

Gefördert von:



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR  
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR  
UND INTEGRATION

# **Qualifizierungsmaßnahme „Sprachmittlung im Alltag – eine Qualifikation mit Zukunft“**

## **Curriculum „Kultursensibler Unterricht in der Erwachsenenbildung“**

konzipiert und vorgelegt von ARBEIT & LEBEN gGmbH Rheinland-Pfalz  
im August 2021

# **Curriculum „Kultursensibler Unterricht in der Erwachsenenbildung“**

## **Vorwort**

Die zentrale Philosophie der Durchführung des Lehrgangs liegt in der Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden mit der Zuspitzung der Einzelthemen auf den konkreten Einsatz dieser Kompetenzen in der Praxis. Der Umfang des jeweils notwendigen theoretischen Inputs wird im Vorfeld mit Blick auf die vorhandenen Ressourcen der Teilnehmenden evaluiert und daran anschließend gemeinsam über Fragen und Gespräche erarbeitet. Daraufhin erfolgen praktische Übungen, die den Transfer des Gelernten in die konkrete Praxis anvisieren. Die Zielgruppen sollen sich komplexes aber auch spezifisches Handlungswissen aneignen, ihren eigenen Entwicklungsprozess führen und reflektieren sowie in den Übungen für sich selbst nachweisen. Die Seminarleitung beobachtet diese Entwicklungsprozesse, weist auf blinde Flecken hin und motiviert zur kritischen Eigenanalyse.

Der gesamte Lehrgang wird mittels eines reflexiven Lehransatzes durchgeführt, der auf Handlungs- und Erfahrungsorientierung basiert.

Wie ein roter Faden sollen sich die im Themenblock 3. „Didaktik des Handlungsorientierten Unterrichts“ bearbeiteten Aspekte „Was“ und „Wie“ in der Umsetzung der Lehrinhalte durch die Leitungsperson widerspiegeln.

Auf methodischer Ebene abwechslungsreich und zugleich zielgruppenorientiert werden die Inhalte des Lehrgangs mit den Teilnehmenden auf partizipative Weise behandelt. Je nach Situation, Teilnehmendenzusammensetzung, Vorwissen und vorhandenen Ressourcen entscheidet die Leitungsperson, ob bei der Kommunikation über die Kursinhalte ein konstruktiver, kollaborativer, fragenbasierter oder integrativer Ansatz gewählt wird.

Im Laufe des sechsten Teilbereichs „Sozialisation des Lernens – Bedeutung für kultursensiblen Unterricht“ wird zudem in die Methode des kollegialen Coachings nach dem Vorbild der kollegialen Fallberatung eingeführt. Dies soll zum einen die Teilnehmenden für die Methode sensibilisieren, zum anderen auch betonen, dass dieses Instrument von den Teilnehmenden im Laufe der Qualifizierung, aber auch in ihren jeweiligen beruflichen Realitäten und Kontexten angewandt werden kann. So kann sichergestellt werden, dass die theoretische Basis stets mit realitätsnahen Szenarien der Teilnehmenden verknüpft werden kann. Das Curriculum ermutigt die durchführenden Träger, das kollegiale Coaching sowohl als Instrument im Verlauf einzusetzen als auch es über die Teilnehmenden in die berufliche Praxis zu tragen, auch im Kontext der Sprachmittlung und der Didaktik derselben.

Zur Dokumentation ihrer Erkenntnisse, ihrer Reflexionen und somit auch der Nachweis ihres Kompetenzgewinns wird den Teilnehmenden zu Beginn des Kurses ein

sogenanntes Lerntagebuch an die Hand gegeben. Dies kann ein schlichtes Notizbuch in der Größe DIN A4 (blanko) sein, das die Teilnehmenden durch den Kurs begleitet und das ihnen als gedankliche Stütze und zum Nachvollziehen inhaltlicher wie persönlicher Perspektiven und Entwicklungen dient.

Als zu entwickelnde Kernkompetenz des Lehrgangs gilt die kompetente Durchführung von kultursensiblen Unterricht in der Erwachsenenbildung bzw. eine kultursensible Begleitung von Sprachmittelnden durch die Sprachpatinnen und Sprachpaten. Eine aus der Sicht des Curriculums kompetente Durchführung von kultursensiblen Unterricht in der Erwachsenenbildung findet dann statt,

- wenn erwachsenengerechter Unterricht durchgeführt wird und die Zielgruppe Verantwortung für die individuellen Lernprozesse übernehmen kann
- wenn der Unterricht handlungsorientiert durchgeführt wird und alle Beteiligten in allen Prozessen involviert sind
- wenn die Teilnehmenden angeleitet werden, interkulturelle Perspektiven zu identifizieren, zu analysieren und aus diesen heraus die Welt zu sehen und zu analysieren
- wenn die Teilnehmenden für Sprache und Kommunikation sensibilisiert werden und sie die Querverbindungen zu Kultursensibilität erleben können
- wenn die Teilnehmenden zu Bildung von Erkenntnissen ermutigt werden und sie diese in Zusammenhang mit kultursensiblen Unterricht und Bildungskontexten bringen können
- wenn der Unterricht so gestaltet wird, dass Kompetenzentwicklung und Reflexionsvermögen sichtbar und nachweisbar entwickelt werden

Diese Ziele strebt dieses Lehrgangs „Kultursensibler Unterricht in der Erwachsenenbildung“ an.

## **Inhalt**

### **CURRICULUM „KULTURSENSIBLER UNTERRICHT IN DER ERWACHSENENBILDUNG“**

|  |          |
|--|----------|
|  | <b>1</b> |
| Vorwort  | 1        |
| Inhalt   | 3        |
| 1. Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen (4 UE)                           | 4        |
| 2. Wie Erwachsene lernen (können) – Lerntechniken (4 UE)                       | 13       |
| 3. Didaktik des handlungsorientierten Unterrichts (4 UE)                       | 29       |
| 4. Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung (10 UE)               | 41       |
| 5. Sprache – Bedeutung für die Kommunikation (6 UE)                            | 70       |
| 6. Sozialisation des Lernens – Bedeutung für kultursensiblen Unterricht (4 UE) | 89       |
| 7. Zusammenführung der Erkenntnisse – Abschlussrollenspiel/Fokustheater (3 UE) | 97       |
| 8. Evaluation und Abschluss (1 UE)   | 106      |
| Anhang (Grafikübersicht)   |          |

## 1. Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen (4 UE)

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten   | Materialien und Hinweise  |
|--------------|---|---|
| 30 min       | <p>Begrüßung und erstes Kennenlernen</p> <p>Begrüßung der Teilnehmenden der Qualifizierung durch die Leitungsperson.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, sich vorzustellen und dabei folgende Punkte/Fragen zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Namen</li><li>▪ Hintergrund der Teilnahme – Sprachpatin oder Sprachpate und/oder Lehrperson?</li><li>▪ Was habe ich heute schon Neues gelernt oder erfahren? Z. B. dass der Kaffee im Veranstaltungsraum gut schmeckt, dass Busse pünktlicher fahren als man denkt o. ä.</li></ul> | <p>Namensschilder</p> <p>Flipchart oder Power-PointPräsentation (PPP)</p>           |
| 15 min       | <p>Vorstellung des Qualifizierungsprogramms</p> <p>Die Leitungsperson stellt in einem kurzen Überblick die Inhalte und vorgesehene Reihenfolge ihrer Behandlung vor und visualisiert diese (Flipchart, PPP o. ä.). Beantwortung von möglichen Rückfragen.</p>   | <p>Laptop/Beamer oder Flipchart/Tafel/Whiteboard zum Präsentieren des Programms</p> |
| 30 min       | <p>„Das lern‘ ich doch nie!“ – Oder eben doch? Zu Lernprozessen im menschlichen Gehirn</p> <p>Diese thematische Einheit soll in Form eines Lehr-Lern-Gesprächs einerseits zur Reflexion der eigenen Perspektive anregen und zugleich die bisherigen Vorkenntnisse auf kognitiver Ebene anreichern.</p>  |   |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Als zentrale Fragen sollen behandelt werden, wann wir (als Erwachsene) lernen und wie sich diese Lernprozesse von denen von Kindern und Jugendlichen unterscheiden.

Wann lernen wir eigentlich?

Input

Neurobiologische Perspektive (Aufbau von Neuronenpopulationen im Cortex)

Stoffwechselprozesse im Gehirn sowie die Wirkungsweise der Botenstoffe

Lernen heißt: Neuronale Netze verändern sich

Lernen als Konstruktionsprozess im Gehirn

Bedeutung von Vorwissen und Bedeutungskontext

Emotional positives Konnotieren des zu Lernenden/Gelernten

Motivation, zu lernen (wird vertieft im zweiten Themenblock)

Präsentationsmittel

Gesprächsimpuls

Anknüpfend an die Vorstellungsrunde, in der die Teilnehmenden genannt haben, was sie heute gelernt haben, soll in der folgenden Gesprächsrunde ein Austausch darüber stattfinden, wie die Teilnehmenden den jeweiligen Moment des Lernens, den sie geschildert hatten, einschätzen:

Welche Assoziationen haben die Teilnehmenden, wenn sie an ihre Lernsituation denken?

Welche Anknüpfungspunkte können zu dem eben Gehörten hergestellt werden?

Wie bewusst war bzw. sind solche Lernmomente?

Was ist beim Lernen von Erwachsenen anders als bei Kindern und Jugendlichen?

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Die Teilnehmenden werden gebeten, zu überlegen, welche Perspektiven bis (Vor)Urteile es zum Thema Lernen bei Kindern und Jugendlichen im Vergleich zum Lernen von Erwachsenen gibt → Beispiel: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“

Die genannten Punkte werden gesammelt und notiert.

Moderationskarten/  
Flipchart/Whiteboard

Input bzw. Anknüpfung an die von den Teilnehmenden genannten Aussagen

Kinder

- Besitzen mit zehn Jahren doppelt so viele Synapsen wie erwachsene Menschen, so dass sie eine große Anpassungs- und Lernfähigkeit des Gehirns besitzen. Später halbiert sich die Zahl der Synapsen.
- Die Bereiche und Verbindungen im Gehirn, die als Kind nicht oder nur wenig genutzt wurden, werden ab dem zehnten Lebensjahr wieder abgebaut. Die Struktur des Gehirns verändert sich daher mit dem Eintritt ins Teenageralter nochmals grundlegend.

Jugendliche

- Nach den ersten zehn Lebensjahren, in denen das Lernen schneller voranging, verlangt es mehr Anstrengung vom Gehirn → die relevanten Synapsen wurden in der früheren Kindheit grob festgelegt und ganz neue Verbindungen werden nun seltener hergestellt. So fällt das Lernen in Bereichen, die schon als Kind aktiviert wurden, leichter.
- Um im Jugend- und Erwachsenenalter erfolgreich lernen zu können, ist es vorteilhaft, wenn in der Kindheit begriffen wurde, wie man sich selbst etwas aneignet: Grundlagen hierfür sind selbständige Planung und Überprüfung des individuellen Lernprozesses sowie das Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Erwachsene

- Erwachsene lernen anders als Kinder und Jugendliche, nicht schlechter.
- Erwachsene möchten stärker den Sinn hinter dem Lernstoff verstehen, während Kinder Dinge ausprobieren und nebenbei lernen – für sie kommt ein Schritt nach dem anderen, während Erwachsene auch mal einen Lernschritt überspringen oder im Lernprozess stagnieren.
- Übung macht den Meister – nur so festigen sich Synapsen im Gehirn und lassen sich schneller abrufen. Denn auch im Erwachsenenalter eliminiert das Gehirn unnötige Synapsen und verstärkt die häufig benutzten, es entstehen auch im hohen Alter noch neue Verbindungen (Neuroplastizität)
- Das Gehirn kann wie ein Muskel trainiert werden – mit zunehmendem Alter dauert die Neuvernetzung nur immer etwas länger, denn alles was Erwachsene nun neu lernen, bedeutet ein „Verlernen“ und Uminterpretieren von bereits vorhandenen Kenntnissen.
- Das Gehirn ist somit ein bis ins Alter flexibles, anpassungsfähiges, vor allem aber trainierbares und lernfähiges Organ.

45 min

„Dieser Weg wird kein leichter sein?“ Reflexion der eigenen Bildungsbiographie

Für die Einschätzung von anderen Lernenden und für das eigene künftige Lernen ist zentral, sich über die eigene Bildungsbiographie im Klaren zu sein. Die Leitungsperson bittet die Teilnehmenden, sich 10-15 min Zeit zu nehmen, um sich über die eigene Biographie des Lernens und des Besuchs von Bildungsinstitutionen Gedanken zu machen und diese in Form eines Zeitstrahls von der Geburt bis heute zu verschriftlichen.

Weißer DinA3-Blätter oder Lerntagebuch (z. B. DinA4-Notizbuch/Kladde, blanko) Stifte



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Wichtig ist, dass alle Teilnehmenden sich Notizen machen bzw. diesen Zeitstrahl mit Bildungsereignissen (Schulbesuch, außerschulisches Lernen usw.) füllen – die Form bleibt den Teilnehmenden überlassen (schreiben in Textform, verfassen von Stichpunkten, zeichnen von Ereignissen usw.).

Präsentationsmittel für beispielhafte Bildungsbiographie

Die Lehrperson zeigt eine beispielhafte Bildungsbiographie.

Nach der Einzelarbeit finden sich Zweiergruppen und tauschen sich 10-15 min über ihre Biographien aus sowie darüber, wie es ihnen im Abbildungsprozess ergangen ist.

Abschließend werden im Plenum gemeinsam zentrale Punkte zu folgenden Fragen gesammelt und notiert:

Moderationskarten/  
Flipchart/Whiteboard

- Was ist aufgefallen an Gemeinsamkeiten der Bildungsbiographien?
- Welche Unterschiede an Bildungswegen haben die Teilnehmenden feststellen können?

An dieser Stelle soll die Diversität von Bildungswegen, von organisiertem Lehren und spontanem Lernen außerhalb von Bildungsorganisationen herausgearbeitet werden und die unterschiedlichen Bildungswege und -aktivitäten gewürdigt werden.

45 min

„Wie ich lerne, bestimme ich!“ Zu Lernkontexten von Erwachsenen

Anknüpfend an die Reflexion der individuellen Bildungsbiographien soll ein Überblick über Lernkontexte von Erwachsenen gegeben werden, wobei folgende Inhalte im Fokus stehen:

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

- Formen der Erwachsenenbildung
  - Sammlung und Dokumentation, welche Formen bzw. Institutionen in der Erwachsenenbildung die Teilnehmenden kennen mit entsprechender Ergänzung durch die Leitungsperson, dazu gehören unter anderem:
    - Formalisierungsgrad: Formale, nichtformale, informelle Bildung
    - Tertiär- und Quartärbereich
- Spezifika Erwachsenenbildung/Weiterbildung
  - In Kleingruppen (Murmelgruppen) besprechen die Teilnehmenden, was für sie wichtig ist bzw. welche Merkmale in der Erwachsenenbildung sie kennen.
  - Im Plenum werden die Punkte gesammelt und durch die Leitungsperson sortiert und kategorisiert. Wichtige Punkte, die angesprochen werden sollten, sind:
    - Relevanz für die individuelle Person – das Angebot muss an den realen Bedürfnissen der Personen ansetzen.
    - Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, sich einzubringen und ihre Interessen einzubringen (Partizipation).
    - Erwachsene greifen für ihre Lernprozesse auf Vorkenntnisse und Erfahrungen zurück und verknüpfen diese mit neu erworbenem Wissen.
    - Die Teilnahme muss sich für die Teilnehmenden in deren subjektiven Erleben lohnen.
    - Die Herstellung eines Bezugs zur Praxis wird einbezogen.

**Materialien und Hin-  
weise**

Moderationskarten/  
Flipchart/Whiteboard

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

- Angebote sind thematisch und zeitlich begrenzt und finden an einem bestimmten Ort statt.
- Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Angebote abzulehnen (Freiwilligkeit).
- An dieser Stelle den Hinweis darauf geben, dass Ziele und Motivation eine große Rolle für Lernprozesse spielen – diese werden im nächsten Themenblock behandelt.

Nachdem in der Einheit zu Lernprozessen im menschlichen Gehirn die Fragen besprochen wurden, wann wir lernen und wie sich unser Lernen von dem von Kindern und Jugendlichen unterscheidet, wird nun die Frage beleuchtet, wie Lernen bei Erwachsenen in der Regel betrachtet wird bzw. abläuft – der Fokus liegt auf Selbstbestimmtem Lernen:

Lerntagebuch

- Rückbezug zu Bildungsbiographien mit der Frage: Wann hat sich Lernen gut angefühlt, welchen Anteil hat der Grad der Selbstbestimmtheit hierfür eingenommen?
- Im Folgenden werden gemeinsam Vor- und Nachteile selbstbestimmten/selbstgesteuerten Lernens im Vergleich zu fremdbestimmtem Lernen gesammelt, wobei die Teilnehmenden immer für sich mitdenken, welche Form des Lernens (und evtl. auch des Lehrens) ihnen sinnvoll erscheint und für sie gewinnbringend war und ist. Diese Erkenntnisse werden im Lerntagebuch notiert.
- Lernende bestimmen was sie wann, wo, wie und mit wem zusammen lernen → Lernziel und Lerngegenstand werden selbständig festgelegt (ggf. auch ohne einen traditionellen Lehrplan zu berücksichtigen).

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

- Grad der Freiheit in der Wahl der Themen und ihrer Bearbeitung unterschiedlich hoch je nach Kontext (Schule, Erwachsenenbildung usw.).
- Ziel: Lernende sollen ihre Lernziele selbst festlegen können und somit ihren individuellen Interessen sowie ihrem eigenen Lernrhythmus folgen.
- Hohes Maß an Autonomie möglich aber auch erforderlich.

Eventuell bereits hier ein Ausblick darauf geben, welche Aufgaben die lehrende Person beim Selbstbestimmten Lernen hat:

- „Vermitteln zwischen Interessen der Lernenden und Lernanforderungen
- Hinweisen auf Bezüge zu den Erfahrungen der Teilnehmenden und auf die Aspekte und Systematik der Lerngegenstände
- Unterstützen beim Klären der Lernziele
- Unterstützen bei der Auswahl der Lerninhalte
- Hinweisen auf mögliche Methoden der Aneignung
- Bereitstellen von Lernmitteln (Literatur, Medien, Materialien)
- Hinweisen auf Bearbeitungsmöglichkeiten
- Beachten von Gruppen- und Kommunikationsstrukturen
- Sichern eines vertrauensvollen und angenehmen Lernklimas
- Sichern der Lernfortschritte
- Klären der Lernzeiten und Lernorte
- Unterstützen beim Erstellen eines Arbeitsplans“

Quelle: [https://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2002/faulstich02\\_02.pdf](https://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2002/faulstich02_02.pdf),  
09.07.2021

**Dauer in  
min**

15 min

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks

Zum Abschluss des Themenblocks zu Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen resümiert die Leitungsperson in Kürze die behandelten Inhalte und bittet anschließend die Teilnehmenden, sich für einige Minuten auf sich zu konzentrieren und in ihr Lerntagebuch Notizen zur folgenden Frage zu machen:

- Welche drei Erkenntnisse habe ich heute gewonnen, was habe ich heute gelernt – über mich und über das Lernen von Erwachsenen?

In einer Abschlussrunde können die Personen eine kurze Rückmeldung zu ihrem Befinden nach dem ersten Themenblock abgeben, anschließend wird dieser von der Leitungsperson beendet.

**Materialien und Hinweise**

Lerntagebuch

## 2. Wie Erwachsene lernen (können) – Lerntechniken (4 UE)

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>                                       |
|---------------------|--|---|
| 10 Min              | Begrüßung zum zweiten Kursbereich und kleiner Überblick über die Inhalte (mentaler Appetizer)<br><br>„Warum überhaupt?“ Die Motivation zum Lernen  |   |
| 20 Min              | Übungsidee/Aktivität<br>Die Teilnehmer/Teilnehmenden gestalten eine gemeinsame Buzzwordsammlung zu der Frage → Warum soll ich noch was/das lernen (Individualebene)? Was genau motiviert(e) Menschen etwas (Neues) zu lernen (Kollektivebene)?<br><br>Danach wird die noch unsortierte Sammlung von der Leitungsperson in drei (noch nicht benannte) Kategorien eingeordnet. (Überleben – reward/punishment – intrinsische Motivation)<br>Anschließend wird die Frage gestellt, warum die Begriffe so geordnet wurden und wie die einzelnen Überschriften der Säulen heißen könnten. | Flipchart oder Whiteboard<br>Moderationskarten<br><br>evtl. Stellwand |
| 10 Min              | Input zur Motivation beim Lernen <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Stufen der menschlichen Motivation: Überleben → Belohnung/Bestrafung → intrinsische Motivation</li><br/><li>▪ Elemente der intrinsischen Motivation beim Menschen</li></ul><br>Autonomie: Man besitzt die absolute Freiheit und die Kontrolle über Entscheidungen und über die eigenen Belohnungen  | PPP der Inhalte   |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b> |
|---------------------|---|---------------------------------|
|                     | <p>Expertise/Können: Es kann sehr motivierend sein, ein bestimmtes Thema oder Fähigkeit, das/die einem persönlich sehr am Herzen liegt, in näherer oder fernerer Zukunft sehr gut zu beherrschen und auch ein Bewusstsein darüber zu haben</p> <p>Zweck/Beitrag: Mit der entwickelten Expertise kann man wiederum andere Menschen unterstützen, man kann durch die entwickelte Fähigkeit mehr als nur seinen eigenen Zweck erfüllen</p>   |                                 |
| 15 Min              | <p>Input/gemeinsames Erarbeiten: Das Mindset einer lernenden Person</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Mindset eines erwachsenen Lerner/einer erwachsenen Lernerin</li> </ul> <p>selbstgesteuertes Lernen</p> <p>Nachteile des traditionellen Lernens bzw. der traditionellen Lernformen (psychologisch einschränkend, one-size-fits-all, Angst als Motivator, eingeschränkte Kreativität, Konditionierung eines bestimmten Ansatzes)</p> <p>stattdessen kann man ein solches Mindset entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es gibt keine Grenzen, man kann theoretisch alles lernen</li> <li>▪ Man kann über Methoden, Inhalte, Geschwindigkeit, Schwierigkeitsgrad, Perspektive und Tiefe selbst entscheiden</li> <li>▪ Der lernende Erwachsene kann nur durch die eigene Motivation und Disziplin eingeschränkt werden</li> <li>▪ Mit den entwickelten Fähigkeiten kann man sein Umfeld unterstützen</li> <li>▪ Nach Vorbildern und Mentorinnen/Mentoren suchen und von ihnen lernen</li> </ul> |                                 |

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise                       |
|--------------|--|--|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Man braucht die Courage, um zuzugeben, dass man etwas nicht weiß/kann</li> <li>▪ Vermeidung von „negative self-talk“</li> </ul> <p>Die notwendige Geisteshaltung für erfolgreiches Lernen hat mindestens drei zentrale Elemente und Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstvertrauen</li> <li>▪ Selbst-Management (Organisation von Zeit, Ressourcen, Werkzeugen und Kommunikation)</li> <li>▪ dann (und erst dann) beginnt das eigentliche Lernen</li> </ul> <p>Ziel: Motivationsbefriedigung<br/>„Wo stehe ich und wo will ich hin?“ Über den Weg des Lernens</p> <p>Das Feld oder das Konzept, das gelernt werden möchte, braucht eine „Landkarte“, um sich (und andere) zu orientieren.</p> |  |
| 13 Min       | <p>Übungsidee</p> <p>Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen zusammen und sollen gemeinsam eine Landkarte zu einem Lernthema (selbst gewählt oder durch die Seminarleitung vorgegeben) anfertigen/zeichnen. Sie sind in der Gestaltung frei, es sollten sich aber diese Elemente auf der Karte wiederfinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausgangspunkte und Trigger des Lernens</li> <li>▪ Ein Blick über die Wolken und auf die Punkte bis dahin (Endziel und Meilensteine)</li> <li>▪ Was hilft und unterstützt bei diesem Unterfangen?</li> </ul>  | <p>DinA3-Blätter, Stifte</p> <p>Stellwände</p> |



| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise   |
|--------------|--|--|
| 12 Min       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Was sind mögliche Hindernisse und Herausforderungen?</li> </ul> <p>Übungsidee</p> <p>In einer zweiten kurzen Übung sollen die Teilnehmenden individuell oder im Tandem einen für sie perfekten Lernort mit lernvorteilhafter Atmosphäre zeichnen oder beschreiben. Es kann eine beispielhafte Vorstellung erfolgen. Die Leitungsperson fertigt gleichfalls einen (möglichst lernvorteilhaften) Lernort an und präsentiert diesen mit angeschlossenen Erläuterungen.</p>   | <p>DinA4-Blätter oder Eintragung im Lerntagebuch</p> <p>Whiteboard/Tafel</p> |
| 5 Min        | <p>Input: Was fördert eine gute Lernatmosphäre?</p> <p>intern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ richtiger Umgang mit der eigenen Unzufriedenheit (Langeweile, „negativity bias“, langes Grübeln, hedonistische Anpassung)</li> <li>▪ kritische Betrachtung der internen Ablenkungstrigger (welches Gefühl löst die Ablenkung aus, wann genau/in welcher Situation wird die Ablenkung ausgelöst, welche Gefühle werden durch die Ablenkung ausgelöst?)</li> <li>▪ Aufgaben selbst interessant machen/gestalten</li> </ul> <p>extern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ aktives Zeitmanagement</li> <li>▪ Kommunikation über dieses Zeitmanagement</li> <li>▪ Kontrolle über externe Ablenkungstrigger</li> <li>▪ Unterbrechungen einschränken oder vermeiden</li> <li>▪ Organisation des eigenen Lernorts</li> </ul> | <p>PPP/Flipchart + Stifte</p>  |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>        |
|---------------------|--|--|
| 10 Min              | <p data-bbox="405 320 831 352">Idee für eine Abschlussübung</p> <p data-bbox="405 403 1568 651">Die Leitungsperson zeigt ein Bild von einem leeren Körper und die Teilnehmenden sollen aus den Erkenntnissen des Tages die „perfekte lernende Person“ zusammenfügen. Was braucht die lernende erwachsene Person, um erfolgreich und nachhaltig zu lernen? Was muss im Kopf sein? Was in den Händen? Was im Umfeld des Körpers? Die Teilnehmenden geben Beiträge und die Leitungsperson füllt nach und nach den Körper.</p>                     | Plakat/Zeichnung eines Körpers, Stifte |
| 5 Min               | <p data-bbox="405 746 607 778">Lerntagebuch</p> <p data-bbox="405 786 1568 951">In einem letzten Schritt können die Teilnehmenden ihre persönliche Top 3/5-Elemente für sich in ihrem Lerntagebuch eintragen → Was hilft mir, um eine lernpositive Geisteshaltung zu haben/entwickeln?<br/>„Ich will ja, aber wie?“ Über Methoden des Lernens</p>  | Lerntagebuch                           |
| 20 Min              | <p data-bbox="405 1002 584 1034">Übungsidee</p> <p data-bbox="405 1042 1568 1161">Gemeinsame Reflexionsübung mit Blick auf die eigene Bildungsbiografie bzw. auf Ausschnitte daraus, auch um Anfangsstatus und möglicher Zustand nach Kompetenzentwicklung besser abgleichen und Unterschiede herausarbeiten zu können.</p> <p data-bbox="405 1217 1568 1331">Zudem sollte zu Beginn des Kursteils erste Antworten auf diese Fragen gefunden werden (Input für das Lerntagebuch): Welche Methode passt zu mir? Welche Methode passt nicht?</p> | Lerntagebuch                           |

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten   | Materialien und Hinweise   |
|--------------|---|--|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie habe ich bisher was gelernt?</li> <li>▪ Was hat gut funktioniert und warum?</li> <li>▪ Was hat mich unterstützt, was hat mich behindert?</li> </ul> <p>Die Teilnehmer können diese Fragen zunächst in ihrem Lerntagebuch individuell bearbeiten, danach können Positiv- und Negativbeispiele im Plenum vorgestellt werden. (Visualisierung durch die Leitungsperson)</p> <p>Hier geht es nicht um pauschale Angaben, welche Lernmethoden zu bevorzugen sind, sondern es soll hier eine Sammlung der individuellen Erfahrungen erstellt werden. Manche Teilnehmenden werden sich in den Angaben der anderen wiederfinden, manche mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht. Dies gilt es auch durch die Leitungsperson deutlich zu machen. Auch beim Ausprobieren der unten aufgeführten Lernmethoden gibt es kein richtig oder falsch, sondern ein individuell passend oder unpassend.</p> <p>„Gibt es etwa noch was anderes als Auswendiglernen?“ Labor der Lerntechniken</p> | <p>Whiteboard/Flipchart/Tafel</p>  |
| 10 Min       | <p>Die unterschiedlichen Lernmethoden werden mittels Bilder/Zeichnungen und einer kleinen Information kurz vorgestellt.</p>   | <p>Bilder/Zeichnungen der Methoden</p>   |
| 30 Min       | <p>Übungsidee</p> <p>Die Teilnehmenden können individuell entscheiden, welche Methoden sie neugierig gemacht haben. Die Methoden werden mit Anleitungen und kleinen Beispielen im Raum verteilt und die Teilnehmenden können sich gemäß ihren Präferenzen den Methoden zuordnen und diese kurz studieren.</p>   | <p>Moderationskarten mit den Aufgabenstellungen und Kurzbeschreibungen der Lernmethode</p> |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|---|---|
| 30 Min              | <p>Jede teilnehmende Person macht sich mit zwei Methoden (ca. 10 Minuten pro Methode) vertraut.</p> <p>Nach dieser Arbeitsphase werden die bearbeiteten Methoden von einer Patin/einem Paten präsentiert. Sie berichten zudem, ob sie sich vorstellen können, damit zu arbeiten und bei welchem Lerninhalt sie die Methode wie unterstützen kann (Blick auf die individuelle Perspektive) und ob/wie sie sich vorstellen können, diese Methode(n) in ihrem professionellen Umfeld zu nutzen. Die Leitungsperson kann die Ergebnisse dokumentieren. Sollte sich keine Patin/kein Pate für eine Methode finden, übernimmt die Leitungsperson die Kurzvorstellung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assoziationen</li> </ul> <p>Assoziationen eignen sich gut um Wörter und Vokabeln zu lernen und sich diese langfristig merken zu können. Hier teilt man sich das Wort in kleine Teile auf und verknüpft diese Teile (entweder das Aussehen der Teile oder die Klangmuster) mit Bildern. Die Bilder sind dann aber wieder hochindividuell und lassen sich schwerlich für alle Menschen reproduzieren, da sie mit individuellen Gefühlen, Erfahrungen und Ableitungen am besten funktionieren.</p> <p>Hier einige Beispiele:</p> <p>למצוא: (in Umschrift „lim'tzo“) ist Hebräisch für „finden“ → Assoziation: Wo finde ich den Löwen? → im Zoo</p> <p>לבכות: (in Umschrift: „livkot“) ist Hebräisch für „weinen“ → Assoziation: Was mache ich, wenn ich Cottbus verlasse (to leave)? → weinen</p> | <p>Dokumentation auf Whiteboard/Flipchart</p> <p>Wörterliste mit Wörtern aus einer Fremdsprache</p> |

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Übungsidee: Die Teilnehmenden erhalten eine kurze Liste von Wörtern aus einer Fremdsprache (eine Sprache, die für alle Teilnehmenden unbekannt ist) und versuchen sich diese über individuelle Assoziationen zu merken.

- Feynman-Technik

Die Feynman-Technik wurde nach dem Physiker und Nobelpreisträger Richard Feynman benannt, der auch der „große Erklärer“ genannt wird. Hier geht es darum, sich selbst Fragen zu stellen und sich selbst (oder auch anderen) die Erklärungen für diese Fragen zu liefern. Die Methode arbeitet in fünf Schritten:

Sich ein Thema/eine Fragestellung suchen:

Ein Thema wählen, das man untersuchen/erklären/hinterfragen möchte.

Aufschreiben einer eigenen Erklärung in einfachen und klaren Worten:

Hier wird nun eine einfache, aber trotzdem akkurate Erklärung produziert, die einer Person, die nichts über das Thema weiß, dieses erklärt. Hier wird dann deutlich, wo die blinden Flecken liegen und wo die Erklärungen (und damit das damit verbundene Hintergrundwissen) unzureichend sind.

Identifizieren und bearbeiten der blinden Flecken:

Wenn man in der Lage ist, Informationen zu analysieren und auf eine einfache und verständliche Ebene herunterzubrechen, zeigt man Wissen und Verständnis bezüglich des Konzepts oder des Themas.

Wenn es nicht gelungen ist, eine einfache und korrekte Erklärung zu liefern, gilt es nun genau die Punkte zu identifizieren, bei denen man Lücken aufweist. Hier sollte man dann seine fehlende Expertise auffüllen.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Nutzung einer Analogie:

Dieser Schritt ist eine Erweiterung vom dritten Punkt. Nun wird versucht das Konzept mittels einer Analogie sicht- und begreifbar zu machen. Nur ein tiefes Verständnis des Konzeptes oder des Themas erlaubt es, solche (passenden) Analogien aufzustellen. Falls dies nicht gelingt, geht man zurück zum vorherigen Schritt und arbeitet an den blinden Flecken.

Diese Technik erlaubt es recht zügig festzustellen, was man weiß/kann oder was nicht. Es zeigt offen die Grenzen des eigenen Wissens und Könnens, erweitert diese aber im Prozess.

Übungsidee: Die Teilnehmenden können aus einigen Konzepten/Fragestellungen eine auswählen und versuchen diese ihren Gruppenpartnerinnen und -partner mit der Feynman-Technik zu erklären. (Beispiele vorzugsweise aus dem Bereich des (sozialen) Dolmetschens/der Sprachmittlung oder der Erwachsenenbildung).

Sammlung der Frage-  
stellungen auf einem  
Whiteboard/Flipchart

- **SQ3R-Methode**

Eine Methode, um sich Bücher und Texte zu erschließen und die individuell relevanten Inhalte zu filtern. Die SQ3R-Methode ist eine Systematik, wie man einen Text geplant angehen kann. Die Buchstaben/Zahlen stehen für fünf Phasen, in denen sich man mit dem Text beschäftigt:

Survey, Question, Read, Recite, Review

Survey: Einen Überblick gewinnen, einführende Informationen sammeln und Ziele formulieren.

Question: Das, was gelesen werden soll, bestimmen und die Überschriften, Unterüberschriften und Kapitel in eigene persönliche Fragen umformulieren, die man

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

durch die Lektüre beantwortet haben möchte. Durch S und Q wird das eigentliche Lesen vorbereitet.

**Read:** Gründliches und strukturiertes Lesen mit dem Ziel das Thema/das Konzept vollumfänglich zu verstehen und die vorab formulierten Fragen zu beantworten.

**Recite:** Weitere Schritt in der Informationsverarbeitung, Wiedergabe der Inhalte in eigenen Worten (mündlich oder schriftlich), Identifizieren von Verbindungen zu Vorwissen, Inhalte individualisieren und persönlich bedeutungsvoll gestalten.

**Review:** Nach einer gewissen Zeit das Gelesene, Erschlossene und Beantwortete mit den Fragen noch einmal studieren und memorisieren, Mind-Maps erstellen, Extrahieren und Wiederholen von relevanten Informationen (z. B. Karteikarten → siehe „spaced repetition“).

Übungsidee: Die Teilnehmenden erhalten einen kurzen Text über ein Thema (z. B. aus dem Bereich des (sozialen) Dolmetschens oder der Erwachsenenbildung und wenden dann beim Lesen die SQ3R-Methode an.

Exemplare des Beispieltexts

- Spaced repetition

Bei der spaced-repetition-Methode geht es um ein verteiltes Lernen, Üben und Wiederholen. Sie stärkt das Gehirn darin, Informationen schnell und korrekt im Bedarfsfall wieder abzurufen. Informationen werden dabei nicht in einer großen Masse in einer kurzen Periode wiederholt („cramming“), sondern über einen möglichst langen Zeitraum in kleineren Happen bearbeitet und eingeübt. Es werden hier auch bewusst Pausen in die Lernperiode eingebaut, um dem Gehirn die Möglichkeit zu geben, sich zu erholen und die Informationen zu verarbeiten. So werden die Informationen vom Kurzzeit- ins Langzeitgedächtnis transferiert. Man

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>                 |
|---------------------|--|---|
|                     | kann sich einen solchen Plan mit den entsprechenden Zeitabschnitten selbst aufstellen oder auf Apps und Softwares zurückgreifen (z. B. Anki oder Memrise).   |   |
|                     | <p>Übungsmöglichkeit 1<br/>Einen Wochenplan für ein bestimmtes Lernthema aufstellen</p>  | Weißes Papier und<br>Stifte                     |
|                     | <p>Übungsmöglichkeit 2<br/>Informationen aus diesem Kurs über Anki beispielhaft lernen (digitale Endgeräte nötig)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cornell notes</li> </ul> <p>Cornell notes sind eine Methode sich Notizen zu machen. Der zu lernende Input kann die lernende Person mündlich oder schriftlich erreichen. Es geht hier sowohl um die Organisation des Inputs als auch um die individuelle Verarbeitung des Inputs und der Inhalte.<br/>Cornells werden handschriftlich erledigt. Hierfür sollte man das Blatt in drei Teile aufteilen:<br/>Eine große Spalte (auf den rechten zwei Dritteln der Breite) mit der Überschrift „Notizen“, einer schmalen Spalte auf dem linken Drittel mit der Überschrift „Schlüsselbegriffe“ und einer schmalen Zeile am Ende des Blattes, die über die gesamte Breite reicht. Sie trägt den Namen „Zusammenfassung“. Danach wird der Input konsumiert und alle relevanten Informationen (welche und in welcher Form ist komplett dem Individuum überlassen) in der Spalte „Notizen“ notiert. Auf der „Schlüsselbegriffe“-Seite werden dann die Notizen sortiert und organisiert, dort wird die Essenz der Notizen vermerkt. Abschließend wird versucht in der „Zusammenfassung“ die Inhalte so kurz und prägnant wie möglich festzuhalten. Im</p> | Digitale Endgeräte mit<br>spaced-repetition-App |



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

weiteren Verlauf erlaubt ein Blick auf die „Schlüsselbegriffe“ und auf die „Zusammenfassung“ eine organisierte Wiederholung der zentralen Inhalte.

Übungsidee: Die Teilnehmenden erhalten einen kurzen Text über ein Thema (z. B. aus dem Bereich des (sozialen) Dolmetschens oder der Erwachsenenbildung und fertigen dann parallel dazu eine kurze Cornell-note an.

Exemplare des Bei-  
spieltex-  
ts

- Problem-basiertes Lernen

Das problem-basierte Lernen ist ein integrativer Ansatz, in dem ein zu lösendes Problem am Anfang des Prozesses steht. Ab diesem Zeitpunkt versucht die lernende Person das Problem zu durchdringen und ein tiefgehendes Verständnis für die Situation zu entwickeln. Sie stellt fest, was sie bereits über das Problem weiß und welches Wissen und Ressourcen noch notwendig sind, um eine Lösung herbeizuführen. Man könnte den Prozess in die folgenden Schritte aufteilen:

1. Klare Definition des Problems
2. Sammlung des bereits vorhandenen Wissens (individuell oder in der Gruppe)
3. Auflistung der möglichen Lösungen mit einer Einschätzung, welche in der Realität am besten funktionieren würde
4. Aufteilung der Lösungsschritte (z. B. auf einem Zeitstrahl)
5. Identifikation der Wissens- und Ressourcenlücken und einer Strategie zur Informationsbeschaffung (hier z. B. durch eigene Recherche oder durch Konsultation der Leitungsperson)

Diese Methode eignet sich insbesondere in einem Gruppensetting. Man kann eine reale oder realitätsnahe Fragestellung vorstellen, dann beginnen die lern-

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

den Personen in Gruppen gemeinsam unter Aktivierung ihres Vorwissens und ihren Ressourcen das Problem zu bearbeiten und zu einer Lösung zu kommen. Im besten Fall können sie den Lösungsweg und das Ergebnis in ihrer jeweiligen Praxis auch anwenden und reproduzieren. Zu Bearbeitung des Problems können verschiedene Wege gegangen werden, im Idealfall wählen die lernenden Personen ihren Ansatz aber selbst und versuchen so zur Lösung zu gelangen.

**Übungsidee****Problematische Situationen beim Dolmetschen**

Die Teilnehmenden bekommen verschiedene (zwei bis drei) Dolmetschsituationen auf Karten zur Bearbeitung. Die Gruppen besprechen die Situationen und entwickeln Strategien zur Lösung des identifizierten Problems nach den oben genannten Schritten. In einem nächsten Schritt sollen sie reflektieren, wie sie sich persönlich in diesen Situationen verhalten würden.

Nach der Bearbeitung in den Gruppen stellen die Gruppen im Plenum ihre Fälle vor, das Gesamtplenum kann auf die Präsentationen reagieren und die Fälle gemeinsam diskutieren.

**Material zur Übung**

Situationskarten

**Situation 1**

Eine Dolmetscherin wird zu einem Einsatz in einer weiterführenden Schule gerufen. Anwesend sind die Klassenleitung, ein 15-jähriger Schüler und dessen Eltern. Der Schüler spricht Deutsch, die Eltern hingegen nicht. Der Schüler war in der Vergangenheit mehrfach auffällig und verhielt sich in mehreren Situationen

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

unangemessen gegenüber dem Lehrpersonal und seinen Mitschülern. Die Lehrkraft möchte das Gespräch nutzen, um die Eltern darüber zu informieren und etwaige Konsequenzen zu besprechen, falls das Verhalten so fortgeführt wird. Zudem möchte sie die Gründe für die Verhaltensauffälligkeiten erforschen.

Die Atmosphäre ist von Beginn an angespannt und im Gesprächsverlauf steigt die Chance für eine Eskalation. Die Dolmetscherin fühlt sich durch die Lautstärke und die Wortwahl des Schülers und auch des Vaters eingeschüchtert und zeigt das deutlich nach außen. Die Dolmetscherin wird immer leiser und versucht, die zum Teil derben Äußerungen des Schülers und des Vaters untereinander und in Richtung der Fachperson sprachlich zu entschärfen.

**Situation 2**

Ein Dolmetscher wird zu einem Beratungsgespräch bezüglich Vertragswesen hinzugezogen. Der Dolmetscher ist von Beruf Anwalt und besitzt ein großes Fachwissen. Der Berater möchte dem Kunden im Gespräch auf die Gefahren und Besonderheiten von Mobilfunkverträgen hinweisen und aufklären. Während des Beratungsgesprächs hat der Dolmetscher den Eindruck, dass der Berater seine Erklärungen nicht präzise und vollständig genug macht, um den Kunden vollumfänglich zu informieren. Basierend auf seinem Hintergrundwissen als Anwalt verändert der Dolmetscher die Erklärungen des Beraters und fügt einige zusätzliche Informationen hinzu. In einem Falle erkennt der Dolmetscher sogar eine offensichtliche Fehlinformation und korrigiert diese während der Dolmetschung. Da der Dolmetscher seine Aufgabe lediglich auf das Dolmetschen beschränken möchte, informiert er weder die Fachperson noch den Kunden über seine kleinen Interventionen.

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b> |
|---------------------|---|---------------------------------|
|                     | <p data-bbox="405 276 562 308">Situation 3</p> <p data-bbox="405 320 1554 692">Ein Dolmetscher wird zu einem Familienberatungsgespräch hinzugezogen. Ein Ehepaar kommt mit der neuen Situation und Umgebung in einem noch fremden Land schwer zurecht, die Kommunikation ist gestört und wirkt sich auf die zwei Kinder des Paares aus. Diese zeigen sich in der Schule sehr zurückgezogen, manchmal gar verängstigt. Das Paar willigt in eine Gesprächstherapie ein und ist bereit mit einem Therapeuten zu sprechen. Das Paar kommt zwar aus dem gleichen Land wie der Dolmetscher, gehören aber einer anderen Religionsgemeinschaft an, die in dem Heimatland vom Dolmetscher oft miteinander in Konflikte geraten.</p> <p data-bbox="405 705 1568 1118">Während des Gesprächs wird deutlich, dass das Paar sich oft wegen unterschiedlicher Meinungen hinsichtlich der Auslegung ihrer Religion streiten und individuell versuchen die zwei Kinder auf ihre jeweilige Seite zu ziehen. An einem Punkt des Gesprächs wirft der Mann der Frau vor, dass sie mit ihrer Einstellung auch gleich zur anderen Religionsgemeinschaft wechseln solle, die ausschließlich aus Hunden und Schweinen bestünde. Der Dolmetscher ist ein gläubiger Mensch und ist tief verletzt. Trotzdem dolmetscht er die Beleidigung seines Glaubens ohne etwas am Sinn zu verändern. Er lässt es sich aber nicht nehmen, den Mann während des ganzen Gesprächs böse anzuschauen. Darüber hinaus rückt der Dolmetscher seinen Stuhl mehr in die Richtung der Fachperson und weg von dem Paar.</p> |                                 |
| 10 Min              | <p data-bbox="405 1169 1146 1201">Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks</p> <p data-bbox="405 1257 1543 1331">Zum Abschluss des Themenblocks zu Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen resümiert die Leitungsperson in Kürze die behandelten Inhalte und bittet</p>  | Lerntagebuch                    |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

anschließend die Teilnehmenden, sich für einige Minuten auf sich zu konzentrieren und Notizen zu folgenden Fragen/Themen in ihr Lerntagebuch zu machen.

Was war total neu für mich?

Inwiefern habe ich meine Meinung zu etwas heute geändert?

Was würde ich nach den heutigen Stunden anders machen als noch vor dem heutigen Tage?

Zudem können die Teilnehmenden am Ende des Kursteils für sich im Lerntagebuch ihre erste Aufstellung (Welche Methode passt zu mir? Welche Methode passt nicht?) ergänzen und ihre Erkenntnisse visualisieren.

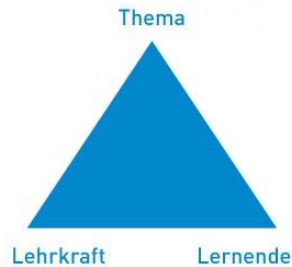
### 3. Didaktik des handlungsorientierten Unterrichts (4 UE)

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise  |
|--------------|--|---|
| 15 min       | Begrüßung und Ankommensrunde<br>1. Runde: Wie geht es mir heute, wie bin ich heute da?<br>2. Runde: Welche Anliegen bringe ich heute mit, welche Fragen haben sich in der Zwischenzeit zum letzten Veranstaltungstag ergeben?  |   |
| 45 min       | „Wieso, weshalb, warum und wer mit wem was?“ Ein Überblick über das Themenfeld Didaktik<br><br>In einer kurzen Einführungssequenz erläutert die Leitungsperson die Anfänge der Didaktik: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Johann Amos Comenius (tschechischer Pädagoge) schrieb im 17. Jahrhundert die „Didactica Magna“, die als Grundlagenwerk aller didaktischen Bestrebungen zu verstehen ist.</li><li>▪ Zwei zentrale Grundsätze von Comenius: Didaktische Reduktion und „Schreiten vom Leichten zum Schweren“</li><li>▪ Annahme, dass der Lernprozess gestaltet sein sollte → Erklärungsmodell Didaktisches Dreieck</li></ul> | Präsentationsmittel zur Veranschaulichung des didaktischen Dreiecks |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**



Quelle: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/didaktik-der-erwachsenenbildung.html>, 09.07.2021

- Die Leitungsperson legt Moderationskarten aus, auf denen die drei Punkte Thema, Lehrkraft, Lernende stehen. Die Gruppe teilt sich den drei Themen zu und diskutiert zunächst gruppenintern die Frage:
  - Was sind unsere Merkmale, warum sind wir wichtig?
- Die Gruppe tauscht sich im Plenum aus, alle drei Gruppen benennen, was sie gesammelt haben und tauschen sich dann in den Kleingruppen zu folgender Frage aus:
  - Welches Anliegen haben wir an die anderen Themenbereiche, was brauchen wir von ihnen?
- Im Plenum formulieren die Kleingruppen ihre Überlegungen in dieser Weise: „Wir als Thema wünschen uns von euch als Lehrkraft Folgendes: ...“.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Gemeinsam werden die Zusammenhänge und Verbindungen der einzelnen Themenbereiche so sichtbar gemacht.

Im nächsten Schritt werden die Dimensionen des didaktischen Handelns (nach Euler/Hahn) besprochen:

- Lernen verstehen,
- Lernen arrangieren,
- Kommunikation gestalten,
- Rahmeneinflüsse mitgestalten,
- eigenes Handeln reflektieren sowie
- Erfahrungen nutzen und Theorien anwenden.

Präsentationsmittel zur Veranschaulichung der Dimensionen

Wenn nachvollzogen werden konnte, welche Schritte und welche Aufgaben in der Gestaltung von Lehr-Lern-Situationen zu beachten sind, werden die sechs Fragen zur Didaktik betrachtet:

Präsentationsmittel zur Veranschaulichung der Fragen zur Didaktik



**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**



Abbildung 1: Die sechs Fragen zur Didaktik (Schlutz, 2006, S. 78), Quelle:  
<https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/didaktik-der-erwachsenenbildung.html>,  
09.07.2021

Nach kurzen Erläuterungen der Leitungsperson finden sich Kleingruppen, die alle ein unterschiedliches Beispielsetting rund um das Lehren von bzw. Begleitung von Sprachmittelnden erhalten.  
Diese Settings soll jede Kleingruppe entlang der Fragen zur Didaktik durcharbeiten und im Anschluss den anderen Gruppen in kurzer Form präsentieren.

Flipchart/Moderations-  
karten  
für die Gruppen zum  
Notieren ihrer Überle-  
gungen

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>            |
|---------------------|---|--|
| 30 min              | <p>Die thematische Ausrichtung der Beispielsettings erfolgt auf Grundlage der genannten Interessen und besprochenen Settings, die im bisherigen Qualifizierungsverlauf thematisiert wurden.</p> <p>„Nun steh ich hier und kann nicht anders – oder vielleicht doch?“ Zur eigenen Rolle als lehrende oder begleitende Person</p> <p>Input: Die Hattie-Studie (2009) besagt Folgendes: „Die Lehrkraft soll, laut Hattie, glaubwürdig sein und eine verständliche Sprache sprechen. Weiterhin soll sie gut organisiert sein und den Teilnehmenden die Lernziele verdeutlichen.“</p> <p>Im Gespräch werden die Teilnehmenden gebeten, zu äußern,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ welche Rolle die Lehrperson ihrer Meinung nach für ein gelingendes Lernsetting einnimmt,</li> <li>▪ welche Kompetenzen sie hierfür benötigt,</li> <li>▪ für welche Bereiche sie Verantwortung trägt,</li> <li>▪ für welche aber auch die Teilnehmenden selbst verantwortlich sind.</li> </ul> <p>Wenn möglich, können hier auch schon Ängste, Sorgen und Reflexionen der Teilnehmenden zur eigenen Rolle als Lehrperson gesammelt werden – wichtig ist, diese zu notieren (für alle oder die Leitungsperson für sich), um zu einem späteren Zeitpunkt wieder darauf zurückgreifen zu können.</p> <p>Zentrale Fähigkeiten/Kompetenzen die benannt werden sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachwissen</li> <li>▪ Fachdidaktisches Wissen</li> <li>▪ Pädagogisches Wissen</li> <li>▪ Persönlichkeit – empathisch, sozial, motiviert, engagiert</li> </ul> | Moderationskarten/<br>Flipchart/Whiteboard |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- Reflexionsfähigkeit
- ...

Kompetenzen werden verstanden als verfügbare oder erlernbare kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, um bestimmte Probleme zu lösen und die damit verbundenen motivationalen, volitionalen (willentlichen) und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in verschiedenen Situationen erfolgreich nutzen zu können.

An dieser Stelle sollte auch die Bedeutung bzw. die Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Lernatmosphäre und des Lernumfelds Erwähnung finden, die die Lehrperson hat.

Eingebunden werden soll in diesen thematischen Abschnitt im Rahmen des Lehr-Lern-Gesprächs auch der Rückbezug zum Selbstbestimmten Lernen aus Themenblock 1. „Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen“ und die Bedeutung der Professionalität des Personals für Selbstbestimmtes Lernen:

- „Die Lehrenden benötigen Kompetenz zur Planung offener Curricula mit hohen Anteilen der Selbstbestimmung durch die Lernenden.
- Sie brauchen die Kompetenz zur Gestaltung von lernförderlichen Arrangements und prozessorientierten Lernhilfen.
- Sie müssen über Kompetenzen zur Beratung bezogen auf die Interessen der Lernenden verfügen.
- Sie müssen Kompetenzen zur adäquaten Auswahl und Einsatz von Methoden aktiven Lernens besitzen.
- Sie müssen Kompetenzen zum Umgang mit Medien haben.

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise   |
|--------------|--|--|
| 60 min       | <p data-bbox="456 276 1507 316">▪ Sie bedürfen der Kompetenzen zur Arbeit und zum Leiten in Gruppen.“</p> <p data-bbox="405 320 1545 395">Quelle: <a href="https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/faulstich02_02.pdf">https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/faulstich02_02.pdf</a>, 09.07.2021</p> <p data-bbox="405 443 1590 518">„Nur mit den Augen gucken!“ – das gilt hier nicht! Zum handlungsorientierten Unterricht</p> <p data-bbox="405 571 1554 646">Um in die Materie des Handlungsorientierten Unterrichts einzuführen, wird dieser selbst initiiert.</p> <p data-bbox="405 655 987 695">Hierzu wird ein Würfelspiel durchgeführt:</p> <ol data-bbox="483 700 1525 1161" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="483 700 1525 906">1. Vorbereitend ermittelt die Leitungsperson 6 potentielle Problembereiche und 6 Fragen, die unterschiedliche Vorkenntnisse und Vorurteile zu jedem Problem aktivieren können. Aus Problemen und Fragen wird eine zweiseitige Tabelle erstellt und auf einer Flipchart bzw. auf dem Whiteboard festgehalten.</li> <li data-bbox="483 911 1503 1034">2. Nacheinander erwürfeln die Teilnehmenden mit einem ersten Würfel den Problembereich und mit einem zweiten Würfel die dazugehörige Frage.</li> <li data-bbox="483 1038 1525 1161">3. Sie stellen ihre Vorkenntnisse und Meinungen zu der Frage dar, notieren sie stichwortartig auf einer Moderationskarte und ordnen sie dem Problembereich auf einem vorbereiteten Plakat zu.</li> </ol> <p data-bbox="405 1209 1576 1331">Die Problembereiche kommen aus dem Spektrum der bisherigen und noch folgenden Themenbereiche und werden je nach Gruppe und Vorkenntnissen entsprechend angepasst.</p> | <p data-bbox="1630 531 1756 571">2 Würfel</p> <p data-bbox="1630 571 1944 611">Vorbereitete Flipchart</p> <p data-bbox="1630 611 1899 651">Moderationskarten</p> |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Als Fragen eignen sich:

1. Was wissen Sie darüber?
2. Welche Auswirkungen hat das Problem?
3. Wer/Was ist Ihrer Meinung nach dafür verantwortlich?
4. Kennen Sie Organisationen, die sich damit beschäftigen?
5. Was können Sie persönlich zur Verringerung des Problems beitragen?
6. Was müssten Politikerinnen und Politiker Ihrer Meinung nach zur Minderung des Problems tun?

Quelle: [https://www.sowi-online.de/praxis/methode/handlungsorientierte\\_metho-den.html#a121](https://www.sowi-online.de/praxis/methode/handlungsorientierte_metho-den.html#a121), 09.07.2021

Es folgt eine Runde im Plenum, in der die Teilnehmenden sich darüber austauschen, wie sie das Würfelspiel erlebt haben und worin sie seine Handlungsorientierung sehen.

Kurzer Input durch die Leitungsperson mit Aussagen zum Handlungsorientierten Unterricht (Jank/Meyer 2019, 315ff):

- „Handlungsorientierter Unterricht ist ein ganzheitlicher und schüleraktiver Unterricht, in dem die zwischen Lehrer und den Schülern vereinbarten Handlungsprodukte die Gestaltung des Unterrichtsprozesses leiten, sodass Kopf- und Handarbeit der Schüler in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander gebracht werden können.“
- „Kopf- und Handarbeit der Schülerinnen und Schüler stehen im Lehr-Lern-Prozess in dynamischer Wechselwirkung zueinander.“

Handout für die TN,  
Kopie „Planungsraster  
für Handlungsorientier-  
ten Unterricht“, S. 329  
aus Jank/Meyer  
(<sup>13</sup>2019): Didaktische  
Modelle. Berlin

Handlungsorientiert – Handeln – was bedeutet das eigentlich?

**Dauer in  
min**

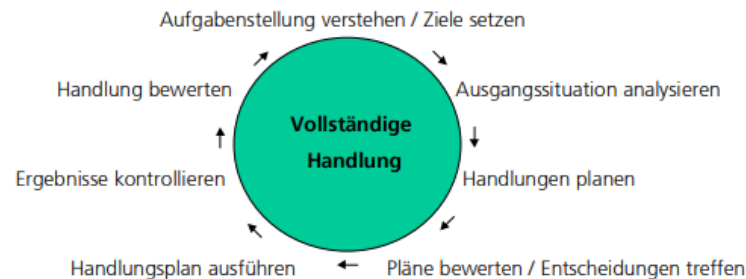
## **Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

In Zweiergruppen bauen die Teilnehmenden Papierschiffe nach einer Anleitung. Währenddessen überlegen und notieren die Teilnehmenden, welche Schritte oder Komponenten zu einer Handlung gehören.

Dies wird im Anschluss im Plenum besprochen, dokumentiert und folgendes Modell betrachtet:

### **Komponenten einer Handlung**

Abbildung 1: Komponenten einer Handlung



Quelle: <https://www.meistersite.de/pdfs/Was%20ist%20handlungsorientierter%20Unterricht.pdf>, 09.07.2021

Gemeinsam wird erarbeitet, was die Merkmale Handlungsorientierten Unterrichts sind und welche Vorzüge er bietet.

Folgende Punkte sind hierfür relevant:

- Ganzheitlichkeit
  - vollständige Handlungen
  - enger Praxisbezug

## **Materialien und Hinweise**

Moderationskarten/  
Flipchart/Whiteboard  
DinA4-Papier  
Anleitung Papierschiff

Präsentationsmittel zur  
Veranschaulichung des  
Modells der Komponenten  
einer Handlung

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

- fächerübergreifend
- Aktivität der Lernenden
  - Selbständiges Lernen
  - Problemlösung
  - interaktionsbetonte Methoden
- Zielgruppenorientierung – Berücksichtigung von
  - vorhandenen Erfahrungen
  - Interessen, Kenntnissen etc.
- Reflexion – Rückschau auf
  - Bewältigung der Aufgabe
  - Lernprozess

Quelle: <https://www.meistersite.de/pdfs/Was%20ist%20handlungsorientierter%20Unterricht.pdf>, 09.07.2021

Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten notiert, die im nächsten Schritt dem Planungsraster bzw. den einzelnen Phasen des Handlungsorientierten Unterrichts bzw. den Schritten einer Handlung zugeordnet werden können.

**Planungsraster für Handlungsorientierten Unterricht**

1. Themenstellung
2. Vorbereitungsphase – Formulieren der Lehrziele, Überlegung zu Handlungszielen der Teilnehmenden
3. Einstiegsphase
4. Vereinbarung des Handlungsprodukts (anschließend evtl. eine weitere Vorbereitungsphase für Teilnehmende und Leitungsperson)
5. Erarbeitungsphase

**Materialien und Hinweise**

Moderationskarten

Vorbereitet: Moderationskarten oder Flipchart mit den Schritten einer Handlung sowie den Phasen nach dem Planungsraster für Handlungsorientierten Unterricht

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|---|---|
| 30 min              | <p data-bbox="456 277 779 317">6. Auswertungsphase</p> <p data-bbox="405 363 1146 395">Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks</p> <p data-bbox="405 448 1603 523">Mit diesem Themenblock geht bereits die dritte thematische Einheit zu Ende und damit ist der Zeitpunkt gekommen, innezuhalten und zu resümieren.</p> <p data-bbox="405 533 1559 608">Die Leitungsperson fasst hierfür nochmals kurz zusammen, welche Inhalte in den letzten Sitzungen besprochen wurden, evtl. visualisiert sie diese auch.</p> <p data-bbox="405 617 1590 735">Die Teilnehmenden nehmen ihr Lerntagebuch und notieren – auch bereits während die Leitungsperson spricht – wichtige Erkenntnisse, die sie in diesen drei Einheiten gesammelt haben.</p> <p data-bbox="405 745 1603 948">Wenn alle Teilnehmenden dies getan haben, teilt die Leitungsperson rote Buntstifte an alle Teilnehmenden aus, die Aufgabe besteht für die Teilnehmenden darin, ihren persönlichen roten Faden zwischen den einzelnen Aussagen und Inhalten zu ziehen und möglicherweise auch mit einem kleinen Kommentar zu versehen, warum sie an dieser Stelle einen Zusammenhang sehen.</p> <p data-bbox="405 957 1590 1075">Die Idee dahinter zielt darauf ab, dass die einzelnen Teilnehmenden einerseits eine gewisse Strukturierung und Gewichtung der behandelten Themen vornehmen und gleichzeitig auch Zusammenhänge für sich deutlich machen.</p> <p data-bbox="405 1128 1597 1286">Eventuell ist es sinnvoll, dass die Leitungsperson auf der Flipchart beispielhaft zentrale Erkenntnisse notiert und den Prozess des roten Fadens/des Verbindens von Themen und Gelerntem daran vorführt, damit die Teilnehmenden nachvollziehen können, was sie selbst tun sollen.</p> | <p data-bbox="1630 448 1845 523">Lerntagebuch<br/>Rote Buntstifte</p> <p data-bbox="1630 1086 1933 1118">Flipchart/Whiteboard</p> |



**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

In einer Abschlussrunde sind die Teilnehmenden eingeladen, in kurzer Form eine für sie persönlich gewinnbringende Aussage/Idee/Perspektive des heutigen Tages zu benennen.

#### 4. Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung (10 UE)

Dauer in  
min

Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten

Materialien und Hin-  
weise

Dieser Themenblock bildet den Einstieg in ein neues Themengebiet, nachdem die Grundlagen zu den Fragen, wie Erwachsene lernen und wie Lernsettings in der Erwachsenenbildung gestaltet werden können, gelegt wurden.

Noch stärker als in den vorangegangenen Einheiten wird auf eine Erfahrungs- und Handlungsorientierung im Bereich der Interkulturellen Kompetenz und Interkulturellen Öffnung Wert gelegt.

Dies schlägt sich entsprechend in der Gestaltung von korrespondierenden Erfahrungs- und Reflexionseinheiten nieder.

30 min

Begrüßung und Hinführung zum Thema

Nach einer Begrüßung der Leitungsperson bzw. Eröffnung des neuen Themenblocks wird eine Lebendige Statistik bzw. Soziometrische Aufstellung angeleitet.

Hierbei gibt die Leitungsperson ein Merkmal vor, zu der sich die Teilnehmenden im Raum je nach Vorgabe verteilen.

Ziel dieser Übung ist es, zu erfahren und zu sehen, wie groß die Vielfalt der Personen im Raum ist und damit in das Thema Vielfalt/Diversity und damit in Interkulturelle Kompetenz einzusteigen.

Als Merkmale können beispielsweise genannt werden: Geschlecht, Herkunft, Tätigkeitsbereiche, Sprachen.

Die Merkmale, nach denen sich die Personen aufstellen, können beliebig erweitert werden und es können auch neue Merkmale durch die Teilnehmenden eingebracht werden.

Evtl. Moderationskarten, um darauf die Merkmale zu notieren und im Raum auszuzeigen

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>                         |
|---------------------|--|---|
|                     | <p>Beispielsweise wären möglich: Lehrerfahrung, Erfahrung im Ehrenamt, Dolmetschpraxis usw.</p> <p>Im Anschluss oder während der Aufstellung kommen die Teilnehmenden – moderiert durch die Leitungsperson – ins Gespräch: Wie erleben wir die Vielfalt – hier im Raum und im alltäglichen Leben?</p>  |   |
| 45 min              | <p>„Der ist aus einer anderen Kultur, da macht man das so!“ – Aber was genau meint denn eigentlich Kultur?</p> <p>Wenn der Begriff „interkulturell“ verstanden wird als „zwischen den Kulturen“, ist es zentral, sich dem Begriff der Kultur zu nähern. Dies geschieht an dieser Stelle in heranzuführender Form, im Themenblock 5. „Sprache – Bedeutung für die Kommunikation“ wird dieses Thema vertieft werden.</p> <p>Eine erste Annäherung an den Begriff Kultur erfolgt durch einen Learningsnack zum Thema Kultur<sup>1</sup>:<br/> <a href="https://www.learningsnacks.de/#/welcome?userid=23437&amp;channel=Learning%20Snacks">https://www.learningsnacks.de/#/welcome?userid=23437&amp;channel=Learning%20Snacks</a></p> <p>Der Learningsnack befasst sich mit verschiedenen Perspektiven und Wissenswerten zum Thema Kultur.</p> <p>Es gibt hier zwei Gestaltungsoptionen, die von der technischen Ausstattung der Teilnehmenden abhängig sind:</p> | Beamer und Endgerät zum Präsentieren des Learningsnacks |

<sup>1</sup> In diesem Themenblock wird immer wieder auf Veröffentlichungen des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (IQ, <https://www.netzwerk-iq.de>) zurückgegriffen.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

1. Entweder nehmen alle Teilnehmenden individuell auf dem eigenen Endgerät am Learningsnack teil oder
2. der Learningsnack wird gemeinsam am Laptop und über Beamer für alle sichtbar durchlaufen.

Wenn die die Teilnehmenden individuell den Learningsnack bearbeitet haben, wird anschließend ein Durchgang durch den Learningsnack zusammen durchlaufen und dabei bisherige Perspektive und Wissen abgeglichen mit dem gerade Erfahrenen.

Abschließend kann (nach Georg Auernheimer) festgehalten werden: Kultur ist ein Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert. Kultur bildet das Repertoire an Kommunikations- und Repräsentationsmitteln, mit dem wir uns verständigen, uns darstellen und unsere Vorstellungen bilden. Kultur ist ein veränderbares, offenes System, der kulturelle Wandel ein gesellschaftlicher Produktionsprozess.

Und was meint Interkulturelle Kompetenz?

Durch eine gemeinsame Sammlung zu den Fragen, was die Teilnehmenden mit dem Begriff Interkulturelle Kompetenz verbinden, was sie schon einmal darüber gehört haben und was ihnen wichtig ist, wird sich dem Themenfeld Interkulturelle Kompetenz genähert.

Als zwischenmenschlicher Bereich kann die Frage der Interkulturellen Kompetenz auf die Lebenswelt der Menschen ausgerichtet werden – was gehört alles zu dieser Lebenswelt?

**Materialien und Hin-  
weise**

Flipchart/Stellwand/  
Whiteboard

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

Beispiele aus der IQ-Veröffentlichung zu den Grundlagen Interkultureller Kompetenz<sup>2</sup>:

Essen, Trinken, Religionen, Kleidung, Infrastruktur, Politisches System, Rollenbilder, Geschichte, Gesellschaftliches System, Normen, Werte, Kunst, Klima, Vegetation, Bildung, Erziehung, Familie, Bräuche, Traditionen, Sprachen, Kommunikation etc.

Die Leitungsperson dokumentiert die Äußerungen und ergänzt sie gegebenenfalls. Die Dokumentation wird so im Raum platziert, dass immer wieder darauf Bezug genommen werden kann.

Die beiden folgenden Schaubilder können an dieser Stelle eingebracht werden, um zu verbildlichen, was bislang besprochen wurde und um noch einmal zu verdeutlichen, dass viele Aspekte zur Kultur bzw. zur Identität des einzelnen Menschen gehören.

Möglicherweise ist dies aber auch erst zu einem späteren Zeitpunkt sinnvoll – diese sollte die Leitungsperson je nach Gruppe und inhaltlichem Prozess entscheiden.

**Materialien und Hinweise**

Präsentationsmittel wie Beamer und Laptop zum Präsentieren der Schaubilder

---

<sup>2</sup> [https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen_2017.pdf), 19.07.2021

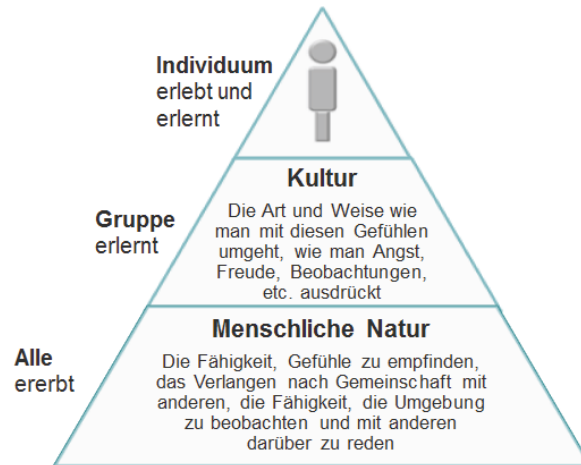
Dauer in  
min

## Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten

Materialien und Hin-  
weise



## Kulturpyramide



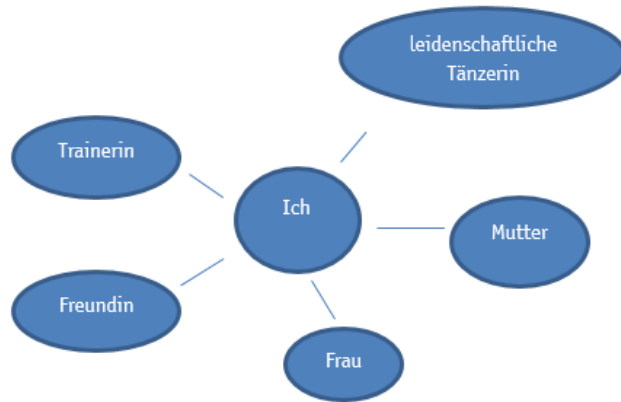
Quelle der beiden Schaubilder: [https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen_2017.pdf), 19.07.2021

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>      |
|---------------------|--|--------------------------------------|
| 45 min              | <p>An dieser Stelle kann es sinnvoll sein, sich über den Begriff und die Idee der kulturmittelnden Person auszutauschen und zu überlegen, wo sich die sprachmittelnde Person von der kulturmittelnden Person abgrenzt. Möglicherweise ist erst nach der folgenden Übung der Zeitpunkt gekommen, um dieses Thema aufzugreifen.</p> <p>„Wer bin ich und wenn ja wie viele?“ – Zur eigenen Identität und ihrer Vielfalt</p> <p>Blickt man auf Interkulturelle Kompetenz so erkennt man, dass viele Prozesse und Erkenntnisse bei sich selbst und der Bewusstheit über die eigenen Rollen und Zugehörigkeiten anknüpfen – dem soll sich nun gewidmet werden.</p> <p>In der folgenden Übung Identitätsmolekül werden die eigenen Rollen und Gruppenzugehörigkeiten individuell erarbeitet. Dies geschieht – je nach Wunsch der Teilnehmenden – direkt im Lerntagebuch oder auf einem DinA3-Papier.</p> <p>Als Ziele dieser Übung lassen sich zusammenfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Teilnehmenden erkennen die Vielfalt der Rollen, die sie einnehmen, und beschäftigen sich mit ihnen</li> <li>▪ Die Teilnehmenden unterscheiden Fremd- und Selbstwahrnehmung in den einzelnen Rollen</li> <li>▪ Den Teilnehmenden erlangen die Klarheit, dass eine eindimensionale Wahrnehmung von Rollen der individuellen Person nicht gerecht wird.</li> </ul> <p>Ablauf:<br/>Vorstellung einer Beispielperson zur Veranschaulichung</p> | Lerntagebuch und weißes DinA3-Papier |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**



Präsentationsmittel zur  
Veranschaulichung Er-  
stellung eines Identi-  
tätsmoleküls

Es wird deutlich, dass wir nicht nur in einer Rolle handeln, sondern uns in unterschiedlichen Rollen und Gruppenzugehörigkeiten bewegen.

**Das Identitätsmolekül der Teilnehmenden**

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Einzelarbeit ihr Lerntagebuch oder weißes Papier mit einem Stift in die Hand zu nehmen, und sich in 10 Minuten ein eigenes Identitätsmolekül zu erstellen:

- In welchen Rollen und Gruppenzugehörigkeiten bewegen Sie sich?

Folgender wichtiger Hinweis wird den Teilnehmenden gegeben: „Wir werden Sie später auffordern, sich untereinander über Ihre Rollen auszutauschen, wählen Sie deshalb Rollen und Gruppenzugehörigkeiten, die Sie ohne Probleme auch in der Gruppe ansprechen können.“

Gespräch in der Kleingruppe



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Alle Teilnehmenden laufen durch den Raum und suchen sich ein bis zwei Gesprächspartnerinnen oder -partner, mit denen sie sich über folgende Fragen austauschen (10 Minuten):

- Haben Sie Ihre Gruppenzugehörigkeiten selbst gewählt?
- Welche Rollen sind Ihnen wichtig, welche werden Ihnen zugewiesen?
- In welcher Rolle erfahren Sie Anerkennung?
- Wie ist es, ausschließlich in einer Rolle/Gruppenzugehörigkeit gesehen zu werden?

Die Ergebnisse des Gesprächs werden auf Flipchartpapier oder Moderationskarten dokumentiert.

Moderationskarten o-  
der Flipchartpapier

**Gemeinsame Auswertung**

In einer gemeinsamen Auswertung, die ca. 15 Minuten in Anspruch nimmt, werden folgende Fragen besprochen, deren Ergebnisse dokumentiert werden:

- Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?
- Was bedeuten die Erkenntnisse für Ihre Tätigkeit als Lehrperson oder Sprachmittelndenbegleitung?

Mit Rückbezug auf die Interkulturelle Kompetenz sollte Folgendes festgehalten werden:

„Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, die eigene Wahrnehmung und das eigene Verhalten im Kontext der eigenen ‚kulturellen‘ Prägung zu erkennen, zu überdenken und das Verhalten anderer entsprechend zu reflektieren.

Somit können Vielfalt und Unterschiedlichkeit anerkannt, wertgeschätzt und respektiert werden.

Flipchartpapier und/o-  
der Moderationskarten  
Flipchart/Stellwand/  
Whiteboard

| Dauer in min | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise  |
|--------------|--|---|
|              | <p>Darüber hinaus kann bestimmtes Wissen und Verständnis wichtig sein. In manchen Kontexten ist z. B. ein länderspezifisches Wissen wichtig (wie Hintergründe zu Schulsystemen und Abschlüssen). Ebenfalls kann es hilfreich sein, verschiedene Kommunikationsgewohnheiten und kulturelle Konzepte zu kennen.“<sup>3</sup></p> <p>Zum Abschluss dieser Einheit wird gemeinsam folgender kurzer Film (4:18 min) angeschaut, der ein Experiment des Westdeutschen Rundfunks (WDR) dokumentiert, in dem es um Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Gruppen geht:<br/> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=JjuR3uCuDzM">https://www.youtube.com/watch?v=JjuR3uCuDzM</a></p> <p>Damit soll noch einmal hervorgehoben werden, dass Menschen bei all ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit doch auch (fast) immer etwas gemeinsam haben. Dieses wird so stehengelassen und nicht im Plenum thematisiert oder vertieft. Die Teilnehmenden nehmen ihr Lerntagebuch und notieren sich ihre Gedanken zu den bisherigen Übungen unter der allgemeinen Frage, welche neuen Erkenntnisse errungen wurden oder welche schon bestehenden Erkenntnisse aktiviert oder verstärkt wurden und wie es ihnen damit geht.</p> | <p>Beamer und Endgerät zum Präsentieren des Films</p> <p>Lerntagebuch</p>               |
| 45 min       | <p>„Der dreht doch am Rad!“ – Und zwar am Diversity-Rad. Annäherung und Reflexion</p> <p>Auch in dieser Einheit – rund um das Diversity-Rad – gilt es, die Teilnehmenden für eine reflexive Haltung gegenüber Vielfalt zu sensibilisieren. Zunächst soll sich der Frage zugewandt werden, was Diversity bedeutet. Dies geschieht anhand des Learningsnacks zu Diversity des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“:</p>  | <p>Beamer und Endgerät zum Präsentieren des Learningsnacks sowie des Diversity-Rads</p> |

<sup>3</sup> [https://www.netzwerk-ig-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-ig-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen_2017.pdf), 19.07.2021

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

<https://www.learningsnacks.de/#/welcome?userid=23437&channel=Learning%20Snacks>

Gemeinsam wird der Learningsnack angeschaut und die Fragen und Aussagen besprochen.

Parallel zum Dialog innerhalb der Lerngruppe wird das Diversity-Rad präsentiert und die Fragen und Aussagen der Teilnehmenden werden durch die Leitungsperson mit inhaltlichem Hintergrund versehen (siehe unten die Ausführungen zum Diversity-Rad).

Je nach zeitlicher Perspektive und Prozessen innerhalb der Gruppe entscheidet die Leitungsperson, ob die unten aufgeführten Reflexionsfragen im Plenum besprochen werden oder in Kleingruppen diskutiert werden.

Dauer in  
min

## Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten

Materialien und Hin-  
weise



Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“,  
<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>,  
19.07.2021

Die „Four Layers of Diversity“ nach Lee Gardenswartz und Anita Rowe unterscheiden innere Dimensionen (Kerndimensionen), äußere Dimensionen und organisatorische Dimensionen von Diversität<sup>4</sup>:

<sup>4</sup> Quelle: Diversity-Puzzle, herausgegeben von der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Verband für Interkulturelle Arbeit Bayern e. V.

**Dauer in  
min**

## **Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- „Persönlichkeit: Im Zentrum des Modells steht die Persönlichkeit des Menschen.
- Die Innere Dimension beschreibt Merkmale, die die Identität stark prägen. Sie können auf den ersten Blick sichtbar und wenig veränderbar sein (z. B. Aussehen: Größe, Hautfarbe), oder aber auch nicht sichtbar und veränderbar.
- Die Äußere Dimension beinhaltet identitätsstiftende Eigenschaften und Faktoren, die z. B. den Arbeitskontext oder den Lebensweg beeinflussen. Hierzu zählen z. B. der soziale Status oder Fürsorgeaufgaben wie das sich kümmern um Kinder und/oder Eltern.
- In der Organisationalen Dimension finden sich schließlich die Eigenschaften die mit der jeweiligen Organisation in Verbindung stehen wie beispielsweise der Arbeitsort oder -platz oder das Engagement in einer Interessenvertretung (z. B.: Gewerkschaftszugehörigkeit oder Mitgliedschaft im Betriebsrat).“

Wichtige Hinweise zum Diversity-Rad:

- Alle Dimensionen sind miteinander verbunden.
- Je nach Situation und Kontext erleben Menschen Anerkennung oder Ablehnung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Dimension.
- Nicht in allen Fällen ist eine Zuordnung der Dimension zu den Ebenen möglich.
- Viele der Dimensionen unterliegen einer sozialen Konstruktion, so dass das „richtige“ Benennen eine Herausforderung sein kann.

Reflexionsfragen zum Diversity-Rad auf persönlicher Ebene:

- Welche fünf Diversity-Dimensionen sind für Sie persönlich besonders wichtig/prägend?

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- Aufgrund welcher Dimension erfahren Sie Benachteiligungen?
- Aus welcher Dimension schöpfen Sie Kraft, welche Dimension ist eine Resource?

Als alternative Gestaltungsmöglichkeit wird die Verwendung des Diversity-Puzzles der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Verband für Interkulturelle Arbeit Bayern e. V. vorgeschlagen. Bestellmöglichkeit: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/angebote/materialien/materialien-zum-bestellen>, 21.07.2021

Eine weitere Quelle zum Thema Diversity kann das „Factbook Diversity. Positionen, Zahlen, Argumente“ der Charta der Vielfalt e. V. sein: [https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/Diversity-Tag/2021/Factbook\\_2021.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Diversity-Tag/2021/Factbook_2021.pdf), 21.07.2021

15 min

Reflexionseinheit und Abschluss des Veranstaltungstages

Die Teilnehmenden werden gebeten, den Veranstaltungstag für sich Revue passieren zu lassen – es wurden viele Themen auch aus dem persönlichen Bereich angesprochen und eigene Rollen und Vielfalt thematisiert.

In einer Abschlussrunde geben alle Personen eine Rückmeldung mit einem Wort, wie es ihnen nach dem heutigen Tag geht.

Wer möchte, kann etwas ins Lerntagebuch notieren.

Lerntagebuch

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|---|---|
| 30 min              | <p data-bbox="403 271 1075 311">Begrüßung zu einem neuen Veranstaltungstag</p> <p data-bbox="403 359 1601 518">Zu Beginn des heutigen Veranstaltungstages holen die Teilnehmenden ihr Lerntagebuch hervor und betrachten ihre Aufzeichnungen aus den letzten Einheiten. Im Plenum wird angesprochen, wo noch Klärungsbedarf besteht und welche Anliegen die Teilnehmenden mitbringen.</p> <p data-bbox="403 566 1601 726">Anschließend setzen oder stellen sich die Teilnehmenden in einen Kreis, die Leitungsperson hält ein Wollknäuel in der Hand. Die folgende Übung soll die Vernetzung und die Vielfalt der Gruppenteilnehmenden verdeutlichen und sichtbar machen.</p> <p data-bbox="403 742 1601 853">Die Leitungsperson wirft einer anderen Person das Wollknäuel zu und hält dabei den Fadenanfang fest. Sie nennt den Namen der Person und eine Eigenschaft oder ein Detail, an das sie sich aus den bisherigen Veranstaltungen erinnert.</p> <p data-bbox="403 869 1601 1109">Die Person, die das Wollknäuel gefangen hat, hält den Faden des Wollknäuels an ihrer Stelle fest, so dass sich ein Faden von der Leitungsperson zu ihr spinnt, und wirft das Wollknäuel der nächsten Person zu, deren Namen und ein Detail zur Person sie nennt. So wird die Übung fortgeführt, bis alle Personen den Faden in der Hand halten und ein Fadennetz entstanden ist. Jede Person bekommt das Wollknäuel nur einmal zugeworfen.</p> <p data-bbox="403 1125 1601 1236">Vorsichtig legen die Teilnehmenden das Netz auf den Boden und betrachten es. Im Folgenden können Assoziationen, Eindrücke und Emotionen im Kreis benannt werden.</p> <p data-bbox="403 1252 1601 1369">Das Netz ist ein Bild für die Gemeinschaft, die die Gruppe trägt, und zeigt zugleich die vielfältigen Lebenslinien/Fäden der Personen auf, die wiederum miteinander verbunden sind.</p> | <p data-bbox="1624 359 1953 399">Lerntagebuch</p> <p data-bbox="1624 526 1953 566">Wollknäuel</p> |

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

45 min

Ein Schritt vor oder stehen bleiben! – Eine Übung zum Benachteiligt- und Privilegiertsein

Hier handelt es sich um eine Übung zu Machtaspekten und den Themen privilegiert bzw. benachteiligt sein. Ziel ist es, eine andere Perspektive einzunehmen und diese gemeinsam zu reflektieren.

**Schritte der Übung:**

- Für die Übung werden Rollenkarten (siehe unten) verteilt.
- Alle Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe im Raum auf – nach vorne hin ist Platz.
- Die Leitungsperson liest Aussagen aus dem Situationskatalog vor.
- Trifft die Aussage auf die jeweilige Rolle der Person zu, geht die Person einen Schritt nach vorn.
- Im Anschluss an die 14 Aussagen des Situationskatalogs erfolgt die Auswertung (siehe unten).

**Situationskatalog**

1. Sie befinden sich in der Bahnhofsgegend. Die Polizei kontrolliert stichprobenartig die Personalien der Passantinnen und Passanten. Sie werden mit hoher Wahrscheinlichkeit NICHT kontrolliert.
2. Freunde von Ihnen fliegen in die USA und fragen Sie, ob Sie nicht mitkommen möchten. Sie können spontan zusagen und mitreisen.
3. In der Schule Ihres Kindes werden Sie bei der Wahl des Schulelternbeirates als Kandidatin oder Kandidat vorgeschlagen.



**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

4. Ihr Kind wird in der Schule gemobbt, Sie wenden sich an die Schulleitung und diese nimmt Ihr Anliegen ernst und leitet entsprechende Schritte ein.
5. Sie möchten mit Ihren Freundinnen und Freunden in einen angesagten Salsa-Club, haben sich an die „Kleidervorschrift“ angelehnt gekleidet und werden von den Türsteherinnen und Türstehern ohne Probleme reingelassen.
6. Sie besichtigen eine Wohnung, die Ihnen gefällt. Auch die Mietkosten sind akzeptabel. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gehören Sie zu den Personen, die in die engere Auswahl kommen.
7. Sie sind erkrankt und müssen stationär behandelt werden. Ihre Krankenkasse übernimmt die Krankenhauskosten (bei Befreiung) ganz bzw. teilweise.
8. Sie haben an Wochenenden Besuch von Verwandten/Kindern und Enkelkindern, bei dem es auch mal etwas laut zugeht. Ihre Nachbarin/Ihr Nachbar hat Verständnis dafür.
9. Sie möchten sich ein Notebook anschaffen und es soll etwas Besonderes und Teureres sein. Sie beantragen dafür einen Kleinkredit und er wird Ihnen gewährt.
10. Die Betriebsleitung/Geschäftsführung macht Ihnen Hoffnung auf eine gute Perspektive im Betrieb, evtl. steht eine Beförderung an.
11. Sie sind spät abends auf dem Weg nach Hause, es ist bereits dunkel. Sie fühlen sich auf der Straße sicher.
12. Sie möchten den Diebstahl Ihres Fahrrads anzeigen und haben das Gefühl, von der Polizei freundlich und fair behandelt zu werden.
13. Ein Behördenbesuch steht an. Sie können davon ausgehen, dass Sie der Sachbearbeiterin/dem Sachbearbeiter Ihren Namen nicht buchstabieren müssen.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

14. Sie bewerben sich auf eine Stelle, für die Sie bestens qualifiziert sind. Mit hoher Wahrscheinlichkeit werden Sie auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

**Auswertung**

Die Auswertung erfolgt zunächst an dem Ort, wo die Teilnehmenden in ihrer Rolle stehen geblieben

sind. Sie werden aufgefordert, ihre eigene Position für sich selbst zu reflektieren:

- Allgemein: Schauen Sie sich um, wo Sie jetzt stehen. Wo stehen die anderen?
- Individuell einzelne Personen bezüglich ihrer Position (bei der Befragung zunächst weit vorne, dann weit hinten, und dann erst die Mitte):
  - Wie fühlt sich an, hier zu stehen?
  - Haben Sie die anderen noch im Blick gehabt?
  - Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder wie ist es, immer nicht voran zu kommen?
  - Wie fühlen Sie sich (innerhalb der Rolle)? War es schwer oder leicht, sich einzufühlen?

Es bietet sich an dieser Stelle eine thematische Anbindung an das Diversity-Rad an.

Zum Abschluss werden die Rollen aufgelöst, alle Teilnehmenden schütteln und streifen ihre Rollen ab.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Rollenkarten für diese Übung, die ausgedruckt und einzeln verteilt werden – hierbei gilt es darauf zu achten, die Karten so zu verteilen, dass möglichst individuelle Diskriminierungserlebnisse sich nicht mit denen auf der zugeteilten Karte/Rolle decken.

|  |   |
|--|---|
| Sie sind eine Computer-Spezialistin/ein Computer-Spezialist, indische Nationalität, ledig.   | Sie sind eine polnische Krankenschwester/ein polnischer Krankenpfleger, alleinerziehend, 1 Kind                 |
| Sie sind angeleitete Feinmechanikerin/angeleiteter Feinmechaniker, sagen von sich selbst, sie hätten eine türkische Mentalität, verheiratet, 4 Kinder. | Sie sind eine ledige deutsche Krankenschwester/ein lediger deutscher Krankenpfleger, 1 Kind.                    |
| Sie sind eine Fachbearbeiterin/ein Fachbearbeiter, befristeter Arbeitsvertrag (18 Monate), ledig, deutsch.   | Sie arbeiten im gehobenen Dienst bei der Stadtverwaltung, verheiratet, 2 Kinder                                 |
| Sie sind arbeitslos, haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.  | Sie sind eine Telekom-Auszubildende/ein Telekom-Auszubildender und werden nach der Ausbildung nicht übernommen. |
| Sie sind eine Reinigungskraft, iranischer Flüchtling, männlich/weiblich/divers, ledig.   | Sie sind eine Punkerin/ein Punker und jobben in der Kneipe, sind ledig.   |
| Sie sind eine angeleitete Metallarbeiterin, gelernte Psychologin, Aussiedlerin   | Sie sind eine schwarze Deutsche/ein schwarzer Deutscher, Lehrerin/Lehrer, 2 Kinder.                             |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

|  |   |
|--|---|
| aus Kasachstan, alleinerziehend, 1 Kind.   |   |
| Sie sind eine Bankangestellte/ein Bankangestellter türkischer Herkunft, Muslimin/Muslim, ledig.                  | Sie sind verrentete Professorin/verrenteter Professor, verheiratet.   |
| Sie sind ein homosexueller Vater von 1 Kind, arbeiten in einer Werbeagentur, Deutscher                           | Sie sind eine lesbische Mutter von 2 Kindern, Verkäuferin, Deutsche.  |
| Sie sind Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines mittleren Betriebes, Deutsche/Deutscher, verheiratet, 2 Kinder. | Sie sind der/Sohn/die Tochter des örtlichen Bankdirektors, der/die gerade Abitur gemacht hat.                 |
| Sie sind eine türkische Abiturientin, ein türkischer Abiturient mit muslimischem Hintergrund.                    | Sie sind EU-Bürgerin/EU-Bürger aus Bulgarien mit Freizügigkeit, verheiratet, Verdienst durch Schrottsammlung. |
| Sie sind Sinti und betreiben ein kleines Fahrgeschäft auf Jahrmärkten.   | Sie sind eine kurdische Besitzerin/ein kurdischer Besitzer eines Dönerimbisses.                               |
| Sie sind ein Mann/eine Frau aus dem Kosovo mit Duldung, ledig.   | Sie haben eine Stelle in einer Computerfirma und sitzen im Rollstuhl, sind ledig.                             |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

|   |  |
|---|--|
| Sie sind alleinerziehende Migrantin/al-<br>leinerziehender Migrant mit zwei Kin-<br>dern im Vorschulalter, arbeitsuchend. | Sie sind eine 18-jährige marokkanische<br>Hilfsarbeiterin/ein 18-jähriger marokkani-<br>scher Hilfsarbeiter mit Hauptschulab-<br>schluss, ledig. |
| Sie sind eine deutsche Inhaberin/ein<br>deutscher Inhaber eines Friseursa-<br>lons.                                       | Sie sind Asylbewerberin/Asylbewerber aus<br>Ghana und leben in einer Unterkunftsan-<br>lage am Ortsrand.   |
| Sie sind jüdischer Kontingentflüchtling<br>und haben Musik studiert.  | Sie sind obdachlos und leben auf der<br>Straße überwiegend von Spenden.  |
| Sie sind gläubig, Muslima bzw. Mos-<br>lem und tragen ein Kopftuch bzw. ei-<br>nen Vollbart.                              | Sie gehören zu den Zeugen Jehovas und<br>bieten ihre Publikationen auf der Straße<br>an.   |
| Sie sind im Management tätig und<br>sprechen mit amerikanischem Akzent.   | Sie haben die deutsche Staatsangehörig-<br>keit und eine dunkle Hautfarbe.   |
| Ihre Ausbildung in Bosnien ist in<br>Deutschland nicht anerkannt. Sie ar-<br>beiten als Reinigungskraft.                  | Sie leisten Hilfsarbeiten und leben in einer<br>Sozialwohnung.   |
| Sie sind alleinerziehend und haben<br>drei Kinder im Vorschulalter.   | Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und<br>sind Kurdin oder Kurde  |

| Dauer in min   | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten  | Materialien und Hinweise  |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 10px;"> <p>Sie sind blind und arbeiten in einer Telefonzentrale, verheiratet</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde</p> </td> </tr> </table> </div>   | <p>Sie sind blind und arbeiten in einer Telefonzentrale, verheiratet</p>                | <p>Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde</p> |  |
| <p>Sie sind blind und arbeiten in einer Telefonzentrale, verheiratet</p> | <p>Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde</p>  |   |   |  |
| 15 min   | <p>Wie viele und wo? Zahlen und Fakten zur aktuellen Zuwanderungssituation in Deutschland</p> <p>An dieser Stelle soll der Blick auf die jeweils aktuelle Zuwanderungssituation in Deutschland gerichtet werden.</p> <p>Ziel ist es, den Teilnehmenden ein Verständnis der Situation rund um die Anzahl der zugewanderten Menschen in Deutschland und der einzelnen Personengruppen nahezubringen.</p> <p>Folgendes Schaubild kann zu Veranschaulichung der verschiedenen Gruppen an Menschen in Deutschland dienen:</p> | <p>Präsentationsmittel zur Veranschaulichung des Schaubilds Menschen in Deutschland</p> |   |  |

Dauer in  
min

## Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten

Materialien und Hin-  
weise



Folgende Zahlen und Fakten sollten berücksichtigt werden – hierzu soll die jeweils aktuelle Datenlage berücksichtigt werden (Quelle hierfür kann sein:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/statistik-node.html>, 22.07.2021):

- Zahl der Migrantinnen und Migranten in Deutschland – Ausländeranteil (Personen mit nicht-deutschem Pass) und Menschen mit Migrationshintergrund sowie geflüchtete Menschen
- In welchen beruflichen Positionen arbeiten diese Migrantinnen und Migranten?
- Zahlen zur Mehrsprachigkeit

**Dauer in  
min**

45 min

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

„Vor und zurück“ – ein vertiefter Blick auf Interkulturelle Kompetenz

Zunächst schauen sich die Teilnehmenden mit der Leitungsperson die gesammelten Begriffe von Beginn der Einheit zu Interkulturellen Kompetenz an. Mit einer zweiten Farbe werden Ergänzungen, eventuell auch Korrekturen und Fragen notiert, so dass erkennbar wird, welche Begriffe neu hinzugekommen sind.

Nachdem geklärt wurde, ob es nun weitere Ergänzungen gibt, richtet die Leitungsperson die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden auf das Themenfeld Handlungskompetenz.

Denn alle Menschen besitzen Handlungskompetenzen – sie erleichtern ihnen im Alltag den Umgang mit anderen Menschen und deshalb soll an dieser Stelle der Begriff der Interkulturellen Kompetenz auf Handlungskompetenzen unterteilt untersucht werden.

Dazu wird die Gruppe in drei bis vier Kleingruppen unterteilt, jede Gruppe bekommt Stifte in einer Farbe ausgehändigt.

Im Raum werden vier Flipcharts oder Stellwände postiert, auf dem jeweils eine der vier Handlungskompetenzen notiert ist:

1. Sozialkompetenz
2. Fachkompetenz
3. Persönliche Kompetenz
4. Strategische Kompetenz

Nun wird nach der Museumsmethode gearbeitet: Jede Gruppe startet an einer Flipchart/Stellwand und die Teilnehmenden notieren in der gruppeneigenen Stifffarbe all das, was ihnen zu dem Thema einfällt. Nach ungefähr fünf Minuten ziehen alle

**Materialien und Hinweise**

Dokumentation der gesammelten Begriffe zur Interkulturellen Kompetenz

Moderationskarten

Vorbereitetes Flipchartpapier mit jeweils einem der vier Handlungskompetenzfelder, Stifte in vier Farben



**Dauer in  
min**

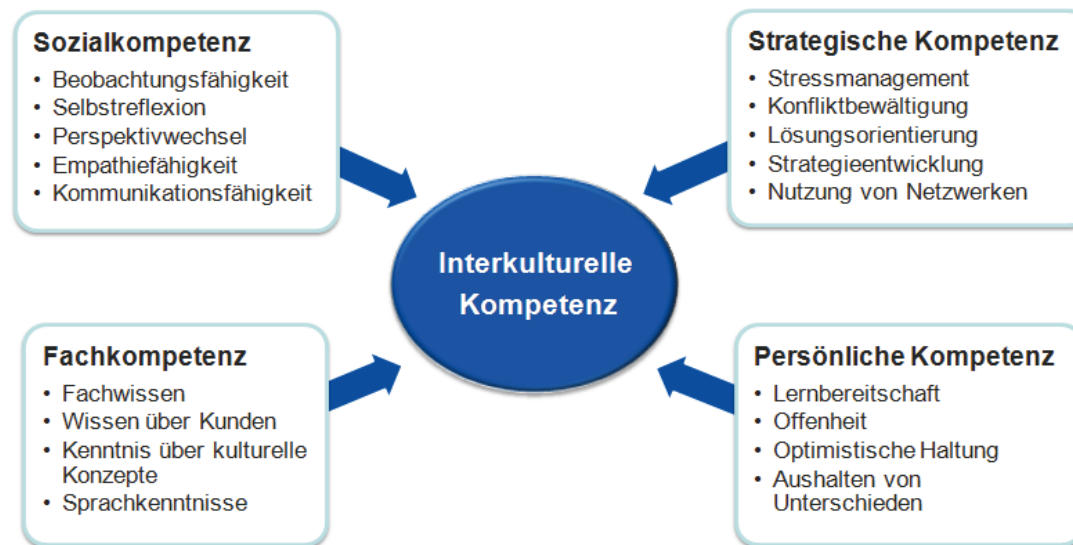
**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Gruppen weiter zur nächsten Handlungskompetenz und ergänzen die Erkenntnisse der vorangegangenen Gruppe(n). Dies wird wiederholt, so dass jede Gruppe drei bis vier Kompetenzen durchlaufen hat. Die Entscheidung, wie viele Stationen jede Gruppe durchläuft, trifft die Leitungsperson je nach Gruppe und Zeitperspektive. Anschließend bespricht die Gesamtgruppe die gesammelten Erkenntnisse. Die Leitungsperson ergänzt und strukturiert die Ergebnisse und setzt sie anschließend mit dem folgenden Schaubild in Verbindung.

**Interkulturelle Kompetenz als Handlungskompetenz**

Präsentationsmittel zur  
Veranschaulichung des  
Schaubilds Interkultu-  
relle Kompetenz



Quelle: [https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/IK-Grundlagen_2017.pdf),  
19.07.2021

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>                                  |
|---------------------|--|--|
| 45 min              | <p>„Und wie geht es weiter und wie gehen wir weiter?“ Kultursensibel unterrichten</p> <p>Die Fäden der bisherigen Einheiten sollen in dieser Phase ein weiteres Mal zusammengeführt und zugleich der Fokus auf den Kultursensiblen Unterricht gerichtet werden.</p> <p>Die Teilnehmenden nehmen dazu ihr Lerntagebuch zur Hand – gemeinsam wird im Plenum gesammelt, welche Fäden bislang gesponnen wurden und wie diese zum Ziel des Kultursensiblen Unterrichts in der Erwachsenenbildung führen.</p> <p>Dies wird einerseits von den Teilnehmenden in ihrem individuellen Lerntagebuch dokumentiert (wenn gewünscht mit roten Buntstiften), zum anderen von der Leitungsperson auf einer großen Stellwand visualisiert.</p> <p>Diese Einheit dient auch zum Abschluss der thematischen Einheit zu „Interkultureller Kompetenz“.</p> | <p>Lerntagebuch<br/>Rote Buntstifte<br/>Stellwand mit Papier</p> |
| 30 min              | <p>Themeneinheit Interkulturelle Öffnung</p> <p>Die thematische Hinführung zum Interkulturelle Kompetenz wurde in der vorhergehenden Einheit gestaltet, so dass auf diesen Erkenntnissen aufgebaut werden kann.</p> <p>Begrüßung bzw. Hinführung zum neuen Thema</p> <p>Nach der Begrüßung durch die Leitungsperson erhalten die Teilnehmenden Moderationskarten und Stifte und tauschen sich mit der neben ihnen sitzenden Person drei bis fünf Minuten darüber aus, welche Begriffe ihnen zu Interkultureller Öffnung einfallen.</p> <p>Pro Moderationskarte wird ein Begriff notiert.</p>   | <p>Moderationskarten<br/>Stifte<br/>Stellwände</p>               |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>  |
|---------------------|---|--|
| 45 min              | <p>Im Plenum – im besten Fall in einem Stuhlkreis – beginnt eine Gruppe und benennt, was ihr eingefallen ist.</p> <p>Die jeweilige Moderationskarte wird in die Mitte des Stuhlkreises gelegt.</p> <p>Die anderen Gruppen legen dann ihre Karten nach und nach thematisch an, das heißt, es stellt nicht eine Gruppe all ihre Punkte vor, sondern wie bei einem Domino-Spiel geht es um die inhaltliche Anbindung der Aussagen.</p> <p>Zum Schluss betrachten die Teilnehmenden gemeinsam ihr „Werk“ und ergänzen gegebenenfalls Begriffe.</p> <p>Die Moderationskarten werden anschließend auf Stellwänden aufgehängt und mit thematischen Überschriften versehen, die die Gruppe unter Anleitung der Leitungsperson findet.</p> | <p>Beamer und Endgerät zum Präsentieren des Videos bzw. des Learningsnacks</p> |
|                     | <p>Je nach Zeit und inhaltlicher Sammlung zum Thema Interkulturelle Öffnung kann im Folgenden ein Learningsnack zu Interkulturellen Öffnung angeschlossen werden: <a href="https://www.learningsnacks.de/#/welcome?userid=23437&amp;channel=Learning%20Snacks">https://www.learningsnacks.de/#/welcome?userid=23437&amp;channel=Learning%20Snacks</a></p> <p>Der Learningsnack befasst sich mit verschiedenen Perspektiven und Wissenswerten zum Thema Interkulturelle Öffnung.</p>   | <p>Stellwände der Sammlung Interkulturelle Öffnung</p>                         |

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Es gibt hier zwei Gestaltungsoptionen, die abhängig sind von der technischen Ausstattung der Teilnehmenden:

1. Entweder nehmen die Teilnehmenden jeweils zu zweit auf einem eigenen Endgerät am Learningsnack teil und tauschen sich hierbei über die zentralen Punkte aus oder
2. der Learningsnack wird gemeinsam am Laptop und über Beamer für alle sichtbar durchlaufen und der Austausch aller Teilnehmenden wird durch die Leitungsperson moderiert.

Wenn die die Teilnehmenden individuell bzw. in Kleingruppen den Learningsnack bearbeitet haben, wird anschließend ein Durchgang durch den Learningsnack zusammen durchlaufen und dabei bisherige Perspektive und Wissen abgeglichen mit dem gerade Erfahrenen.

Entweder direkt nach dem Erklärvideo oder nach dem Learningsnack zu Interkultureller Öffnung erhalten die Teilnehmenden jeweils fünf Klebepunkte.

Individuell überlegen sie sich, welche der notierten Begriffe und Perspektiven für sie besonders wichtig sind – für ihr individuelles Erleben und auch in Hinblick auf ihre Tätigkeit als Lehrperson bzw. Sprachpatin oder Sprachpate und kleben ihre Punkte auf. Die individuellen Ergebnisse und Erkenntnisse notieren die Teilnehmenden in ihrem Lerntagebuch.

Gemeinsam betrachten die Teilnehmenden die Wertung und tauschen sich über die Ergebnisse aus – was ist vielen Personen wichtig, warum, usw.?

In Bezug auf die Sammlung zum Themenfeld der Interkulturellen Öffnung können diese Perspektiven – insbesondere auf die strukturelle Ebene von Institutionen – gewinnbringend sein:

Pro teilnehmender Person 5 Klebepunkte  
Lerntagebuch

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Interkulturelle Öffnung: Das Konzept der Interkulturellen Öffnung hat seinen Ursprung in der Sozialen Arbeit in Deutschland. Es beschreibt einen umfassenden Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozess basierend auf einer Haltung der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt. Ziel ist es dabei, die Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund in Organisationen und Institutionen abzubauen. Dafür werden bestehende Strukturen, Angebote und Abläufe kritisch analysiert und auf Ausgrenzungsmechanismen hin untersucht. Haben beispielsweise Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund die gleichen Chancen bei Bewerbungsverfahren wie andere oder gibt es Barrieren? Erreichen die Angebote der Organisation alle Menschen, oder wie könnte dies erreicht werden? Mit Hilfe konkreter Maßnahmenplanungen werden gemeinsam entwickelte Zielsetzungen als Querschnittsaufgabe, also unter der Beteiligung aller Mitarbeitenden und Hierarchieebenen, anschließend bearbeitet. Die Zielerreichung wird durch Evaluation überprüft.

[https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Trainings/FS\\_IKA\\_Infopapier\\_IK%C3%96\\_Definition.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Trainings/FS_IKA_Infopapier_IK%C3%96_Definition.pdf), 23.07.2021

Zentrale Fragenstellungen in Bezug auf Interkulturelle Öffnung sind zusammenfassend:

- Werden alle gesellschaftlichen Gruppen als Zielgruppe angesehen und erreicht?
- Werden die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt?
- Wie hoch ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Kontexten?
- Wie sind die Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen mit Migrationshintergrund?

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|---|---|
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nimmt das Leitbild Bezug auf Vielfalt – zum Beispiel in Organisationen?<br/> <a href="https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/themen/interkulturelle-oeffnung">https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/themen/interkulturelle-oeffnung</a>, 23.07.2021</li> </ul>  |   |
| 15 min              | <p>Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks</p> <p>In der vorherigen Einheit wurde bereits reflektiert, welche Fäden gesponnen und welche Themen bearbeitet wurden.<br/> Dieser Abschluss des Themenblocks dient zugleich dem Hinwenden zu den nächsten Themenbereichen.<br/> Es wird von der Leitungsperson ein Ausblick auf die kommenden Themenbereiche gegeben.<br/> Die Teilnehmenden erhalten ein ca. 15 cm langen Faden aus dem Wollknäuel, mit dem zu Beginn des Blocks das Gemeinschaftsnetz gesponnen wurde.<br/> In einer Runde benennt jede Person, wohin der rote Faden aus ihrer Perspektive weitergesponnen werden sollte.<br/> Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Perspektive im Lerntagebuch zu notieren und den roten Faden dort einzukleben.</p> | <p>Wollknäuel bzw. abgeschnittene Fäden für alle Teilnehmenden<br/> Lerntagebuch<br/> Klebestifte</p> |

## 5. Sprache – Bedeutung für die Kommunikation (6 UE)

| Dauer in min       | Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten   | Materialien und Hinweise   |
|--------------------|---|--|
| 5 Min              | Begrüßung zum fünften Kursteil und kleiner Überblick<br><br>„Was redest du? Wie redest du?“ Über die interkulturelle Kommunikation  |  |
| 10 Min             | Input/gemeinsames Erarbeiten zum Thema der interkulturellen Kommunikation<br><br>Entwickeln und Anwenden von interkulturellen Kompetenzen (Bereiche Einstellung, Wissen und Fähigkeiten), vor allem in der Kommunikation → interkulturell kommunizieren<br>Nicht Kulturen kommunizieren miteinander, sondern Menschen. Die Kommunikation zwischen Menschen, die alle einen individuellen kulturellen Rahmen haben, findet verbal und nonverbal statt.<br><br>Die (verbale) interkulturelle Kommunikation wird beeinflusst von<br><br>→ Dimensionen von Raum, Zeit und Kontext<br>→ Wahl von Wörtern und Ausdrücken<br>→ Organisation und Strukturierung von Botschaften<br>→ Aussprache | PPP der Inhalte  |
| 15 Min (Aufgabe 1) | Übungsidee zur Veranschaulichung:<br>Übung zu Sprachregistern<br>1. Zuordnen der Beispiele durch ein Laufmemory. Die Teilnehmenden bekommen pro Durchlauf einen Stück Papier, worauf ein Sprachregisterbeispiel   | Unterlagen mit den Textbeispielen (Papierschnipsel mit den Sätzen) |
| 15 Min             |   |  |

**Dauer in  
min**

(Aufgabe 2  
und 3)

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

spiel aufgedruckt ist. Ihre Aufgabe ist es im Raum nun die jeweilige inhaltliche Entsprechung zu finden. Wenn sie einer Person begegnen, lesen beide ihren Schnipsel laut vor und vergleichen.

2. Nach dem Memory im Plenum: Sich in die Rolle der Sprachmittelnden versetzen (Perspektivwechsel) und ihre Herausforderungen bei den Textbeispielen identifizieren.
3. Reflexionsfragen (je nach Teilnehmenden-Zusammensetzung verwenden):
  - Existieren diese Sprachregister auch in Ihrer Sprache und welche typischen Charakteristika haben diese?
  - Was waren die Herausforderungen bei diesem Satz?
  - Wie haben Sie diese Herausforderungen bewältigt?
  - Haben Sie sich bei einem der Beispiele besonders wohl oder unwohl gefühlt? Warum?
  - Welche Schlüsse und Erkenntnisse gewinnen Sie durch diese Übung?

**Textbeispiele**

Eigentlich hab' ich heute keine Zeit, lass mal morgen treffen.

Da meine Zeitkapazitäten für den heutigen Tag erschöpft sind, würde ich es bevorzugen, die Zusammenkunft auf den morgigen Tag zu verschieben.

Trotz aller Widerstände gelang es ihm schlussendlich seine Forderungen beim Gremium anzubringen.

**Materialien und Hinweise**



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Ich schwöre dir, alle waren voll dagegen, aber ich hab' es trotzdem durchgezogen und die haben das gefressen.

Sie meckert halt die ganze Zeit, scheint so ein Hobby von ihr zu sein.

Sie äußert ihre Unzufriedenheit recht hochfrequent, man könnte daraus schließen, dass das Kritisieren eine favorisierte Freizeitbeschäftigung von ihr darstellt.

Sie haben sich hier aber mal ordentlich den Schädel aufgerissen.

Am Os frontale beginnend über das Os temporale können wir eine große Lazeration konstatieren.

Hier ist noch der Zettel für was ihr hier auf'm Bau geschafft habt.

Beigefügt erhalten Sie die Beitragsbescheide für nicht gewerbsmäßige Bauarbeiten.

Wehe, du versaust das hier.

Ich kann nur zu bedenken geben, dass eine etwaige Fehlleistung weitreichende Konsequenzen nach sich ziehen könnte.

Halt dein Maul!

Ich würde es bevorzugen, wenn Sie ihren Redebeitrag einstellen würden.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Du hast doch eh keine Ahnung, lass mal lieber stecken.  
Aufgrund deiner mangelnden Erfahrung und deiner entwicklungsbedürftigen Kenntnisse in diesem Zusammenhang, würde ich dir raten, diese Handlung zu unterlassen.

Man kann doch hier keinen Zaun um diesen Baum hier hinstellen!

In Bezug auf diese spezielle raumübergreifende Großgrün ist es untersagt dasselbe mit einer nicht lebenden Einfriedung zu umhegen.

Der Idiot vergisst halt einfach mal den Blinker zu setzen.

Der Verkehrsteilnehmer versäumte es den Fahrtrichtungsanzeiger zu betätigen.

Heute geht hier ne fette Party im Wald.

Am heutigen Tage ist eine größer angelegte Festivität auf der fortwirtschaftlichen Nutzfläche zu erwarten.

„Daumen hoch bedeutet gut? Oder? ODER?“ Die nonverbale Kommunikation und ihre Bedeutung

Übungsidee 1:

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe bekommt Aufgabenkarten, die andere Gruppe nicht.

PPP der Inhalte

| <b>Dauer in min</b>                                    | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b> |
|--|--|---------------------------------|
| 20 Min<br>(Übung und erste Reflexion der Übung selbst) | <p>Die Gruppe mit den Aufgabenkarten stellt sich in einer horizontalen Reihe auf, die andere Gruppe ist in der Rolle der Beobachtenden und platziert sich so, dass sie alle Kettenglieder frei sehen kann. Die Aufgabenkarten geben allen Teilnehmenden die Anweisung, ein bestimmtes kommunikatives Signal als Gestik oder als Satz in ihrer jeweiligen Muttersprache zu übermitteln. Nachdem sie ein wenig Vorbereitungszeit erhalten haben, geben sie das jeweilige Kommunikationssignal wieder. Dies tun sie nacheinander von rechts nach links. Die Beobachtenden können dann entweder in Einzelarbeit das kommunikative Signal auf eine Moderationskarte aufschreiben oder in Kleingruppen diskutieren und ebenfalls auf eine Moderationskarte notieren. Die Beobachtenden machen danach ihre Einschätzung öffentlich und beschreiben, was sie zu diesem Ergebnis gebracht haben. Erst dann lösen die Kommunikatorinnen und Kommunikatoren auf.</p> <p>Auch auf die unterschiedlichen Ausprägungen der kommunikativen Signale darf gerne im Plenum eingegangen werden.</p> <p>Nach einer gewissen Anzahl an Durchläufen können die Rollen der Beobachtenden und Kommunikatorinnen und Kommunikatoren getauscht werden.</p> <p>Nach dem Rollentausch und nach der Übung kann eine gemeinsame Reflexionseinheit stattfinden.</p> <p>Material für die Übung</p> <p>Vorschläge für Anweisungen für die Kommunikatorinnen und Kommunikatoren/Material:</p> <p>Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie einverstanden sind.<br/>Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie nicht einverstanden sind.</p> | Aufgabenkarten                  |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie frustriert sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie hoch erfreut sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie wütend sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie etwas nicht wollen.

Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie einverstanden sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie nicht einverstanden sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie frustriert sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie hoch erfreut sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie wütend sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie Ekel empfinden.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie überrascht sind.

Dokumentation der Er-  
gebnisse über White-  
board/Flipchart

in der jeweiligen Muttersprache

Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie zuversichtlich sind.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie Zweifel haben.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie Angst haben.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie sich von etwas distanzieren.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie überrascht sind.  
Drücken Sie mit Ihrem Satz eine gewisse Ungeduld aus.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie scherzen.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie etwas ironisch meinen.

in der jeweiligen Muttersprache

Sagen Sie einen Satz in einer hohen Stimmlage.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Sagen Sie einen Satz in einer tiefen Stimmlage.  
Sagen Sie einen Satz betont leise.  
Sagen Sie einen Satz betont laut.  
Betonen Sie einen bestimmten Satzteil.  
Sagen Sie einen Satz besonders schnell.  
Sagen Sie einen Satz besonders langsam.

Zeigen Sie eine typische Geste aus Ihrem Kulturraum.  
Zeigen Sie einen typischen Gesichtsausdruck aus Ihrem Kulturraum.

Übungsidee 2 (Alternative)

Say hello! (non-) verbale Kommunikation und Kultur

Kultur äußert sich in einem Set von Denkmustern, Gefühlen, Wahrnehmungen und Handlungen und kann über formale und informale Verhaltensweisen, Anmerkungen, Normen, Riten, Überzeugungen, spezifische Urteile, Prioritäten, Körperhaltungen, bestimmten Formen wie Emotionen ausgedrückt werden etc.

All diese Formen, wie Kultur sich manifestiert und sichtbar wird, lassen sich schon anhand eines kleinen Beispiels demonstrieren.

Die Teilnehmenden besprechen gemeinsam (mit Rückgriff auf eigene Biographien und Erfahrungen), wie unterschiedlich sich Kultur über Gedanken, Gefühle, Wahrnehmungen und Handlungen bei Begrüßungen übersetzt und dadurch auch eine große Vielfalt zeigt.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- in Verhaltensweisen: Händeschütteln, Küsschen, Verbeugung, Hand auf das Herz etc.
- in Worten: „Hallo“, „Salam alaykum“, „Servus“, „Shalom“ etc.
- in formalen Standards: gibt es Regeln oder Gesetze, wie eine Begrüßung stattzufinden hat?
- in informalen Normen: spezielle Begrüßung je nach Rang, Alter, Geschlecht etc.
- in Überzeugungen: respektvolle Begrüßung von Älteren, weil es der Glaube verlangt, Begrüßungen während Shabat, Ramadan etc.
- in Prioritäten: erst Frauen, dann Männer; erst Ältere vor Jüngeren; Gastgebende vor Gästen etc.
- in Beurteilungen: Menschen in besonderer Weise oder Präferenz basierend auf meiner Einschätzung ihrer Kompetenzen, ihres Wissens oder Lebenserfahrung begrüßen
- in Körperhaltung: Kopfneigungen (nach vorne, nach hinten), Verbeugungen etc.
- in Ausdrücken von Emotionen: Welche Art von Emotionen werden während der Begrüßung von Menschen mit unterschiedlichen Beziehungsebenen transportiert?

Input/gemeinsames Erarbeiten

Nach der Übung: Gemeinsames Erarbeiten der klassischen Bestandteile der nonverbalen Kommunikation, die Leitungsperson kann die unten aufgeführten Punkte als Überschriften auf eine Stellwand heften und die Erkenntnisse und wahrgenommenen Kommunikationssignale aus der Übung können zusammen einsortiert

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|--|---|
|                     | <p>werden. Im Anschluss daran werden die Teilnehmenden in eine individuelle Reflexion in ihren Lerntagebüchern überlassen.</p>   |   |
| 30 Min              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestik, Körperhaltung, Bewegung des Kopfs</li> <li>▪ Blickkontakt</li> <li>▪ Bedeutung von Lachen und Lächeln</li> <li>▪ Berührung</li> <li>▪ Proxemik</li> <li>▪ Paraverbale Signale</li> <li>▪ Schweigen</li> </ul> | <p>evtl. Übersicht auf PPP</p>  |
| 15 Min              |  | <p>Überschriften auf Flipcharts oder Stellwänden<br/>Moderationskarten und Stifte</p> |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b> |
|---------------------|---|---------------------------------|
| 10 Min              | <p>Nun können die Teilnehmenden am Ende des Kursteils für sich im Lerntagebuch mit den Inhalten und ihren Erfahrungen mit dem Thema Kommunikation auseinandersetzen.</p> <p>Zum Abschluss des Themenblocks zu Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen resümiert die Leitungsperson in Kürze die behandelten Inhalte und bittet anschließend die Teilnehmenden, sich für einige Minuten auf sich zu konzentrieren und Notizen zu folgenden Fragen/Themen in ihr Lerntagebuch machen.</p> <p>Was war total neu für mich?<br/> Inwiefern habe ich meine Meinung zu etwas heute geändert?<br/> Was nehme als wichtigen Erkenntnis- oder Entwicklungsschritt für mich wahr?</p> | Lerntagebuch                    |
| 10 Min              | <p>Begrüßung zum neuen Trainingstag</p> <p>Begrüßung, Nachfühlen, existierende offene Fragen nach dem letzten Trainingstag bearbeiten und kleiner Überblick über die nächsten Punkte</p> <p>„Das habe ich nicht (so) gemeint“ – Missverständnisse in der Kommunikation und ihre Auflösung</p>   |                                 |
| 20 Min              | <p>Kurzinput/gemeinsames Erarbeiten:<br/> (hier wird ein Rückbezug zu Thema 4 hergestellt und die Thematik verdichtet)</p> <p>Der kommunikative Prozess kann immer ein Rauschen haben, das je nach Situation mehr oder weniger stark sein kann. Faktoren wie Sprache, Hintergrundgeräusche, allgemeiner Kontext, Dialekt, selektive Beobachtungen und Interpretationen</p>  | PPP der Inhalte                 |



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

beeinflussen die Kommunikation. Eine kommunikative Botschaft kann wiederum durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden.

- individueller Referenzrahmen (inklusive eigener kulturellen Geschichte)
- Konstellation und Beziehung der beteiligten Personen untereinander/miteinander
- hoher Anteil von nonverbaler Kommunikation
- Unterschiede zwischen Inhalten und Beziehungsebene

Interkulturelle Kommunikation ist Kommunikation zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Referenzrahmen (inkl. Persönlichkeit, menschliche Natur, Kulturen → daraus erfolgen unterschiedliche Bedeutungszuordnungen zu Erfahrungen und dementsprechende Erwartungen, Einstellungen und Haltungen). Das kann natürlich zu Missverständnissen führen, die sich nicht allein auf unterschiedliche Kulturen zurückführen lassen, sondern auch auf die unterschiedlichen Arten und Wege der Kommunikation, die wiederum auf den jeweiligen Referenzrahmen fußen. Wenn diese Referenzrahmen bei zwei Gesprächsparteien weit auseinander liegen und sie nicht individuell hinterfragt werden, wird Kommunikation schwieriger und es treten vermehrt Missverständnisse auf.

Auch wenn die Quelle des Missverständnisses in der „Kultur“ bzw. in den jeweiligen Referenzrahmen liegen (können), wird es über Kommunikation transportiert und dann auch wieder nur über Kommunikation gelöst.

Zur Vermeidung/Entschärfung/Lösung von Missverständnissen → Einstellungen und Haltungen

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- Vorurteile sind unvermeidbar (auf beiden Seiten des Dialogs)
- Bewusstsein für eigene Vorurteile
- auf Missverständnisse vorbereitet sein (dass sie passieren können und wie sie sich äußern können) und diese auch akzeptieren
- ein Umweg kann oft die kürzeste Strecke sein
- stets auf der Suche nach einer Übereinkunft sein
- eine aktive Rolle im Gespräch einnehmen (auch beim Zuhören)
- Bewusstsein darüber, dass die eigene Realität von den Realitäten anderer Personen abweicht

Zur Vermeidung/Entschärfung/Lösung von Missverständnissen → Umsetzungs-  
ebene

- immer die Sprachkenntnisse des Gegenübers berücksichtigen
- auf Unterschiede im verbalen und non-verbalen Verhalten vorbereitet sein
- Unterschiede respektieren und zulassen
- offene Fragen stellen
- Bedeutungen und Absichten erklären
- Feedback geben und Fragen stellen → Was sind die Absichten und Motive des jeweils anderen
- Bewusstsein für den Einfluss von vorherrschenden sozialen Bildern, Werten, Normen, Meinungen und Bedeutungen schaffen
- den individuellen Einfluss von vorherrschenden sozialen Bildern, Werten, Normen, Meinungen und Bedeutungen erfragen und im Gesprächsverlauf berücksichtigen

Anschauungsmaterial  
zur „staircase of loss“

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>                               |
|---------------------|--|---|
| 20 Min              | <p>Übungsidee zu „staircase of loss“</p> <p>vorab Einblendung und kurze Erklärung zur staircase of loss</p> <p>Gedacht ist nicht gesagt<br/> Gesagt ist nicht gehört<br/> Gehört ist nicht verstanden<br/> Verstanden ist nicht akzeptiert<br/> Akzeptiert ist nicht gehandelt<br/> Gehandelt ist nicht vervollständigt</p> <p>Die Teilnehmenden kommen in kleinen Gruppen zusammen und fokussieren die ersten vier Punkte der staircase of loss. Sie diskutieren, wie und inwieweit diese Punkte sich auf die Kommunikation in einem klassischen Setting des Dolmetschens im sozialen Raum oder auch in einem (Erwachsenen-)Bildungssetting auswirken können. Nach der Hälfte der Zeit werden die Ergebnisse im Plenum gesammelt.</p> | <p>Dokumentation der Ergebnisse über Whiteboard/Flipchart</p> |
| 20 Min              | <p>„Löschen statt rennen“ – über die Lösung von schwierigen/konfliktreichen Gesprächssituationen</p> <p>Input und Übung zu aktivem Zuhören</p> <p>Bei der Übermittlung von Botschaften ist die Fähigkeit des Zuhörens (Empfangens) genauso wichtig wie die Formulierung und Senden dieser Botschaft. Zuhö-</p>   | <p>PPP der Inhalte</p>  |

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

ren erlaubt ein besseres Verstehen und Verständnis der anderen Gesprächspartei und ihre Reaktionen auf Standpunkte und Positionen. Hierfür sollte die zuhörende Person versuchen die übermittelten Botschaften so gut wie möglich zu verstehen und konstruktiv darauf zu antworten.

Wie kann man gutes Zuhören begünstigen?

- Der anderen Person die volle Aufmerksamkeit schenken, direkter Blickkontakt, keine Nebenaktivitäten
- Die Körpersprache der anderen Gesprächspartei beobachten und versuchen zu verstehen, im Zweifel verbalisieren, nachfragen oder spiegeln
- Die andere Gesprächspartei zum Sprechen ermutigen → Stellen von offenen Fragen
- Der anderen Gesprächspartei signalisieren, dass man zuhört und versteht (Kopfnicken, Wiederholung des Gesagten in eigenen Worten etc.)
- Die Gefühle der anderen Gesprächspartei wahrnehmen und wertschätzen
- Im Falle des Nichtverstehens um Klärung bitten
- Bewertungen und Urteile vermeiden; es geht vielmehr darum den jeweils anderen Standpunkt zu verstehen als die eigenen Vorurteile auf das Gehörte und die Senderin oder Sener der Botschaft anzuwenden
- Unterbrechungen vermeiden und der anderen Partei ausreichend Zeit einräumen, um ihren Standpunkt zu kommunizieren
- Vorsicht bei der Formulierung der eigenen Meinung walten lassen
- zeitnahe Reaktion darauf, wie die andere Partei auf deine Botschaften reagiert (verbal wie nonverbal)

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Input zur Konfliktlösung (Harvard-Konzept)<sup>5</sup>

Die Konfliktparteien verhandeln bestimmt in der Sache, aber wertschätzend miteinander, um schließlich zu einer gemeinsamen und tragfähigen Lösung zu gelangen.

- Menschen und Probleme trennen

Bei einem Konflikt sind die Beteiligten immer auch emotional involviert. Entscheidend für die Lösungsfindung ist, dass alle sachbezogen argumentieren und dabei die Gefühle der anderen akzeptieren. Dies wird erleichtert durch den Umstand, dass die Beteiligten – zumindest zu Beginn des Konfliktes – zwei Grundinteressen verfolgen. Zum einen geht es darum, die eigenen Interessen durchzusetzen, zum anderen aber auch um den Erhalt der bestehenden Beziehungen. Wichtig ist demnach, dass die Beteiligten frühzeitig den Dialog beginnen, sich ihrer Emotionen bewusst sind, die durch den aktuellen Konflikt entstehen, und dass sie versuchen, sich in die Perspektive der anderen Beteiligten zu versetzen.

- Interessen abwägen statt Positionen

Eine Position ist ein fest umrissener Standpunkt, eine bestimmte Forderung, mit der man in eine Verhandlung oder Situation hineingeht. Dahinter stehen aber immer Interessen als übergeordnete Bedürfnisse, die einem Menschen wichtig, aber zum Teil auch nicht bewusst sind. Um einen Konflikt zu lösen, ist es deshalb immer sinnvoller, die Interessen der Beteiligten zu erkennen und in Übereinstimmung zu bringen als sich auf die Positionen zu konzentrieren, die meist wenig Verhandlungsspielraum geben.

- Mehrere Handlungsmöglichkeiten suchen

---

<sup>5</sup> vgl. IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2021): Erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in KMU – Trainingshandbuch

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|--|---|
| 20 Min              | <p>Wenn die Interessen der Beteiligten erkennbar sind, entstehen neue, konkrete Optionen zur Konfliktlösung. Die Verhandlungspartnerinnen und -partner sollten dabei offen bleiben für verschiedene Wahlmöglichkeiten und sie sollten kreative Ideen entwickeln, die allen Parteien nutzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objektive Beurteilungskriterien verwenden</li> </ul> <p>Darunter fallen Daten und Fakten, unter Umständen auch Richtlinien der Qualifizierung und des Miteinanders, mit der die erfolgreiche Umsetzung einer erarbeiteten Lösung gemessen werden kann. Entscheidend hierbei ist, dass alle Konfliktparteien diese Kriterien akzeptieren.</p>  |   |
| 15 Min              | <p>korrespondierende Übung</p> <p>Diese Übung kann entweder im Plenum oder in kleinen Gruppen durchgeführt werden. Es werden die Rollen der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer und der Beobachtenden benötigt.</p> <p>Nach der Rollenzuweisung beginnen die Gesprächsteilnehmendeneine Konversation aus einem Feld, das den Teilnehmenden vertraut ist.</p> <p>Eine Gesprächsteilnehmerin oder ein Gesprächsteilnehmer verletzt (subtil oder offensichtlich) dabei einen oder mehrere Punkte der oben aufgeführten Liste. Die andere Person, die sich am Gespräch beteiligt, versucht das Gespräch bestmöglich durchzuführen, soll aber anmerken, wenn sie ein defizitäres Zuhören bemerkt. Die anderen Personen beobachten genau das Gespräch.</p> <p>Rollentausch und mehrere Durchläufe sind durchaus möglich.</p> <p>Im Nachgang der Übung oder nach jedem Durchlauf werden die Gespräche evaluiert und allen Rollen passende Reflexionsfragen gestellt, vor allem in Hinsicht</p> | <p>Rollenkarten für die Teilnehmenden</p> <p>Dokumentation der Ergebnisse auf einem</p> |

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>           |
|---------------------|---|---|
|                     | <p>auf die Auswirkung von gutem/imperfektem Zuhören auf Gespräche und Gesprächsverläufe.</p> <p>Beispiele für Reflexionsfragen</p>  | <p>Flipchart oder Plakatwand</p>          |
| 10 Min              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie und was haben die Rollen bei dem Gespräch wahrgenommen, was ist aufgefallen?</li> <li>▪ Wie hat die Gesprächspartei auf das defizitäre Zuhören reagiert?</li> <li>▪ Wie hat sich das defizitäre Zuhören auf das Gespräch und die Atmosphäre ausgewirkt?</li> <li>▪ Welche Botschaften wurden ausgetauscht (nicht nur das „was“, sondern auch das „wie“)</li> <li>▪ Welche Erfahrungen mit den Elementen des aktiven Zuhörens hatten bisher in ihrer professionellen Praxis?</li> </ul> |   |
| 10 Min              | <p>Kurzinput zu Konflikt (Ursachen und Quellen) sowie zu Konfliktlösung/-transformation auf der allgemeinen Ebene</p> <p>Übungsidee<sup>6</sup> (transitorische Übung zwischen dem theoretischen Input und der Anwendung von Konfliktlösungsansätzen in der Praxis)</p>   | <p>PPP</p>                                |
| 20 Min              | <p>Schritt 1</p> <p>Die Teilnehmenden füllen für die Individualebene eine „Identitätszwiebel“ in ihrem Lerntagebuch aus.</p>  | <p>Vordrucke der Zwiebel/Lerntagebuch</p> |

<sup>6</sup> Idee dazu aus: Ardoino, J. (2004): Propos actuels sur l'éducation, éd. L'Harmattan

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>             |
|---------------------|---|---|
| 20 Min              | <p>→ Äußere Schicht → was ist typisch für ihr Äußeres (Friseur, Kleidung, Schuhe, Parfüm, Schmuck etc.)?</p> <p>→ mittlere Schicht → Warum diese Kleidung, dieser Musikgeschmack, diese Karriereschritte etc.?</p> <p>→ innere Schicht/Kern → was sind ihre Kernwerte, was bestimmt Ihr Handeln und Denken?</p>   |   |
| 10 Min              | <p><b>Schritt 2</b></p> <p>Der Zwiebelkrieg. Die Teilnehmenden bekommen zwei Kurzbiografien von zwei Personen (am besten aus einem klassischen DolmetschszENARIO) und versuchen dann in Gruppenarbeit die Zwiebeln dieser Personen auszufüllen, besonders die mittlere und innere Schicht sind hier besonders wichtig. In einem nächsten Schritt legen sie die beiden Zwiebeln nebeneinander und versuchen mögliche konfliktträchtige Punkte zu identifizieren.</p> | Vordrucke der Doppelzwiebel, Kurzbiografien |
|                     | <p><b>Schritt 3</b></p> <p>Nachdem die zentralen Punkte eines möglichen Disputs herausgearbeitet wurden, werden die Teilnehmenden in kleine Gruppen aufgeteilt und bekommen die Aufgabe eine kleines Konfliktgespräch bis kurz vor eine Eskalation. bzw. ein für die beteiligten Personen schwieriges Gespräch zu entwerfen.</p>  | Papier und Stifte/Moderationskarten         |
|                     | <p><b>Schritt 4</b></p> <p>Die einzelnen Gruppen lesen/spielen/stellen ihr Konfliktgespräch kurz vor, die anderen Gruppen hören zu und besprechen sich kurz, um dann eine Strategie vorzustellen, wie man diese Situation lösen könnte.</p>   |   |



| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>   |
|---------------------|---|---|
|                     | <p>Schritt 5<br/>Gemeinsame Evaluation mit der Leitungsperson.</p> <p>Wo saß die Wurzel des Konflikts und auf welcher Ebene wurde dieser Konflikt ausgetragen (persönliche Ebene, Beziehungsebene, Gruppenebene, Organisationsebene, Kultur- und Normenebene)?<br/>Was waren die Charakteristika der Konflikte/der schwierigen Situationen?<br/>Welche Interessen hatten die beteiligten Zwiebeln?<br/>Was waren die Lösungsansätze? Waren diese wirkungsvoll zur Entschärfung der Situation?</p>   | <p>Dokumentation der Ergebnisse auf einem Flipchart oder Plakatwand</p> |
| 10 Min              | <p>Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks</p> <p>Zum Abschluss des Themenblocks zu Sprache und Kommunikation resümiert die Leitungsperson in Kürze die behandelten Inhalte und bittet anschließend die Teilnehmenden, sich für einige Minuten auf sich zu konzentrieren und Notizen zu folgenden Fragen/Themen in ihr Lerntagebuch machen:</p> <p>Was war total neu für mich?<br/>Inwiefern habe ich meine Meinung zu etwas heute geändert?<br/>Was nehme als wichtigen Erkenntnis- oder Entwicklungsschritt für mich wahr?</p> | <p>Lerntagebuch</p>   |

## 6. Sozialisation des Lernens – Bedeutung für kultursensiblen Unterricht (4 UE)

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

45 min

Begrüßung und Hinführung zum Thema

Nachdem in den ersten Themenblöcken der Qualifizierungsveranstaltung betrachtet wurde, wie Erwachsene lernen und wie sie Lernprozesse gestalten können, wird nun der Fokus auf die Frage gerichtet, inwiefern die Sozialisation des Lernens für die Gestaltung eines kultursensiblen Unterrichts bedeutsam ist. Im Zuge dessen wird die Methode des Kollegialen Coachings vorgestellt und durchgeführt.

Moderationskar-  
ten/Flipchartpapier zum  
Dokumentieren

Anknüpfend an den Themenblock 2. „Lerntechniken bei Erwachsenen“ werden die Teilnehmenden im Anschluss an eine allgemein gehaltene Ankommensrunde gebeten, sich zu erinnern und zu äußern,

- mit welchen didaktischen Ansätzen sie in ihrem Leben in einem anderen Land in Berührung gekommen sind oder
- mit welchen didaktischen Ansätzen aus einem anderen Land sie in ihrem Leben in Berührung gekommen sind.

Die Äußerungen werden durch die Leitungsperson an der Flipchart oder auf Moderationskarten gesammelt.

Gegebenenfalls ergänzt die Leitungsperson weitere didaktische Ansätze, um die Vielfalt der Ansätze entsprechend wirken zu lassen.

Blaue und grüne Mode-  
rationskarten  
Stifte

In Kleingruppen (10 min) besprechen die Teilnehmenden,

- wo sie Unterschiede zwischen den gesammelten Äußerungen sehen und
- wo sie Gemeinsamkeiten der Ansätze erkennen.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Ihre Ergebnisse schreiben sie auf Moderationskarten (z. B. Unterschiede grün, Gemeinsamkeiten blau) und stellen sie im Anschluss an die Gruppenarbeit dem Plenum nach dem Dominoverfahren (s. 4. Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung) vor.

Gelbe Moderationskarten

Im Plenum wird – moderiert von der Leitungsperson – herausgearbeitet, welchen Konsens die Teilnehmenden zwischen den unterschiedlichen Ansätzen wahrnehmen und dieser gegebenenfalls – mit Rückbezug zu 3. Didaktik des Handlungsorientierten Unterrichts – ergänzt und dokumentiert. Die Dokumentation erfolgt auf Moderationskarten in einer dritten Farbe (z. B. gelb).

„Die machen doch alle Siesta!“ – über einen kultursensiblen Ansatz in der professionellen Praxis

Übungsidee

Durchführung der PSK-Übung

30 Min

1. Schritt

Einen Beispielfall vorstellen (Teilnehmerin mit Migrationsgeschichte aus Marokko kommt am Morgen kontinuierlich 15 Minuten zu spät zur Qualifizierung; Grund: aus seinem/ihrem Wohnort fährt nur ein Bus morgens, der aber leider immer erst 10 Minuten nach Kursbeginn am Bahnhof ankommt – Auflösung des Falls erst nach der Hypothesensammlung und Fachinput)

Anschließend werden die Erklärungsansätze der Teilnehmenden durch die Leitungsperson auf Moderationskarten gesammelt.

Moderationskarten und  
Stifte, Klebeband

| <b>Dauer in min</b> | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>   | <b>Materialien und Hinweise</b> |
|---------------------|--|---------------------------------|
| 20 Min              | <p>Im Anschluss wird mit Klebeband ein Dreieck auf den Boden geklebt und die Leitungsperson verteilt die Hypothesen der Teilnehmenden auf die Ecken der Dreiecke und löst die Überschriften der Ecken mitsamt einer Erklärung auf (Persönlichkeit → Situation → Kultur).</p>   |                                 |
| 20 Min              | <p>2. Schritt</p> <p>Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt und sollen selbst jeweils einen Fall mit einer problematischen Situation aus ihrem Erfahrungsschatz diskutieren und zusammen Erklärungsmuster für ein bestimmtes Verhalten entwickeln. Hierbei sollten sie möglichst die Hypothesenfolge<br/>Persönlichkeit → Situation → Kultur beibehalten.</p>   |                                 |
|                     | <p>3. Schritt</p> <p>In einem letzten Schritt werden die Fälle und die Ergebnisse reflektiert (es findet hier keine Bewertung der Arbeit statt!). Es können noch etwaige Hypothesen ergänzt werden.</p>  |                                 |
|                     | <p>Zusätzlich können noch folgende Reflexionsfragen an die Teilnehmenden gerichtet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fiel es Ihnen schwer sich an die Reihenfolge Persönlichkeit → Situation → Kultur zu halten?</li> <li>▪ Was ist Ihnen bei der Bearbeitung der Fälle generell und bei sich aufgefallen?</li> <li>▪ Glauben Sie, dass Sie von nun an anders auf Menschen und Situation blicken werden?</li> </ul> |                                 |

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Input Perspektivvielfalt:

Erfolgsfaktor in der interkulturellen Verständigung<sup>7</sup>

Bei der Analyse von Situationen, in denen Menschen mit diversen kulturellen Referenzrahmen beteiligt sind, wird oftmals ein kultureller Hintergrund für das Verhalten der Personen angenommen. Dabei werden andere Gründe, die in der Person liegen oder die Situation bzw. der jeweilige Kontext außer Acht gelassen. Kultur kann, muss aber nicht als ein Erklärungs- und Deutungsmuster für ein Verhalten zu Grunde gelegt werden. Auch ist kaum zu definieren, was nun der „kulturelle Aspekt“ ist. Nicht alle Menschen, die sich der „Kultur der Deutschen“ zugehörig fühlen, verhalten sich gleich. Hinzu kommt, dass Kultur häufig mit Nationalität gleichgesetzt wird. Es werden Türkinnen und Türken, Deutsche, Brasilianerinnen und Brasilianer etc. konstruiert, als ob alleinig die nationale Zugehörigkeit eine Person ausmachen würde. Ein Mensch ist durch vielfältige Faktoren geprägt (siehe: kultureller Referenzrahmen und Diversity-Rad).

Grundsätzlich sollten in der Begegnung mit Menschen nicht die kulturelle Herkunft oder die ethnische Zugehörigkeit im Zentrum stehen, hingegen sollte immer der Blick auf das Individuum mit seiner vielfältigen Persönlichkeit gelegt werden. Bei der Analyse einer Situation/eines Falls sollte daher immer zuerst nach der Person gefragt werden, viele verschiedene Faktoren wie z. B. das Alter, die Bildungsbiographie oder die Sozialisation der Teilnehmenden spielen bei der Analyse der Situation/des Falls eine wichtige Rolle. Anschließend sollte nach der konkreten Situation teilnehmenden Person gefragt werden: Wie gestaltet sich das Umfeld, was wäre ein

---

<sup>7</sup> vgl. IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Flucht & Asyl (S. 35-36)

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Anlass für eine Problematik, welche Faktoren beeinflussen die Atmosphäre und das Setting?

Die Frage nach dem kulturellen Hintergrund sollte erst zum Schluss der Analyse gestellt werden. Hat dieser Fall/diese Problematik tatsächlich einen kulturellen Hintergrund?

45 min

„Ich helfe dir und du hilfst mir“ – Kollegiales Coaching

In Lernprozessen sowie in der Gestaltung eines kultursensiblen Unterrichts sind einerseits Reflexion und andererseits Austausch und Unterstützung durch andere Personen immens wichtig.

Daher soll an dieser Stelle das Kollegiale Coaching – angelehnt an die Kollegiale Fallberatung – vorgestellt und erprobt werden.

Kollegiales Coaching zielt auf eine differenziertere Wahrnehmung des eigenen Verhaltens, eigener und fremder Gefühle, Impulse, Reaktionen, Phantasien und der unbewussten Anteile in einer Problemsituation. Darüber soll das Kollegiale Coaching verborgene Erwartungen, Ziele, Beweggründe etc. bewusst machen.

Ein Durchgang des Kollegialen Coachings dauert ca. 30 min, die Gruppengröße sollte zwischen fünf und acht Personen liegen.

Eventuell ist es sinnvoll, an dieser Stelle die Gruppe zu teilen:

- Fünf bis acht Personen nehmen am Kollegialen Coaching teil und setzen sich hierzu in einen Stuhlkreis.

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- Die übrigen Teilnehmenden setzen sich in einen größeren Stuhlkreis um die Coachinggruppe und beobachten schweigend die Beratungssituation. Im Anschluss an die Beratung können diese Teilnehmenden ihre Eindrücke schildern.

Die Leitungsperson führt zunächst in die Methode des Kollegialen Coachings (angelehnt an die Kollegiale Fallberatung) ein.

Anschließend wird ein Durchgang des Kollegialen Coachings durchgeführt.

Die Schritte des Kollegialen Coachings gestalten sich folgendermaßen:

- Fallauswahl
- Bericht (Fallgeberin/Fallgeber)
- Nachfragen der Gruppe an den/die Fallgeberin/Fallgeber
- Frage entwickeln (Fallgeberin/Fallgeber)
- Beratung (Gruppe)
- Rückmeldung (Fallgeberin/Fallgeber und Gruppe)

Im Detail gestaltet sich Kollegiales Coaching so:

- Fallauswahl
  - In der Gruppe wird geklärt, wer ein Anliegen, einen sogenannten Fall einbringen möchte – diese Person ist der Fallgeber/die Fallgeberin
- Bericht (Fallgeberin/Fallgeber)
  - Die fallgebende Person trägt die Situation vor und erläutert das Anliegen
- Nachfragen der Gruppe an die fallgebende Person

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

- Die Gruppe darf Informations- und Verständnisfragen stellen, es darf weder bewertet noch diskutiert werden
- Frage entwickeln (Fallgeberin/Fallgeber)
  - Mit Unterstützung der moderierenden Person – evtl. auch der Gruppe – formuliert die Fallgeberin/der Fallgeber die Schlüsselfrage, z. B.: „Dorthin möchte ich den Fokus richten, ich wünsche mir Klärung/Beratung in dieser Frage usw.“
- Beratung (Gruppe)
  - Es werden Einfälle gesammelt: Assoziationen, Empfindungen, Phantasien
  - Es werden Lösungsvorschläge gesammelt und alternative Handlungsansätze eingebracht
- Rückmeldung (Fallgeberin/Fallgeber und Gruppe)
  - Zunächst schildert die Fallgeberin/der Fallgeber ihren Ertrag aus der Beratung, anschließend können die Gruppenmitglieder Rückmeldung geben, was sie aus der Beratung mitnehmen

Entweder bringt eine teilnehmende Person ein Anliegen mit, das in der Gruppe besprochen werden kann, oder – wenn dies nicht der Fall ist – die Leitungsperson schlägt eine Frage/ein Thema vor, das sich aus der vorhergehenden Übung zum PKS-Modell ergibt.

Die Leitungsperson moderiert das Kollegiale Coaching entweder selbst oder überträgt die Funktion an eine teilnehmende Person, die sich hierfür bereiterklärt.



**Dauer in  
min**

15 min

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks

Die Teilnehmenden werden gebeten, den abzuschließenden Themenblock individuell für sich Revue passieren zu lassen und in ihr Lerntagebuch zu notieren, welche Frage sich heute für sie beantwortet hat.

Dies kann eine Frage sein, die sie zu Beginn der gesamten Qualifizierung oder zu Beginn des heutigen Themenblocks ganz bewusst hatten oder aber eine Frage, die die Teilnehmenden schon länger eher unter der Oberfläche begleitet, die nun heute (vielleicht ganz unbeabsichtigt) eine Antwort gefunden hat.

**Materialien und Hin-  
weise**

Lerntagebuch

## 7. Zusammenführung der Erkenntnisse – Abschlussrollenspiel/Fokustheater (3 UE)

| <b>Dauer in min</b>   | <b>Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten</b>  | <b>Materialien und Hinweise</b>                  |
|---|---|--|
| mit Einführung, Durchführung, kurzen Pausen und intensiven Reflexionsrunden insgesamt 135 Minuten | <p>„Wir wollen doch nur spielen“ – Anwendung von erworbenem Handlungswissen in Rollenspielen oder in einem Forumtheater</p> <p>Die Leitungsperson kann am Ende der Qualifikation mit Blick auf das Teilnehmendenfeld, interne Dynamiken und Stand von Vorkenntnissen und Vorwissen und in Absprache mit den Teilnehmenden entscheiden, ob sie die finalen Sequenzen als klassisches Rollenspiel mit festgelegten Rollen und einem eher engeren Rahmen stattfinden lässt oder ob sie die herausfordernden und/oder problematischen Situationen in Form eines Forumtheaters durch die Teilnehmenden bearbeiten lässt. Hier werden Hinweise zu beiden Möglichkeiten vorgestellt.</p> <p>Das Rollenspiel bzw. das Forumtheater legt den Fokus insbesondere auf Situationen und Problematiken, wie sie in Tätigkeitsfeldern der Teilnehmenden und bei Sprachmittelndenqualifizierungen vorkommen können und wo die Teilnehmenden ihre erworbenen Kompetenzen weiter ausbauen können und sich in realitätsnahen Kontexten ausprobieren und Feedback erhalten können.</p> <p>Als Anker und Rückversicherung zur Bearbeitung der Situationen kann dieses Schaubild der IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung permanent sichtbar gemacht werden:</p> | unterstützende Schaubilder und Materialien (PPP) |

**Dauer in  
min**

## **Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**



Zusätzlich können folgende Leitfragen die Teilnehmenden bei der Durchführung und der Reflexion unterstützen:

- Welche Ursachen hat der hier beschriebene Konflikt? Welche Beweggründe existieren?
- Welche unterschiedlichen Interessen kann man bei den beteiligten Rollen wahrnehmen?
- Welche konkreten Möglichkeiten kann man sehen, um zu einer für alle Beteiligten konstruktiven Lösung zu kommen?

Mögliche Handlungsstränge für die Rollenspiele/das Forumtheater:

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

(alternativ können in der Umsetzung auch reale Situation der Teilnehmenden Gegenstand der Abschlussequenzen werden. Hierfür müsste die Leitungsperson im Vorfeld die Bereitschaft und mögliche Beispiele von den Teilnehmenden sammeln und dementsprechend aufbereiten und didaktisieren; zur Themensammlung wäre es möglich, die Teilnehmenden mit Leitfragen wie „Wann wurde Ihnen schon einmal mit Vorurteilen im Berufs- bzw. Tätigkeitskontext begegnet? Wann wurden Sie Zeugin/Zeuge und Empfängerin/Empfänger von Diskriminierung? Welche Privilegien genieße ich im Vergleich zu anderen Personen in meinem Umfeld?“)

Wir befinden uns hier immer im Setting einer (Sprachmittelnden-)Qualifizierung mit einer erwachsenen Zielgruppe, die diverse kulturelle Referenzrahmen mitbringen.

Es wird angeregt, die Situation mit mindestens zwei Rollen ablaufen zu lassen (Qualifizierungsleitung und teilnehmende Person, diese Konstellation kann aber noch mit weiteren Rollen erweitert werden).

- Konflikte bei den Terminen während der Qualifizierung (Ramadan bzw. andere religiöse Feiertage)  
Beispiel: Eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer kritisiert die Terminsetzung für ein besonders arbeitsintensives Modul, da in dieser Zeit der Monat Ramadan ist. Er/sie ruft die anderen muslimischen Teilnehmenden dazu auf, sein/ihr Anliegen zu unterstützen.
- Konflikte im Unterricht wegen der Bedeutung und der Stellung von (Schrift-)Sprache

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Beispiel: Die Leitungsperson bereitet die Teilnehmenden auf die schriftliche Prüfung der Sprachmittelenqualifizierung vor. Kurdische Teilnehmenden weigern sich an den schriftlichen Übungen teilzunehmen.

- Kritik an der Leitungsperson/Hinterfragen der Qualifizierungsleitung (keine eigene Migrationsgeschichte)

Beispiel: Die Qualifizierung bearbeitet mit den Teilnehmenden das Thema der interkulturellen Kompetenz und Kommunikation sowie der Sensibilisierung ggü. Diskriminierungserfahrungen und Stereotypisierung. Eine teilnehmende Person wirft die Frage auf, inwieweit eine Qualifizierungsleitung mit privilegiertem Hintergrund über Diskriminierungserfahrungen sprechen kann, wenn sie doch wohl offensichtlich keine selbst gemacht hat.

- Es werden Äußerungen getätigt, die z. B. unter Sexismus, Rassismus, Klassismus, Homophobie, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder andere Arten von Diskriminierung fallen.  
Beispiel: In einer Gruppenübung machen zwei Teilnehmende abschätzige Bemerkungen, die klar homophob und antiziganistisch sind. Diese Teilnehmenden fühlen sich mit ihrer Meinung zum einen im Recht, zum anderen berufen sie sich auf die Meiningsfreiheit.
- Weigerung, sich an einer Zusammenarbeit mit bestimmten Teilnehmenden zu beteiligen (Exklusion bzw. freiwillig nicht vollzogene Inklusion).

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Beispiel: Nach einer Gruppenzusammensetzung, die zufällig erfolgte, weigert sich eine teilnehmende Person mit einer anderen teilnehmenden Person zusammen zu arbeiten, da ihre religiöse und politische Einstellung dies nicht zulassen würde.

- Weigerung einer teilnehmenden Person an einer Übung mit Bewegungselementen teilzunehmen, da sie so die Distanz zu anderen nicht wahren kann.

Beispiel: Bei einer Rollenspielübung zum Dolmetschen in einem sozialen Setting möchte eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer nicht in einem Rollenspiel direkt neben einer anderen Teilnehmerin oder einem anderen Teilnehmer sitzen. Diese Position wiederholt die teilnehmende Person noch einmal vehement bei einer Übung zur soziometrischen Aufstellung, sie fühlt sich nicht ernst genommen in ihren Anliegen.

- Am Training nehmen insgesamt 15 Personen teil, 14 davon sind deutsche Muttersprachlerinnen und Muttersprachler und eine Person mit arabischem Sprachhintergrund und noch nicht voll ausentwickelten Deutschkenntnissen. Sie fragt bei Inputs und bei Erklärungen oft nach Wiederholungen, Teile der restlichen Gruppe reagieren zunehmend genervt darauf. Dies nimmt die Person wahr und zieht sich in sich zurück, moniert das aber in einem Vier-Augen-Gespräch nach dem Qualifizierungstag.
- Höflichkeitskonventionen/Übereinkünfte der Zusammenarbeit

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Beispiel: Am Anfang der Qualifizierung einigen sich die Teilnehmenden und die Leitungsperson darauf, sich im Verlauf zu siezen. Zwei Teilnehmende sprechen jedoch die Leitungsperson und die anderen Teilnehmenden mit „du“ an. Sie insistieren, dass das in ihrem Sprachraum so üblich wäre und dass sie hier das Problem nicht sehen.

Bearbeitung der Situationen im Rollenspiel und im Forumtheater

Die Teilnehmenden bekommen entweder von der Leitungsperson die jeweilige Situation geschildert und erhalten dann die korrespondierenden Rollenkarten (Rollenspiel) oder starten direkt in die Situation ohne genauere Rollenzuschreibungen (Forumtheater).

Das Ziel sollte jeweils die Konfliktlösung unter Berücksichtigung der Interessen aller Konfliktparteien darstellen.

Niemand sollte dazu gezwungen werden, eine bestimmte Rolle zu übernehmen. Nach jedem Durchlauf sollte ein Entlassen aus den Rollen praktiziert werden, in den Reflexionsrunden findet keine Wertung der Leistung der Teilnehmenden hinsichtlich „gut“ oder „schlecht“ statt.

Ablauf Rollenspiel:

Es wird vorab eine Kursraumatmosfera geschaffen und abgefragt, wer sich vorstellen könnte eine Rolle zu übernehmen. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass das Spiel jederzeit von Teilnehmenden unter- oder abgebrochen werden kann.

Seminarraumaustattung, Rollenkarten, unterstützendes Material für die Durchführung und Reflexion

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten****Materialien und Hin-  
weise**

Die Teilnehmenden bekommen kurz die Situation geschildert, die Freiwilligen bekommen kurze Rollenkarten mit groben Hinweisen zum Gesprächsverlauf ausgehändigt. Die nicht-involvierten Teilnehmenden erhalten die Aufgabe, die Parteien genau zu beobachten und zu reflektieren, wie sie in den jeweiligen Rollen agieren würden.

Nach einem Durchlauf werden die Teilnehmenden aus ihren Rollen entlassen. Es folgt eine Reflexionsrunde, in welcher die Rollen und die Beobachtenden das Geschehene aus ihren Perspektiven noch einmal Revue passieren lassen. Hierbei sollen folgende Punkte genauer beleuchtet werden:

- Gefühle/Emotionen (selbst gefühlt und bei anderen wahrgenommen)
- kulturelle Referenzrahmen der Rollen
- Interessen der Rollen
- wahrgenommene und weitere mögliche Ansätze der Konfliktbearbeitung und -lösung
- kultursensibles Vorgehen?
- best-case und worst-case-Szenarien

Die Leitungsperson moderiert diese Evaluierungs- und Reflexionsprozesse und hält wichtige Erkenntnisse und Ergebnisse fest. Sie achtet während des gesamten Rollenspiels und während der Reflexion auf etwaige Anzeichen der Überlastung oder Überforderung der Teilnehmenden.

Dokumentation der Ergebnisse auf Flipchart/Whiteboard

Ablauf Forumtheater:



**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

Im Forumtheater wird die problematische Situation von der Antagonistin/dem Antagonisten kurz dargestellt, er/sie hat ein Anliegen und möchte dieses durchsetzen. Die Teilnehmenden nehmen auf eigene Initiative die Rolle der Konfliktlöserin/des Konfliktlösers ein, sie erhalten jedoch keine weitergehenden Hinweise über das mögliche Verhalten der Rolle. Die Antagonistin/der Antagonist wird nicht ausgetauscht, so dass verschiedene Teilnehmende Lösungsansätze für das Problem der Antagonistin/des Antagonisten ausprobieren können. Sie spielen die Situation durch. Im Anschluss wird das Erlebte besprochen und reflektiert.

In diesem Fall wird der Konflikt/die Situation analysiert und die zugrundeliegenden Interessen und Ziele erörtert. Zudem wird überprüft, ob eine für alle zufriedenstellende Konfliktlösung herbeigeführt wurde.

Mit den Erkenntnissen und eigenen Ideen sowie Erfahrungen können dann weitere Teilnehmende die Situation erneut durchspielen, anschließend erfolgt eine weitere Evaluationsrunde, solange bis die Gruppe sich darauf einigen kann, dass der Konflikt oder die Situation für alle Beteiligten zufriedenstellend gelöst werden konnte.

In den Zwischenrunden und am Ende können folgende Punkte genauer beleuchtet werden, die Antagonistin/der Antagonist kann hierbei ihre/seine Rolle verlassen oder aus der Rolle heraus die Teilnehmenden zu einer Problemlösung ermutigen.

- Gefühle/Emotionen (selbst gefühlt und bei anderen wahrgenommen)
- kulturelle Referenzrahmen der Rollen
- Interessen der Rollen

**Materialien und Hinweise**

Seminarraumaustattung

**Dauer in  
min****Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

- wahrgenommene und weitere mögliche Ansätze der Konfliktbearbeitung und -lösung
- kultursensibles Vorgehen?
- best-case und worst-case-Szenarien

Die Leitungsperson moderiert diese Evaluierungs- und Reflexionsprozesse und hält wichtige Erkenntnisse und Ergebnisse fest. Sie achtet während des gesamten Rollenspiels und während der Reflexion auf etwaige Anzeichen der Überlastung oder Überforderung der Teilnehmenden.

Hinweis zu beiden Alternativen

Je nach Teilnehmersituation bzw. -konstellation kann die Leitungsperson die Rolle der in der Situation genannten teilnehmenden Person übernehmen, während die Teilnehmenden in die Rolle der Leitungsperson einer Qualifizierung übernehmen, um ihren kultursensiblen Blick für zukünftige Aufgaben zu schärfen und mögliche Konfliktsituationen besser antizipieren und lösen zu können. Im Sinne des Perspektivwechsels ist es aber auch denkbar, dass alle Rollen von Teilnehmenden besetzt werden.

Reflexionseinheit und Abschluss des Themenblocks

**Materialien und Hin-  
weise**

Dokumentation der Ergebnisse auf Flipchart/Whiteboard

Lerntagebuch

## 8. Evaluation und Abschluss (1 UE)

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

15 min

Rückblick und Evaluation

In kurzer Form resümiert die Leitungsperson die Inhalte des Kursteils mit den verschiedenen Themenblöcken.

Die Teilnehmenden nehmen ihr Lerntagebuch zur Hand und vollziehen so die einzelnen Themen und ihre persönlichen Erkenntnisse mit.

Anschließend wird den Teilnehmenden der Evaluationsbogen ausgehändigt, er wird von der Leitungsperson einmal durchgesprochen und Fragen können geklärt werden.

Die Teilnehmenden füllen die Evaluationsbögen aus.

Evaluationsbogen: [2021\\_07\\_07 Kultursensibler Unterricht - Evaluation TN.docx](#)

Lerntagebuch  
Evaluationsbögen

30 min

„Was pack‘ ich ein, was lass‘ ich da?“ Wir kommen zum Abschluss

Idealerweise im Stuhlkreis sitzend teilen die Teilnehmenden nach und nach ihre Gedanken zu folgenden Fragen mit:

- Koffer: Was packe ich in meinen Koffer, was nehme ich aus der Veranstaltung mit?
- Ablage/Stehsammler: Was lege ich erst einmal in der Ablage ab, was ruht im Moment und wird vielleicht später noch einmal hervorgeholt?
- Fernglas: Worauf richte ich jetzt und für die Zukunft meinen Blick, was möchte ich mir vielleicht auch genauer anschauen?

Die Utensilien (Koffer, Ablage/Stehsammler, Fernglas) werden entweder in die Mitte des Kreises gestellt oder von teilnehmender Person zu teilnehmender Person weitergegeben.

Kleiner Koffer, Ablage  
oder Stehsammler,  
Fernglas  
Lerntagebuch

**Dauer in  
min**

**Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Materialien und Hin-  
weise**

Die Teilnehmenden werden eingeladen, im Lerntagebuch zu notieren, was sie mitnehmen, ruhen lassen und fokussieren möchten.

Zum Abschluss stellen sich alle Teilnehmenden mit der Leitungsperson in einen Kreis und schauen sich noch einmal um, mit wem sie diesen Kurs erlebt haben, mit wem sie in Austausch waren, mit wem sie Erkenntnisse geteilt haben usw. Anschließend drehen sich alle Personen um, so dass sie mit dem Blick nach außen im Raum stehen.

Sie gehen einen Schritt nach vorn, der symbolisiert, dass sie diese Gruppe und diesen Kurs nun ein Stück weit hinter sich lassen und einen Schritt nach vorn in ihrem Leben gehen, gestärkt von den Personen, die hinter ihnen stehen.

# Übersicht Grafiken und Druckvorlagen

## Grafiken

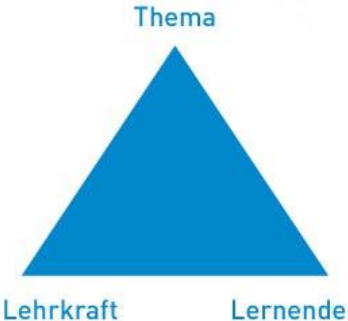
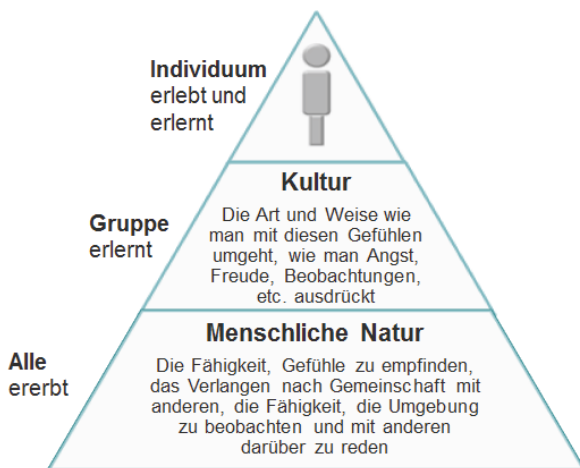
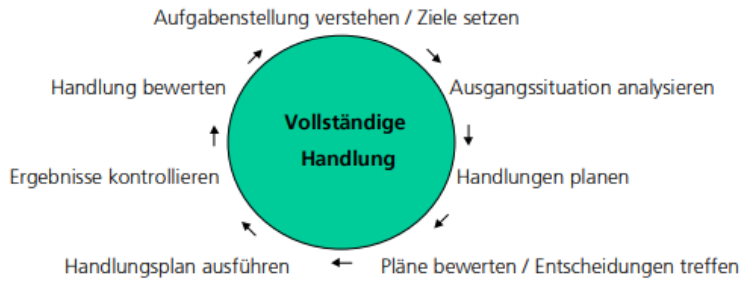
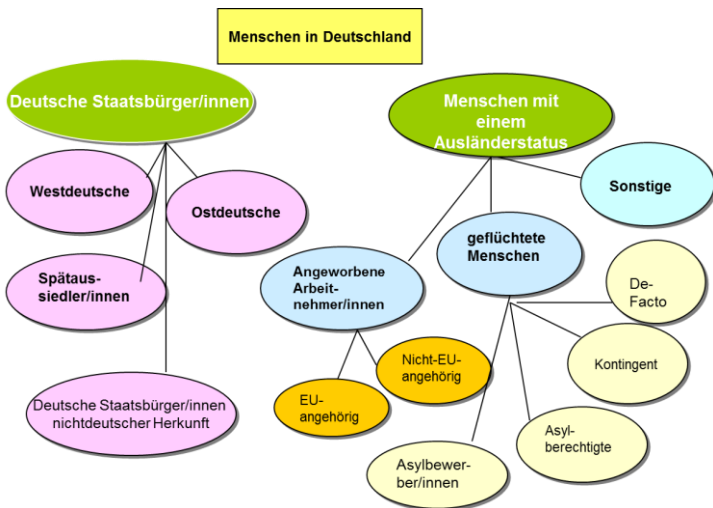
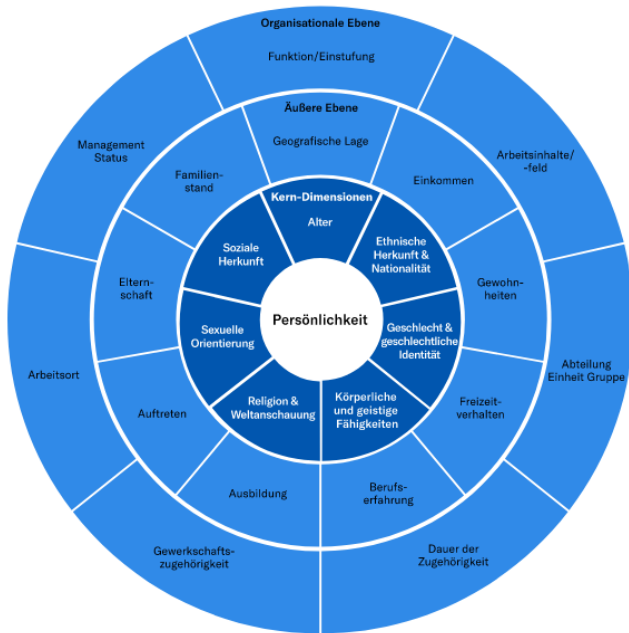
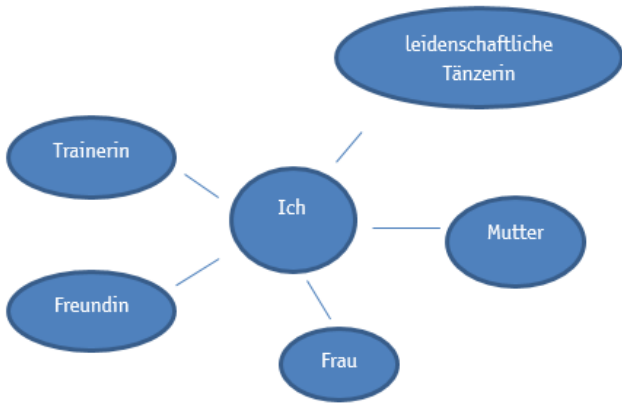
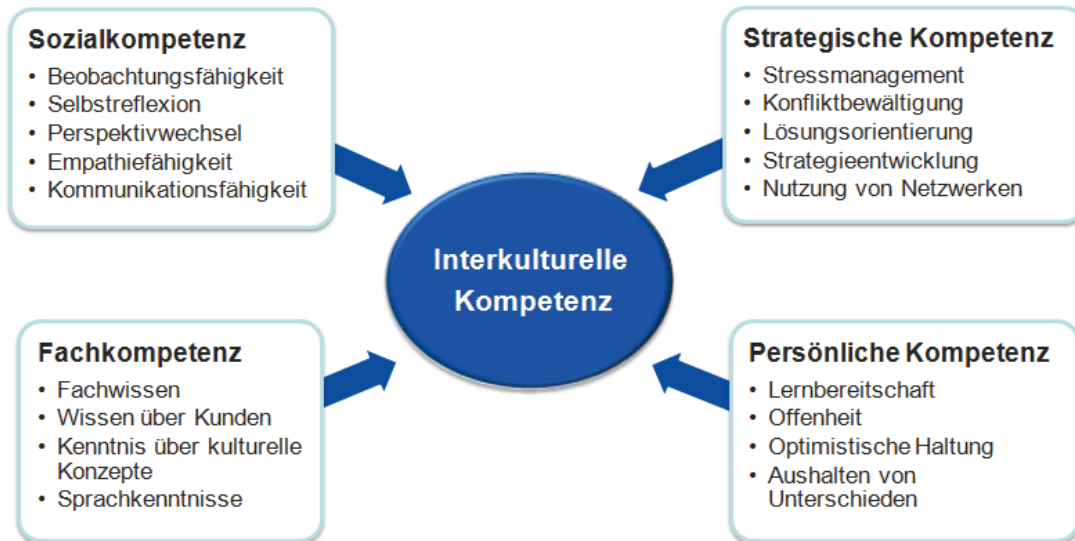


Abbildung 1: Komponenten einer Handlung









## **Druckvorlagen aus den Übungen**

### **aus dem Teil „Problembasiertes Lernen“**

#### **Situation 1**

Eine Dolmetscherin wird zu einem Einsatz in einer weiterführenden Schule gerufen. Anwesend sind die Klassenleitung, ein 15-jähriger Schüler und dessen Eltern. Der Schüler spricht Deutsch, die Eltern hingegen nicht. Der Schüler war in der Vergangenheit mehrfach auffällig und verhielt sich in mehreren Situationen unangemessen gegenüber dem Lehrpersonal und seinen Mitschülerinnen und Mitschülern. Die Lehrkraft möchte das Gespräch nutzen, um die Eltern darüber zu informieren und etwaige Konsequenzen zu besprechen, falls das Verhalten so fortgeführt wird. Zudem möchte sie die Gründe für die Verhaltensauffälligkeiten erforschen.

Die Atmosphäre ist von Beginn an angespannt und im Gesprächsverlauf steigt die Chance für eine Eskalation. Die Dolmetscherin fühlt sich durch die Lautstärke und die Wortwahl des Schülers und auch des Vaters eingeschüchtert und zeigt das deutlich nach außen. Die Dolmetscherin wird immer leiser und versucht, die zum Teil derben Äußerungen des Schülers und des Vaters untereinander und in Richtung der Fachperson sprachlich zu entschärfen.

#### **Situation 2**

Ein Dolmetscher wird zu einem Beratungsgespräch bezüglich Vertragswesen hinzugezogen. Der Dolmetscher ist von Beruf Anwalt und besitzt ein großes Fachwissen. Der Berater möchte dem Kunden im Gespräch auf die Gefahren und Besonderheiten von Mobilfunkverträgen hinweisen und aufklären. Während des Beratungsgesprächs hat der Dolmetscher den Eindruck, dass der Berater seine Erklärungen nicht präzise und vollständig genug macht, um den Kunden vollumfänglich zu informieren. Basierend auf seinem Hintergrundwissen als Anwalt verändert der Dolmetscher die Erklärungen des Beraters und fügt einige zusätzliche Informationen hinzu. In einem Falle erkennt der Dolmetscher sogar eine offensichtliche Fehlinformation und korrigiert diese während der Dolmetschung. Da der Dolmetscher seine Aufgabe lediglich auf das Dolmetschen beschränken möchte, informiert er weder die Fachperson noch den Kunden über seine kleinen Interventionen.

#### **Situation 3**

Ein Dolmetscher wird zu einem Familienberatungsgespräch hinzugezogen. Ein Ehepaar kommt mit der neuen Situation und Umgebung in einem noch fremden Land schwer zurecht, die Kommunikation ist gestört und wirkt sich auf die zwei Kinder des Paares aus. Diese zeigen sich in der Schule sehr zurückgezogen, manchmal gar verängstigt. Das Paar willigt in eine Gesprächstherapie ein und ist bereit mit einem Therapeuten zu sprechen. Das Paar kommt zwar aus dem gleichen Land wie der Dolmetscher, gehören aber einer anderen Religionsgemeinschaft an, die in dem Heimatland vom Dolmetscher oft miteinander in Konflikte geraten.

Während des Gesprächs wird deutlich, dass das Paar sich oft wegen unterschiedlicher Meinungen hinsichtlich der Auslegung ihrer Religion streiten und individuell versuchen die zwei Kinder auf ihre jeweilige Seite zu ziehen. An einem Punkt des Gesprächs wirft der Mann der Frau vor, dass sie mit ihrer Einstellung auch gleich zur anderen Religionsgemeinschaft wechseln solle, die ausschließlich aus Hunden und Schweinen bestünde. Der Dolmetscher ist ein gläubiger Mensch und ist tief verletzt. Trotzdem dolmetscht er die Beleidigung seines Glaubens ohne etwas am Sinn zu verändern. Er lässt es sich aber nicht nehmen, den Mann während des ganzen Gesprächs böse anzuschauen. Darüber hinaus rückt der Dolmetscher seinen Stuhl mehr in die Richtung der Fachperson und weg von dem Paar.

## aus dem Teil „Interkulturelle Kompetenz“

### Situationskatalog

1. Sie befinden sich in der Bahnhofsgegend. Die Polizei kontrolliert stichprobenartig die Personalien der Passantinnen und Passanten. Sie werden mit hoher Wahrscheinlichkeit NICHT kontrolliert.
2. Freunde von Ihnen fliegen in die USA und fragen Sie, ob Sie nicht mitkommen möchten. Sie können spontan zusagen und mitreisen.
3. In der Schule Ihres Kindes werden Sie bei der Wahl des Schulelternbeirates als Kandidatin oder Kandidat vorgeschlagen.
4. Ihr Kind wird in der Schule gemobbt, Sie wenden sich an die Schulleitung und diese nimmt Ihr Anliegen ernst und leitet entsprechende Schritte ein.
5. Sie möchten mit Ihren Freundinnen und Freunden in einen angesagten Salsa-Club, haben sich an die „Kleidervorschrift“ angelehnt gekleidet und werden von den Türsteherinnen und Türstehern ohne Probleme reingelassen.
6. Sie besichtigen eine Wohnung, die Ihnen gefällt. Auch die Mietkosten sind akzeptabel. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gehören Sie zu den Personen, die in die engere Auswahl kommen.
7. Sie sind erkrankt und müssen stationär behandelt werden. Ihre Krankenkasse übernimmt die Krankenhauskosten (bei Befreiung) ganz bzw. teilweise.
8. Sie haben an Wochenenden Besuch von Verwandten/Kindern und Enkelkindern, bei dem es auch mal etwas laut zugeht. Ihre Nachbarin/Ihr Nachbar hat Verständnis dafür.
9. Sie möchten sich ein Notebook anschaffen und es soll etwas Besonderes und Teureres sein. Sie beantragen dafür einen Kleinkredit und er wird Ihnen gewährt.
10. Die Betriebsleitung/Geschäftsführung macht Ihnen Hoffnung auf eine gute Perspektive im Betrieb, evtl. steht eine Beförderung an.
11. Sie sind spät abends auf dem Weg nach Hause, es ist bereits dunkel. Sie fühlen sich auf der Straße sicher.
12. Sie möchten den Diebstahl Ihres Fahrrads anzeigen und haben das Gefühl, von der Polizei freundlich und fair behandelt zu werden.
13. Ein Behördenbesuch steht an. Sie können davon ausgehen, dass Sie der Sachbearbeiterin/dem Sachbearbeiter Ihren Namen nicht buchstabieren müssen.
14. Sie bewerben sich auf eine Stelle, für die Sie bestens qualifiziert sind. Mit hoher Wahrscheinlichkeit werden Sie auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Sie sind eine Computer-Spezialistin/ein Computer-Spezialist, indische Nationalität, ledig.

Sie sind eine polnische Krankenschwester/ein polnischer Krankenpfleger, alleinerziehend, 1 Kind

|   |   |
|---|---|
| Sie sind angelehrnte Feinmechanikerin/angelernter Feinmechaniker, sagen von sich selbst, sie hätten eine türkische Mentalität, verheiratet, 4 Kinder. | Sie sind eine ledige deutsche Krankenschwester/ein lediger deutscher Krankenpfleger, 1 Kind.                    |
| Sie sind eine Fachbearbeiterin/ein Fachbearbeiter, befristeter Arbeitsvertrag (18 Monate), ledig, deutsch.  | Sie arbeiten im gehobenen Dienst bei der Stadtverwaltung, verheiratet, 2 Kinder                                 |
| Sie sind arbeitslos, haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.   | Sie sind eine Telekom-Auszubildende/ein Telekom-Auszubildender und werden nach der Ausbildung nicht übernommen. |
| Sie sind eine Reinigungskraft, iranischer Flüchtling, männlich/weiblich/divers, ledig.  | Sie sind eine Punkerin/ein Punker und jobben in der Kneipe, sind ledig.   |
| Sie sind eine angelehrnte Metallarbeiterin, gelernte Psychologin, Aussiedlerin aus Kasachstan, alleinerziehend, 1 Kind.                               | Sie sind eine schwarze Deutsche/ein schwarzer Deutscher, Lehrerin/Lehrer, 2 Kinder.                             |
| Sie sind eine Bankangestellte/ein Bankangestellter türkischer Herkunft, Muslimin/Muslim, ledig.   | Sie sind verrentete Professorin/verrenteter Professor, verheiratet.   |
| Sie sind ein homosexueller Vater von 1 Kind, arbeiten in einer Werbeagentur, Deutscher  | Sie sind eine lesbische Mutter von 2 Kindern, Verkäuferin, Deutsche.  |
| Sie sind Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines mittleren Betriebes, Deutsche/Deutscher, verheiratet, 2 Kinder.                                      | Sie sind der/Sohn/die Tochter des örtlichen Bankdirektors, der/die gerade Abitur gemacht hat.                   |
| Sie sind eine türkische Abiturientin, ein türkischer Abiturient mit muslimischem Hintergrund.   | Sie sind EU-Bürgerin/EU-Bürger aus Bulgarien mit Freizügigkeit, verheiratet, Verdienst durch Schrottsammlung.   |
| Sie sind Sinti und betreiben ein kleines Fahrgeschäft auf Jahrmärkten.  | Sie sind eine kurdische Besitzerin/ein kurdischer Besitzer eines Dönerimbisses.                                 |
| Sie sind ein Mann/eine Frau aus dem Kosovo mit Duldung, ledig.  | Sie haben eine Stelle in einer Computerfirma und sitzen im Rollstuhl, sind ledig.                               |

|   |   |
|---|---|
| Sie sind alleinerziehende Migrantin/alleinerziehender Migrant mit zwei Kindern im Vorschulalter, arbeitsuchend. | Sie sind eine 18-jährige marokkanische Hilfsarbeiterin/ein 18-jähriger marokkanischer Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss, ledig. |
| Sie sind eine deutsche Inhaberin/ein deutscher Inhaber eines Friseursalons.                                     | Sie sind Asylbewerberin/Asylbewerber aus Ghana und leben in einer Unterkunftsanlage am Ortsrand.                                    |
| Sie sind jüdischer Kontingentflüchtling und haben Musik studiert.   | Sie sind obdachlos und leben auf der Straße überwiegend von Spenden.  |
| Sie sind gläubig, Muslima bzw. Moslem und tragen ein Kopftuch bzw. einen Vollbart.                              | Sie gehören zu den Zeugen Jehovas und bieten ihre Publikationen auf der Straße an.  |
| Sie sind im Management tätig und sprechen mit amerikanischem Akzent.  | Sie haben die deutsche Staatsangehörigkeit und eine dunkle Hautfarbe.   |
| Ihre Ausbildung in Bosnien ist in Deutschland nicht anerkannt. Sie arbeiten als Reinigungskraft.                | Sie leisten Hilfsarbeiten und leben in einer Sozialwohnung.   |
| Sie sind alleinerziehend und haben drei Kinder im Vorschulalter.  | Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde  |
| Sie sind blind und arbeiten in einer Telefonzentrale, verheiratet   | Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde  |

## **aus dem Bereich „Interkulturelle Kommunikation“**

Textbeispiele

Eigentlich hab' ich heute keine Zeit, lass mal morgen treffen.

Da meine Zeitkapazitäten für den heutigen Tag erschöpft sind, würde ich es bevorzugen, die Zusammenkunft auf den morgigen Tag zu verschieben.

Trotz aller Widerstände gelang es ihm schlussendlich seine Forderungen beim Gremium anzubringen.

Ich schwöre dir, alle waren voll dagegen, aber ich hab' es trotzdem durchgezogen und die haben das gefressen.

Sie meckert halt die ganze Zeit, scheint so ein Hobby von ihr zu sein.

Sie äußert ihre Unzufriedenheit recht hochfrequent, man könnte daraus schließen, dass das Kritisieren eine favorisierte Freizeitbeschäftigung von ihr darstellt.

Sie haben sich hier aber mal ordentlich den Schädel aufgerissen.

Am Os frontale beginnend über das Os temporale können wir eine große Lazeration konstatieren.

Hier ist noch der Zettel für was ihr hier auf'm Bau geschafft habt.

Beigefügt erhalten Sie die Beitragsbescheide für nicht gewerbsmäßige Bauarbeiten.

Wehe, du versaust das hier.

Ich kann nur zu bedenken geben, dass eine etwaige Fehlleistung weitreichende Konsequenzen nach sich ziehen könnte.

Halt dein Maul!

Ich würde es bevorzugen, wenn Sie ihren Redebeitrag einstellen würden.

Du hast doch eh keine Ahnung, lass mal lieber stecken.  
Aufgrund deiner mangelnden Erfahrung und deiner entwicklungsbedürftigen Kenntnisse in diesem Zusammenhang, würde ich dir raten, diese Handlung zu unterlassen.

Man kann doch hier keinen Zaun um diesen Baum hier hinstellen!

In Bezug auf diese spezielle raumübergreifende Großgrün ist es untersagt dasselbe mit einer nicht lebenden Einfriedung zu umhegen.

Der Idiot vergisst halt einfach mal den Blinker zu setzen.

Der Verkehrsteilnehmer versäumte es den Fahrtrichtungsanzeiger zu betätigen.

Heute geht hier ne fette Party im Wald.

Am heutigen Tage ist eine größer angelegte Festivität auf der fortwirtschaftlichen Nutzfläche zu erwarten.

## **aus dem Bereich „Nonverbale Kommunikation“**

Vorschläge für Anweisungen für die Kommunikatorinnen und Kommunikatoren/Material:

Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie einverstanden sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie nicht einverstanden sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie frustriert sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie hoch erfreut sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie wütend sind.  
Zeigen Sie mit Ihren Händen, dass Sie etwas nicht wollen.

Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie einverstanden sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie nicht einverstanden sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie frustriert sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie hoch erfreut sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie wütend sind.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie Ekel empfinden.  
Zeigen Sie nur mit Ihrem Gesicht, dass Sie überrascht sind.

in der jeweiligen Muttersprache

Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie zuversichtlich sind.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie Zweifel haben.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie Angst haben.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie sich von etwas distanzieren.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie überrascht sind.  
Drücken Sie mit Ihrem Satz eine gewisse Ungeduld aus.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie scherzen.  
Drücken Sie mit einem Satz aus, dass Sie etwas ironisch meinen.

in der jeweiligen Muttersprache

Sagen Sie einen Satz in einer hohen Stimmlage.  
Sagen Sie einen Satz in einer tiefen Stimmlage.  
Sagen Sie einen Satz betont leise.  
Sagen Sie einen Satz betont laut.  
Betonen Sie einen bestimmten Satzteil.  
Sagen Sie einen Satz besonders schnell.  
Sagen Sie einen Satz besonders langsam.

Zeigen Sie eine typische Geste aus Ihrem Kulturraum.  
Zeigen Sie einen typischen Gesichtsausdruck aus Ihrem Kulturraum.





Gefördert von:



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR  
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR  
UND INTEGRATION

## Impressum

Herausgeber:

ARBEIT & LEBEN gGmbH

Hintere Bleiche 34

55116 Mainz

Telefon: (0 61 31) 140 86-0

Telefax: (0 61 31) 140 86-40

[info@arbeit-und-leben.de](mailto:info@arbeit-und-leben.de)

[www.arbeit-und-leben.de](http://www.arbeit-und-leben.de)

Konzept: Dr. Lisa Baum, Marc Beer

V.i.S.d.P.: Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)