeutungen erarbeitet werden (siehe Nachstehende Abbildung), oder anhand der subjektiven Erfahrungen der Lernenden.

Associogramme (1)



Beispiel von Anne Dussap (Euro-Institut)

[Zurück zum Text](#)